

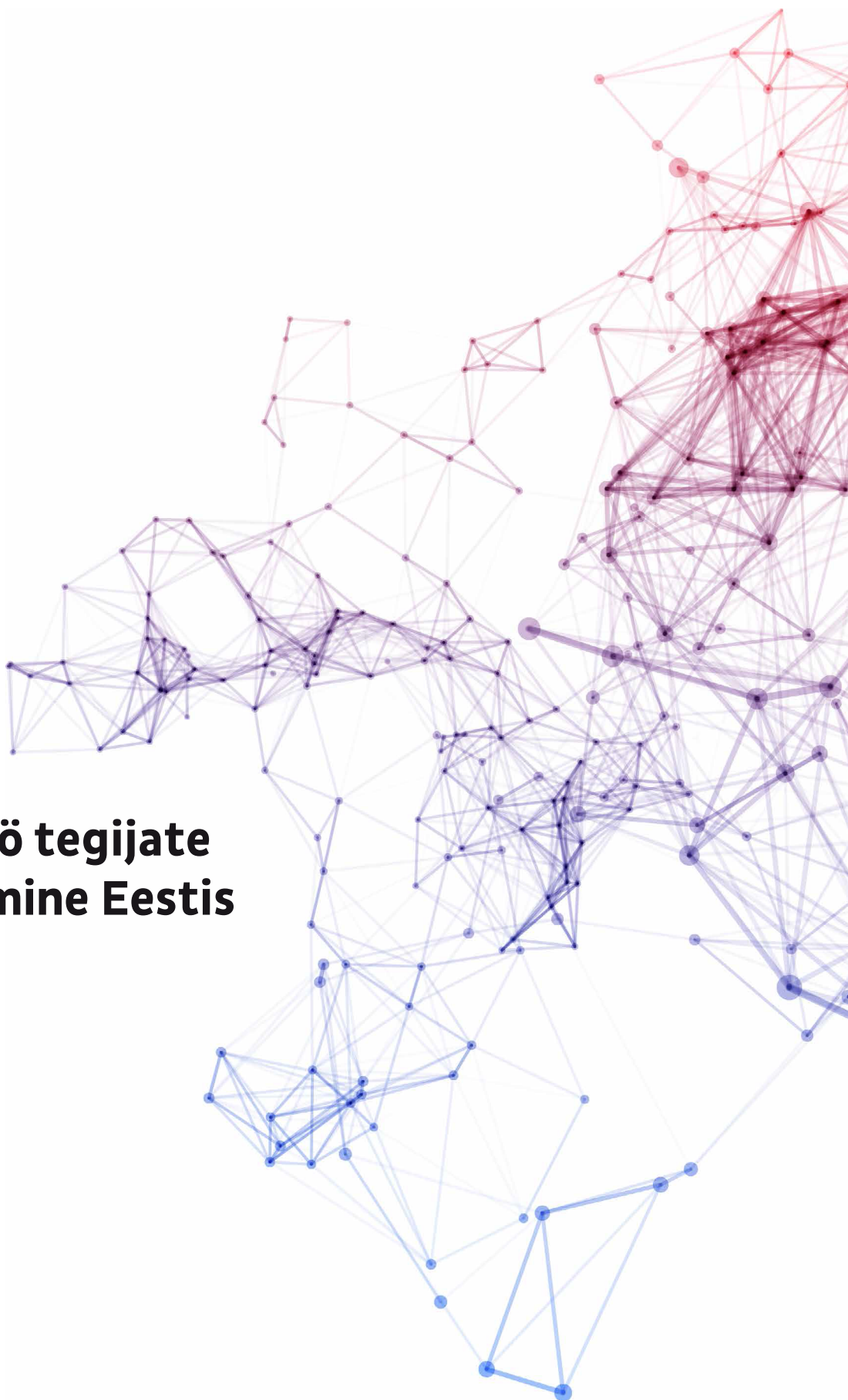


SOTSIAALMINISTEERIUM

Platvormitöö tegijate organiseerumine Eestis

Dr Kaire Holts

2022



Käesolev ekspertanalüüs on koostatud
Sotsiaalministeeriumi tellimusel

Platvormitöö tegijate organiseerumine Eestis

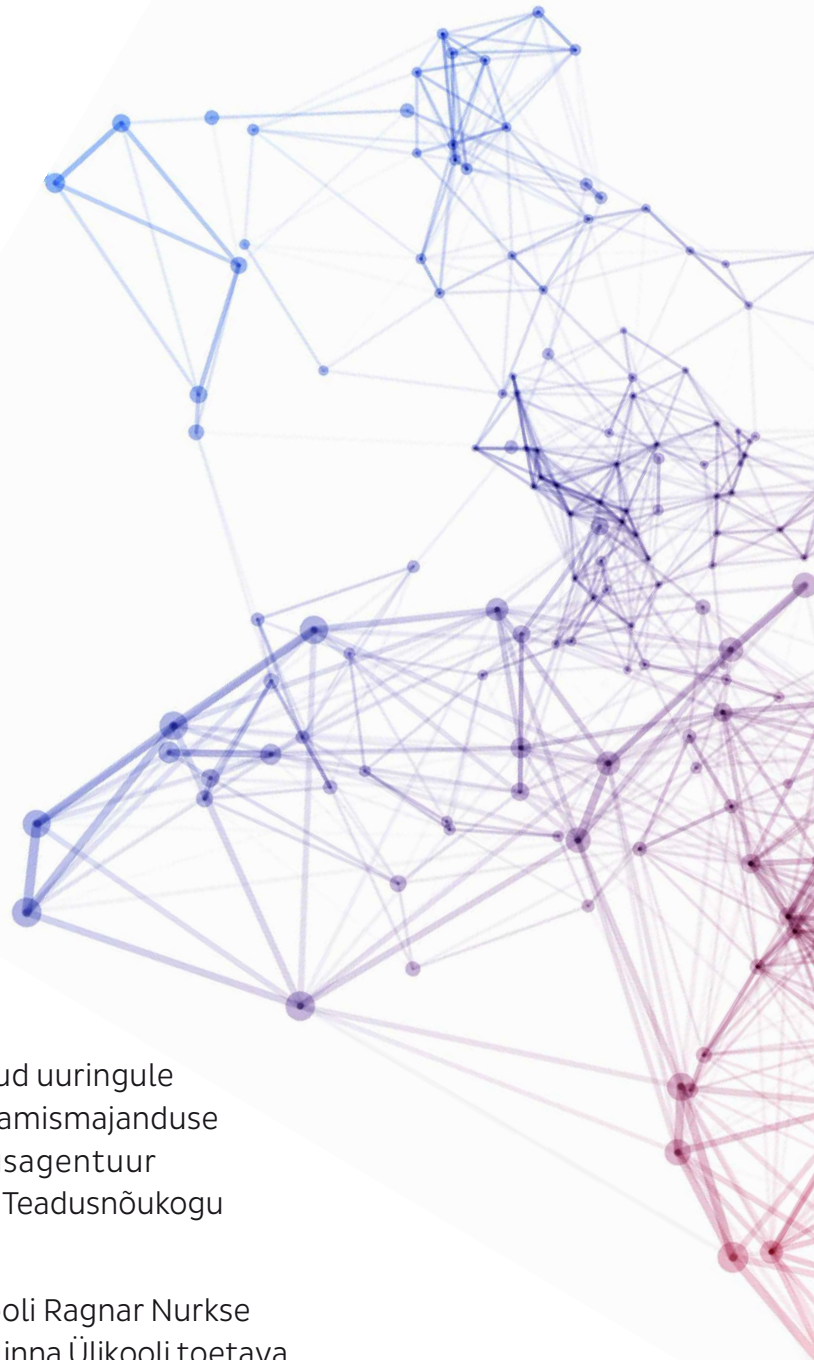
Autor: Dr Kaire Holts
kaire.holts@taltech.ee

Tallinn, Eesti
Juuni 2022

Käesolev analüüs toetub autori poolt läbi viidud uuringule “Eesti veebiplatvormide töötajad Euroopa jagamismajanduse kontekstis”, mida finantseerisid Eesti Teadusagentuur (MOBJD451, 01.01.2020–31.12.2021) ja Euroopa Teadusnõukogu H2020 (grant nr 802512).

Autor soovib veel tänada Tallinna Tehnikaülikooli Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituuti ning Tallinna Ülikooli toetava ja inspireeriva töökeskkonna ning meeldiva kollektiivi eest. Eriline tänu läheb ka professor Vasilis Kostakisele uuringu juhendamise ning dr Alex Pazaitisele, dr Chris Giotitsasele, Johanna Vallistule, professor Tauri Tuvikesele, dr Triin Roosalule, dr Kairit Kallile ja professor Merle Eriksonile platvormitöö teemaliste arutelude eest. Väga suured tänud Tea Vassiljevale keeleteoimetuse ning Tanja Petersile tiitellehe disaini eest.

Autor tänab ka kõiki uuringus osalenuid platvormitöö tegijaid, platvormi GoWorkaBit, Eesti Taksokoondist, Eesti Ametiühingute Keskliitu ning Eesti Raudteelaste Ametiühingut.



Sisukord

Tabelite loetelu	II
Jooniste loetelu	II
1 Sissejuhatus.....	1
2 Uuringu meetod	3
3 Platvormitöötajad ja nende motivatsioon.....	4
3.1 Platvormitöötajate profiilid	4
3.2 Platvormitöö tegemise põhjused	8
3.2.1 Miks valitakse platvormitöö?	8
3.2.2 Lisaväärtust pakuvad põhjused	10
4 Platvormitööga seotud väljakutsed	12
4.1 Juurdepääs tööle	12
4.2 Töökorralduse läbipaistmatus ja töötasud	13
5 Platvormitöötajate organiseerumine ja solidaarsus	16
5.1 Kollektiivse organiseerumise hetkeolukord	16
5.1.1 Platvormitöötajate kogukonnad.....	16
5.1.1.1 Taksojuhtide virtuaalsed kogukonnad	17
5.1.1.2 Kullerite virtuaalsed kogukonnad ja ühisüritused	19
5.1.2 Ametiühingud ja töötajate esindusorganisatsioonid.....	21
5.2 Solidaarsus ja huvi kollektiivsete lahenduste vastu.....	22
6 Platvormide ja platvormitöötajate vaheline dialoog	26
6.1 Individuaalsed pöördumised	26
6.2 Kollektiivsed pöördumised ja dialoog	28
6.3 Taksojuhtide ühisaktsioonid	31
6.4 Kollektiivsete läbirääkimiste ja esindamise huvi	33
6.4.1 Platvormitöö tegijate vaade	33
6.4.2 Ametiühingute vaade	36
7 Kollektiivläbirääkimiste õigus ja mõju.....	37
7.1 Platvormitöötajate õigus sõlmida kollektiivlepinguid	37
7.2 Kollektiivsete õiguste kasutamine ja mõju	39
Kasutatud kirjandus.....	43

Tabelite loetelu

Tabel 1: Uuringus osalenute enesehinnangulised muud tegevused ja sissetulekuallikad (lisaks platvormi- tööle).....	5
Tabel 2: Uuringus osalenud platvormitöötajate töötamise (õiguslik) vorm.....	7
Tabel 3: Eesti platvormitöötajate (toidukullerite ja taksojuhtide) virtuaalsete kogukondade lisandumine 2015.–2021. aastal. Loetelu ei ole ammendav, vaid hõlmab tuntumaid <i>online</i> -kogukondi.....	17
Tabel 4: Tuntumad taksojuhte, sealhulgas äpitaksojuhte ühendavad <i>online</i> -kogukonnad.	18
Tabel 5: Tuntumad toidukullereid ühendavad <i>online</i> -kogukonnad.	20
Tabel 6: Takistused ametiühingu liikmesuses (intervjueeritavate sõnade järgi).	34

Jooniste loetelu

Joonis 1: Platvormitöötajate vaheline solidaarsus ja selle väljundid.	22
Joonis 2: Platvormitöötajate protestiaktisioonid maailmas, jaanuar 2015 – juuli 2019 (n=324).	32

1 Sissejuhatus

Käesoleva analüüsi eesmärk on selgitada välja platvormitöö tegijate, eelkõige takso- ja kulleriteenuse pakkujate kollektiivse organiseerumise hetkeolukord ja potentsiaal Eestis. Platvormitöö on siinkohal defineeritud kui digiplatvormide vahendusel teenuste osutamine erinevatele klientidele. Platvormitöötaja on inimene, kes osutab teenuseid platvormi vahendusel. Analüüs tugineb kvalitatiivsele uuringule “Eesti veebiplatvormide töötajad Euroopa jagamismajanduse kontekstis”, mis viidi läbi ajavahemikus 1. jaanuar 2020 – 31. detsember 2021. Analüüsi eesmärgi saavutamiseks lähtutakse järgmistest alaküsimustest:

1. Milline on Eestis platvormitööd tegevate inimeste profiil? Mis õiguslikus vormis platvormitöötajad tööd teevad?
2. Kas ja milliseid töötingimusi räägivad platvormitöötajad individuaalselt läbi platvormiga? Kui töötingimusi läbi ei räägita, siis miks seda ei tehta ja mis seda takistab?
3. Kas platvormitöötajad räägivad töötingimusi kollektiivselt läbi platvormiga? Kui kollektiivselt töötingimusi läbi ei räägita, siis miks seda ei tehta ja mis seda takistab?
4. Mis tingimuste osas näevad platvormitöötajad vajadust platvormidega (nii individuaalselt kui kollektiivselt) läbi rääkida?
5. Kas ja mil määral on platvormitöötajad huvitatud sellest, et töötingimusi oleks võimalik läbi rääkida ühiselt koos teiste platvormitöötajatega? Kas ja mil määral on platvormitöötajad huvitatud sellest, et nende õiguste kaitsel esindaks neid mõni ühendus?
6. Kas platvormitöötajad on hetkel juba kuidagi kollektiivselt organiseerunud, et oma töötingimustega seonduvat arutada, või proovinud seda teha? Kuidas näevad platvormitöötajad teisi platvormitöötajaid (nt kas kolleege või konkurente)?
7. Kas ja millised võimalused on praegu platvormitöötajatele kättesaadavad töötingimustega seotud probleemide lahendamiseks? Kas platvormitöötajad on huvitatud probleemide kollektiivsest lahendamisest ning kui jah, siis milliste?
8. Kas kollektiivsete õiguste laiendamisel platvormitöötajatele tuleks või oleks mõistlik eristada erinevaid teenuse osutamise õiguslikke vorme?
9. Kellel platvormitöötajatest peaks olema õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt töötülisid lahendada? Kui platvormitöötajatel oleks õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt töötülisid lahendada, siis kui tõenäoline on, et seda õigust kasutatakse, ning millised oleksid selle võimalikud positiivsed ja negatiivsed mõjud platvormidele, platvormitöötajatele ja klientidele?

Käesolev aruanne on jaotatud seitsmeks peatükiks. Peale sissejuhatust tutvustatakse uuringu meetodit. Kolmandas peatükis käsitletakse Eesti platvormitöötajate eripärasid ja profile ning kirjeldatakse platvormitöö tegemise põhjuseid. Neljas peatükk keskendub platvormitööga seotud väljakutsetele. Viies peatükk uurib seda, kuivõrd on Eesti platvormitöötajad juba organiseerunud, töötajatevahelist solidaarsust ning nende huvi kollektiivsete lahenduste vastu. Kuues peatükk analüüsib platvormide ja platvormitöötajate vahelist dialoogi Eestis. Esile tuuakse platvormitöötajate individuaalsed ja kollektiivsed

pöördumised. Otsitakse vastust küsimusele, mil määral on Eesti platvormitöötajad huvitatud sellest, et töötingimusi oleks võimalik paremini läbi rääkida. Viimane peatükk analüüsib, kui tõenäoline on, et Eesti platvormitöötajad kasutaksid selgemalt väljendatud õigust sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt töötulisid lahendada, ning mis oleks kollektiivsete õiguste kasutamise mõju ühiskonnale ja erinevatele platvormitöö osapooltele.

Eesti keeles on kasutusel kaks peamist platvormitööga seotud terminit, “platvormitöötaja” ja “platvormitöö tegija”, millest esimene on laiemalt levinud. Kui avalikkus kasutab neid kahte terminit tavaliselt samas tähenduses, siis tööõigusega seotud aruteludes on neil erinevad tähendused. Nimelt mõistetakse viimasel juhul “platvormitöötajate” all inimesi, kes töötavad töölepinguga, “platvormitöö tegijatena” aga laiemalt kõiki platvormide vahendusel mis tahes õiguslikus vormis töötavaid inimesi (ka iseendale tööandjaid). Kuna käesolevas uuringus ei viida läbi tööõiguslikku analüüsi, vaid selle fookus on anda edasi inimeste kogemust platvormitööga seoses, siis keskendutakse siin kõikidele platvormitöö tegijatele, olenemata nende töö lepingulisest vormist. Analüüsist on välja jäetud platvormide haldajad ja arendajad. Keelelise vaheldusrikkuse nimel kasutatakse analüüsis nii mõistet “platvormitöötaja” kui ka “platvormitöö tegija” samas laias tähenduses ning lühendatud vorme “töötegija” ja “töötaja”.

Kuigi käesoleva analüüsi aluseks olev uuring hõlmas ka veebipõhiseid platvormitöö tegijaid (nt graafilised disainerid, IT-valdkonna töötajad) ja platvormi GoWorkaBit kasutajaid, on siinse töö põhirõhk kulleri- ja taksoteenust pakkuvatel platvormitöötajatel Eestis. Esimesi käsitletakse siiski mõnes kohas parema võrdlusemomendi saamise eesmärgil. Käesoleva töö raames on veel oluline välja tuua, et kui äppide vahendusel töötavad toidukullerid on selgesti eristatav grupp platvormitöötajaid, siis piir äpitaksojuhtide ja traditsiooniliste taksojuhtide vahel on hägune. Paljud traditsiooniliste taksoettevõtete taksojuhid töötavad ka platvormide vahendusel. Sellepärast kasutatakse siin töös mõisteid “äpitaksojuht” ja “taksojuht” samas tähenduses.

2 Uuringu meetod

Käesolev analüüs tugineb 31-l poolstruktureeritud süvaintervjuul. 29 neist on viidud läbi platvormitöötajatega, kes pakuvad takso- või kulleriteenust, leiavad erinevaid tööotsi platvormi GoWorkaBit vahendusel või teevad veebipõhiseid tööotsi. Uuring sisaldab ka ühte eksperdiintervjuud Eesti Taksokoondise esindajaga ning ühte fookusgrupi intervjuud Eesti Ametiühingute Keskliidu ning Eesti Raudteelaste Ametiühingu esindajatega.

Intervjuud viidi läbi vahemikus veebruar 2020 – november 2021. Intervjuude keskmine pikkus on üks tund. Intervjuud viidi läbi näost näkku, Skype'i või telefoni teel. Intervjueeritavad said ise valida meetodi, mis neile paremini sobis. Kuna intervjueerimine toimus Covid-19 puhangu ajal, siis enamus intervjueeritavaid valis suhtlemise Skype'i või telefoni vahendusel. Kuna uuritavaid ei ühenda ükski organisatsioon ega platvorm, kasutati osalejate värbamiseks erinevaid meetodeid. Värbamine toimus peamiselt erinevate internetikogukondade kaudu ja tänaval töötajaid kõnetades (taksojuhtide leidmiseks kasutati ka taksoteenuse tellimist). Samuti kasutati intervjueeritavate leidmiseks lumepallimeetodit. Platvormi GoWorkaBit kasutajate leidmisele aitas kaasa platvormi haldaja, kes levitas oma kasutajate seas uuringus osalemise kutset. Kõik intervjuud olid tasustamata.

Intervjuudes osales platvormi vahendusel töö leidnud 7 naist ja 22 meest vanuses 20 kuni 57 aastat. Intervjuus osalemise tingimuseks oli side Eestiga ehk siis intervjueeritava elukoht pidi olema kas ajutiselt või pidevalt Eestis. Samuti pidid vastajad olema vähemalt 16-aastased. Intervjuusid viidi läbi eesti kui inglise keeles.

Intervjuu helifailid transkribeeriti ning seejärel analüüsiti kvalitatiivse andmeanalüüsi tarkvara Nvivo abil. Andmeid analüüsiti, lähtudes konstruktivistliku põhistatud teooria põhimõtetest (Charmaz, 2014), mille järgi eristatakse kolme kodeerimise etappi: esialgne, fokuseeritud ja teoreetiline kodeerimine. Uuringu eesmärk oli aru saada platvormitöötajate töötingimustest ja mõista, kuidas nad ise tõlgendavad oma olukorda. Analüüsis tehtud järeldused on tehtud intervjuude põhjal. Tsitaate kasutatakse teemade illustreerimiseks. Analüüsis on kasutatud anonümiseeritud (kõik inimeste nimed on asendatud fiktiivsetega) tsitaate intervjuudest, mis illustreerivad uuringus välja joonistunud teemasid.

3 Platvormitöötajad ja nende motivatsioon

Käesoleva peatüki eesmärk on tutvustada platvormitöö tegijate profile toetudes 31 kvalitatiivsele intervjuule, millest 29 on tehtud platvormitöö tegijatega. Miks valitakse platvormitöö? Mis tegevusvaldkonnas tegutsetakse? Kas see on põhitöökoht või lisategevus? Mis on platvormitöötajate haridustase? Millises õiguslikus vormis seda tööd tehakse? Analüüs seob kvalitatiivse uuringu tulemused Vallistu ja Piirits (2021) poolt läbiviidud kvantitatiivse uuringuga.

3.1 Platvormitöötajate profiilid

Arenguseire Keskuse 2021. aastal läbiviidud uuring (Vallistu ja Piirits, 2021) näitas, et Eestis on regulaarselt (vähemalt kord nädalas) platvormitööd tegevaid inimesi ligikaudu 56 000, neid, kes töötavad korra kuus, on umbes 96 000 ning 208 000 inimest Eesti tööealisest elanikkonnast on vähemalt korra elus platvormitööd teinud. Sama uuring leidis, et ainult umbes 2500 platvormitöötajale (4,4% regulaarsetest platvormitöötajatest) on see ainus sissetulekuallikas. Ülejäänud teevad seda mingi muu põhitegevuse kõrvalt. Kvalitatiivne uuring, millele käesolev aruanne toetub, kinnitab neid tulemusi, kuid esile kerkisid täiendavad mustrid:

- Kvalitatiivne uuring kinnitas, et väga vähestele on platvormitöö ainuke tegevus. Ainult kolmele vastajale 29-st oli platvormitöö ainuke tegevus. Nendest kolmest üks vastaja kombineeris platvormitööd aga passiivse sissetulekuallikaga (üüritulo). Neid, kellele platvormitöö oli nii ainuke tegevus kui ka ainuke sissetulekuallikas, oli ainult kaks. Ülejäänud 27 uuringus osalenud platvormitöötajat kombineeris seda mingi muu tegevuse või sissetulekuallikaga (vt tabel 1). See kinnitab Arenguseire Keskuse uuringu tulemusi, mille järgi ainult 4,4% regulaarsetest platvormitöötajatest on see ainuke sissetulekuallikas. Siinsest uuringust ilmnes ka, et piir “tegevuse” ja “sissetulekuallika” vahel on hägune. Kui ühele on fondidesse ja aktsiatesse investeerimine tegevus, mis nõuab ajaressursse, siis teisele lihtsalt sissetulekuallikas. Ka ettevõtlust nähti erinevalt. Mõni vastaja nägi seda kui tööd, mõni kui sissetulekuallikat, mille kõrvalt saab ka muud tööd teha. Sellepärast kaasab tabel 1 liigitusse nii tööga ja õpingutega seotud tegevused, kui ka sissetulekuallikad.
- Kuigi platvormitööd kombineeritakse erinevate tegevuste ja sissetulekutega, siis põhi- ja lisategevuse dihhotoomia, mille järgi tehakse platvormitööd ainult mingi muu põhitegevuse kõrvalt, peab ainult paika osaliselt. Intervjuudest kerkis esile palju mitmekesisem pilt. Platvormitöö võib olla lisategevus millegi muu kõrval, aga näha on ka vastupidist mustrit, mille järgi täiendatakse hoopis platvormitööd mõne teise tegevusega, kuna platvormitöö sissetulekust üksinda ei piisa (vt tabel 1), või kombineeritakse rohkem kui kahte tegevust.
- Samuti kombineeritakse platvormitöö erinevaid tüüpe omavahel ning kasutatakse mitut platvormi korraga. Levinud on näiteks korraga takso- ja kulleriteenuse pakkumine erinevate platvormide vahendusel. Inimesed jälgivad, millise teenuse

järgi on parasjagu rohkem nõudlust. Samuti on levinud paralleelselt erinevate taksoteenust vahendavata platvormide kasutamine.

- Intervjueeritavate hulgas oli kõige rohkem neid, kelle teine tegevusala ongi ettevõtlus (vt tabel 1). Sellele järgnesid üliõpilased, lihttöölised ja töötuna registreeritud. Sellest võib oletada, et platvormitööd teevad peamiselt inimesed, kes oma palgatööga ei teeni piisavalt või kelle ettevõtlusest saadud tulu on väike. Samuti need, kellel on raske leida muud tööd, näiteks tudengid, kelle ajaline võimalus töötamiseks on piiratud ning kellel puudub rahaline toetus õpinguteks. Intervjuude tulemuste põhjal on alust arvata, et platvormitöö on paljudele eluline vajalikkus, et mitte langeda vaesusesse, olles “pigem n-ö väheste valikuvõimalustega töötajate pärusmaa” (Vallistu ja Piirits, 2021). Kuigi intervjuude valim ei ole esinduslik ja tulemusi ei saa laiendada kogu populatsioonile, siis Arenguseire Keskuse küsitluste tulemustest joonistus sarnane muster.
- Täis- ja osakoormusega töötamine on platvormitöö puhul raskesti defineeritav. Piirid on hägused eriti nende seas, kelle teine tegevus on paindlik, nagu ettevõtlusega tegelevad inimesed või tudengid. Näha on pidevat töötundide ja üleüldise töökoormuse kohandamist välistele asjaoludele. Näiteks mõned üliõpilased töötavad semestrivaheaegadel 10 kuni 12 tundi päevas ja loengute ajal ainult siis, kui loengutest ja õppimisest aega üle jääb. Ettevõtjad teenivad platvormitööga lisa, kui ettevõttel läheb halvasti, aga vähendavad töökoormust, kui ettevõttel läheb hästi. Inimesed liiguvad täiskoormuselt osakoormuse peale ning vastupidi.

Tabel 1: Uuringus osalenute enesehinnangulised muud tegevused ja sissetulekuallikad (lisaks platvormitööle)¹.

Mille kõrvalt tehakse platvormitööd?	Intervjueeritavate arv
Üksikettevõtja, FIE (või kogub raha ettevõtteks ja tegeleb äriplaani arendamisega)	9
Üliõpilane	7
Oskus- või lihttööline (nt koristaja, laotööline)	5
Töötu	2
Platvormitöö on ainuke tegevus ja ainuke sissetuleku allikas	2
Platvormitöö on ainuke tegevus, aga lisandub passiivne sissetulek (nt investeeringud, üüritulu)	1
Pensionär (mittetöötav), töövõimetuspensionär (mittetöötav)	1
Kontori- või teenindussektori töötaja	1
Spetsialist	1

Allikas: autori läbiviidud platvormitöö uuring

¹ Tabeli koostamisele aitas osaliselt kaasa Vallistu ja Piirits (2021), lk 34 esitletud liigitus platvormitöötajate põhitegevustest. Ei ole välistatud, et inimene võib kuuluda mitmesse erinevasse kategooriasse, kuna liigitus põhineb vastajate enesehinnangul oma tegevustest ja sissetulekuallikatest, mida nad pidasid oluliseks välja tuua. Tabeli eesmärk on näidata eelkõige platvormitöötajate profiilide mitmekesisust, mitte neid jaotada täpselt piiritletud kategooriatesse.

Intervjueeritavate demograafilistest andmetest torkab silma toidukullerite ja veebipõhist tööd tegevate platvormitöötajate kõrge haridustase. Üheksal kulleril kümnest oli kõrgharidus omandatud või omandamisel (bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad) ja ainult ühel kutseharidus. Esile kerkib ka välismaa päritolu platvormitöötajate kõrge haridustase. Uuringust võttis osa 12 välismaa päritoluga platvormitöötajat Venemaalt, Türgist, Nigeeriast, Ghanast, Bangladeshist, Gruusiast, Ukrainast ja Indiast. Eranditult kõikidel välismaa päritolu platvormitöötajatel oli kõrgharidus omandatud või omandamisel (tudengid). Seevastu ülejäänud 17-l, kohaliku päritoluga, platvormitöötajal oli ainult viiel kõrgharidus. 12 Eesti päritolu platvormitöötajal oli kesk- või kutseharidus. Vestlustest ilmnes, et välismaa päritolu platvormitöötajatele on see ajutine tegevus, mida tehakse õpingute ajal või peale õpinguid niikaua, kuni leitakse erialane töö. Erialase töö leidmise takistusena toodi tihti välja keelebarjäär, mis ei olnud aga takistuseks platvormitöö tegemisel. Samuti järeldas Arenguseire Keskuse uuring, et just kulleriteenus ja sõidujagamine on madala sisenemisbarjääriga tegevus ning atraktiivne neile, kes ei valda eesti keelt.

Arenguseire Keskuse uuring tõi välja, et regulaarselt platvormitööd tegevatest inimestest on 51% mehed ja 49% naised (Vallistu ja Piirits, 2021). Kvalitatiivses uuringus domineeris meeste ülekaal (22 meest ja 7 naist) ja vestlustest ilmnes, et platvormitöö on meeste seas levinum. Meeste ülekaalu põhjuseks võivad olla soostereotüübid seoses laste kasvatuse ja pere ülalpidamisega ning dunaamilise hinnastamissüsteemi sobimatus pereeluga. Näiteks takstiteenus on eriti tulutoov nädalavahetustel, õhtu- ja öötundidel, kuna suurema nõudluse puhul rakendatakse hinnakordajaid. Mõned taksojuhid tõi välja, et ainult tipptundidel teenust pakkudes on neil võimalik teenida sissetulek, millest on neil ka võimalik ära elada. Nõudlus kulleriteenuse järele on suurim lõuna ajal, aga ka õhtutundidel ja nädalavahetusel, mida on raske teha vanematel, kellel on väikesed lapsed. Siiski ilmnes intervjuudest, et meestel, kellel olid alaealised lapsed, ei olnud see takistus, et töötada õhtu- ja öötundidel kokku kuni 70 tundi nädalas. Kokku kaheksal intervjueeritaval olid alaealised lapsed. Meessoost vastajatest olid kuuel alaealised lapsed ja töökoormus 60–70 tundi nädalas kõikide tegevustega kokku. Kahel naissoost vastajal olid alaealised väikesed lapsed, kuid vastupidiselt meestele oli see põhjus, miks nad töötasid just väikese koormusega (üks naissoost vastajatest töötas 12 tundi nädalas ja teine 10–30 tundi nädalas platvormide vahendusel ja see oli nende ainuke sissetulekuallikas). See võib viidata soolistele erinevustele seoses platvormitööga, mida siiski tuleks kvantitatiivse uuringuga valideerida.

See, millises õiguslikus vormis tehakse Eestis platvormitööd, oleneb platvormitöö liigist, aga ka platvormi haldajast. Näiteks platvorm GoWorkaBit võimaldab ainult völaõigusliku lepingu alusel töötamist. Kõik uuringus osalenud, platvormi GoWorkaBit vahendusel töötavad inimesed olid seega ootuspäraselt völaõigusliku lepingu alusel tööl (vt tabel 2).

Tabel 2: Uuringus osalenud platvormitöötajate töötamise (õiguslik) vorm.

	Iseendale tööandja (OÜ)	Iseendale tööandja (ettevõtlus- konto)	Iseendale tööandja (vorm täpsusta- mata)	VÕS leping (mitte tööleping)	Vastaja ei tea	KOKKU
Taksojuhid	5	1	2			8
Toidukullerid	2	1	3	3	1	10
GoWorkaBiti vahendusel töötavad				6	1	7
Veebipõhist tööd tegijad			4			4
KOKKU	7	2	9	9	2	29

Allikas: autori läbiviidud platvormitöö uuring

Kõikidel Eestis taksoteenust vahendavatel platvormidel on hetkel võimalik töötada ainult iseendale tööandjana. Ka intervjuudest ilmses, et kõik äpitaksojuhid on iseendale tööandjad. Kaheksast taksojuhhist viis töötasid enda asutatud osaühingu kaudu, üks kasutas ettevõtluskontot ja kaks ei täpsustanud. Ilmses, et FIE ei ole populaarne töötamise vorm taksojuhtide seas, nagu kirjeldab äpitaksojuht Kristjan.

Ma arvan, et enamus on OÜ kaudu. Võib-olla seal mõned vanemad härrad seal, kes kasutavad FIE-t või midagi, et pigem see on mõttetu on selle platvormitöö jaoks. (Kristjan, 35 a, äpitaksojuht)

Veebipõhist tööd tegevad platvormitöötajad (nt graafilised disainerid, IT-valdkonna töötajad) olid kõik iseendale tööandjad, kuid ei soovinud täpsustada, mis vormis. Wolti kullerite profiilid on seevastu kõige mitmekesisemad. Nad on kas iseendale tööandjad (OÜ või ettevõtluskonto) või töötavad völaõigusliku lepingu² alusel, nagu seletab toidukuller Samuel.

Igaüks saab valida, kuidas ta töötab. Pean silmas, et näiteks füüsilise isikuna saame ühe kohaleveo eest kolm eurot. Ettevõtteks saame ühe kohaleveo eest 3,60 eurot. Aga nad ei paku meile muid asju. Ettevõtteks peame ise kõige eest hoolt kandma - maksma kõik need maksud ja kõik. (Samuel, 32 a, toidukuller)

Bolti vahendusel töötavad kullerid olid seevastu iseendale tööandjad. Taksojuhtide ja toidukullerite seas oli ka neid, kes tegid tööd ilma oma tegevust ja tulusid deklareerimata või neid, kes olid leidnud viisi, kuidas maksta makse vähem kui ette nähtud.

² Intervjuueritavad kasutasid sõna "völaõiguslik leping" ilma täpsustamata, kas selle all mõeldakse käsundus-, töövötu- või koguni töölepingut. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis hetkel siiski vöimalik teha platvormitööd töölepingu alusel. Intervjuudest ilmses töötajate vähenes teadlikkus seoses erinevate töö tegemise vormidega.

Tingimused on sellised, et kui ma olen iseendale tööandja, siis ma pean iseendale palka maksuma, iseendale puhkuseraha maksuma ja kõik need asjad, no vot. Makse maksuma pean ka mina. Aga meie riigis saab nende maksudega mängida ametlikult. Siis ma optimiseerin oma maksud: ma ei maksa, näiteks maksan vähem makse, maksan, ei maksa endale palka, ei maksa neid puhkuserahasid. Siis mul on taskus rohkem raha. Ja see toimub juba 25 aastat see süsteem. (kuna teema on tundlik, siis intervjuueeritava kaitseks ei ole siin lisatud andmeid vastaja kohta)

Intervjuueeritavate seas oli ka inimesi, kes töötasid mitme erineva platvormi vahendusel ja erinevaid teenuseid pakkudes. Mitu vastajat tegutsesid samal ajal nii toidukulleri kui ka taksojuhina, töötades ühes rollis iseendale tööandjana ja teises võlaõigusliku lepingu alusel. Järgmine peatükk selgitab, miks inimesed valivad platvormitöö.

3.2 Platvormitöö tegemise põhjused

Platvormitöö tegemise põhjused võib jagada peamisteks, mis ajendavad inimesi seda tööd valima, ja sellisteks, mis annavad lisaväärtust ja mida selle töö juures hinnatakse, kuid millest üksi ei piisa, et valik langeks platvormitööle. Selle liigituse järgi on peamisteks põhjusteks paindlikkus, soov teenida lisaraha ning madal sisenemise lävend. Lisaväärtust pakuvad võimalus erinevate inimestega suhelda ning paremini ühiskonda sulanduda, iseendale peremeheks olemine ja võimalus leida platvormi kaudu püsitöö.

3.2.1 Miks valitakse platvormitöö?

Peamine põhjus, miks valitakse platvormitöö, on **paindlikkus** töö tegemise aja, mahu ja mõnikord ka koha suhtes. Inimesed hindavad paindlikkust eelkõige sellepärast, et tänu sellele saavad nad teiste tööde või õpingute kõrvalt lisaraha teenida, aga ka võimaluse töötada ilma piiranguteta nii palju tunde, kui nad parajasti soovivad. Mitmeid platvormitöö vorme on võimalik teha nädalavahetustel, õhtu- ja öötundidel. Kuivõrd Eesti platvormitöö tegijatega ei sõlmita töölepinguid, siis ei rakendu neile ka töölepingu seadusest tulenevad töö- ja puhkeaja nõuded, mida nähakse kui eelist, nagu kirjeldas Ardo, kes töötab mõnikord 16–24 tundi päevas.

Tavatöökohas tekib see probleem, et seal nagu ühel hetkel tööandja ütleb, et vabandust, aga et tööseadus ei luba enam nagu rohkem ületunde teha, et noh, et jääb selle taha asi kinni, ja seal ka, ütleme, päeva töökoormused on nagu et, kui sul tavatööleping, on nagu piirangud ette nähtud, et mitu tundi päevas sa võid töötada ja kõik see lugu aga, aga selles mõttes töövõtulepinguga (...) on see asi nagu lihtsam, et seal nagu neid piiranguid ei ole, et ma võin ka näiteks 16 tundi päevas vabalt nagu teha, et see on nagu minu enda asi, et palju ma, palju ma nagu päevas või nädalas nagu tunde teen, seal nagu selles mõttes keegi ei pane mulle kätt ette. (...) Ma käisin siin /platvormi nimi/ kaudu käisin, praktiliselt jah iga päev käisin, ja siis

ma veel, noh, mul on siin veel, oli veel juuni lõpuni oli veel üks töövõtuleping ka, et siis ma pidin veel teises kohas ka käima, nii et mul seal vahepeal tulid isegi mingid 24-tunnised päevad. (...) Eks ma olen aastaid juba niimoodi harjutand ka, et sellega noh, kohaneb pikapeale. (Ardo, 38 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Sellist vabadust töötamise aja valikul hindas ka äpitaksojuht Toomas, kuna see võimaldab tal töötada kuni väsimuseni.

Taksojuhil ei ole ju tööaja piiranguid faktiliselt. Kuigi mõned platvormid nüüd piiravad seda, et kui sa oled ... vist 12 tundi järjest ei või sõita /platvormi nimi/, /konkureeriva platvormi nimi/ võib kogu aeg sõita. Ja platvormid muidugi ei vaheta seda infot, nii et /platvormi nimi/ ja /konkureeriva platvormi nimi/ on nagu sõidupiiirangud olemas, mis selle platvormi piires nagu juhti piiravad või sunnivad puhkama. Aga sa võid vahetada. Ja /platvormi nimi/ ei ole nagu kunagi mingeid piiranguid kasutanud juhtide suhtes. Sa võid ka 48 tundi järjest sõita. (...) Ja on juhte, kes, kuna nädalavahetus on kõige kuldsem aeg, siis sõidetaksegi reede õhtust kuni pühapäeva lõunani. Ja päriselt ka, noh. Ütleme, sa autos magad, need tulevad veel kuskilt Tallinnast väljast, need juhid, üürivad nädalavahetuseks auto. Need mõned tunnid, mis on vaiksem aeg, seal laupäeva pärastlõunal või nii, siis nad magavad autos. Ja niipea kui tellimus tuleb, siis nad jälle sõidavad. (Toomas, 43 a, osalise koormusega töötav taksojuht)

Siinkohal hindasid mitmed platvormitöötajad asjaolu, et nad ei ole lepingulised töötajad. Nad argumenteerisid, et see võimaldab neil töötada nii palju tunde, kui nad füüsiliselt jõuavad, ja teha pause, siis kui ise tahavad. Ilmnes hoiak “ma ei pea tegema tööd, kui ma ei taha”. Intervjuud näitasid, et platvormitöötajad on hõivatud erinevate tegevustega kokku 60 kuni 80 tundi nädalas ja tihti napib neil vaba aega või aega pere ja sõprade jaoks. Mõned töötavad ainult platvormide vahendusel kas pidevalt või periooditi vähemalt 60 tundi nädalas. Enamus vastajaid kombineerivad aga erinevaid tegevusi³, mille tulemusena on nende tööaeg nädalas kohati kuni 80 tundi pikad. Sellega seotult kaebasid vastajad ülekoormuse ja väsimuse üle ning vestlustest selgus, et spontaanseid pause tehakse pigem siis, kui ollakse ümberkukkumise äärel.

On ka olnud situatsioone, kus öösel kell 2 tunned, et ma enam ei jõua. Siis olen maganud linna erinevates kohtades autos. See auto on piisavalt väike, seal on ebamugav magada. Ega ma välja ei puhka tegelikult. Ja siis üritad veel hommikul kell 4 või 5, ärkad autos olles 2 või 3 tundi maganuna, sa ei puhka välja sellega ja siis jätkad veel tööpäeva. Et no sorri, me räägime mingist tööohutusest ja seadusandlusest, siis see kõik on ju tegelikult, noh, seadusevastane sõna otseses mõttes. (Rainer, 54 a, täiskohaga äpitaksojuht)

³ Siin uuringus loetakse tegevuste alla ka õpingud ja aeg, mis kulub töötajatele kandideerimiseks ja tellimuste ootamisele. Vestlustest ilmnes, et inimeste tööprofiilid muutuvad pidevalt, eriti mis puudutab töökoormust ja erinevate tegevuste omavahel kombineerimist. Näiteks töötavad tudengid semestri vahel koormusega kuni 80 tundi nädalas, kuid semestri ajal ainult nädalavahetustel ja õhtuti. Samuti vähendavad või suurendavad ettevõtjate taustaga platvormitöötajad sagedasti platvormitöö koormust. Raske on tõmmata selget piiri erinevate tegevuste vahel, kuna platvormitöötajate tööprofiilid on dünaamilised.

Vastustest selgus, et paindlikkuse väärtustamise taga peitub tegelik huvi teenida **lisaraha** või nende puhul, kelle jaoks see on ainuke sissetulekuallikas: teenida vähemalt nii palju, et jätkuks elamiseks ning võimalusel suurendada oma sissetulekut. Ettevõtlusega tegelevate inimeste jaoks on platvormitöö võimalus maandada riske seoses kõikuvate sissetulekutega ettevõtlusest (näiteks kui ettevõttel läheb halvasti, siis teenitakse platvormitööga lisa). Uuringust ilmnas, et lihttöölisele, töötutele ja tudengitele on lisaraha teenimine eluliselt vajalik, ning teistele on see võimalus teenida natuke lisa, et lubada endale väikest luksust (nagu reis teisele maale, uus mootorratas), aga ka kodulaenu sissemaksu kogumiseks või võlgade katteks.

Üheks oluliseks platvormitöö tegemise põhjuseks on ka **madal sisenemise lävend**. Seda tööd on väga lihtne alustada. Selleks ei pea osutuma valituks ega läbima tööintervjuusid. Kohati saab seda tööd teha ka ilma eesti keele oskuseta, mis teeb selle atraktiivseks välismaa päritolu inimestele, kes ei valda keelt, eriti tudengitele. Näiteks Tinal, kes oli eelnevalt töötanud pangas, ei õnnestunud leida vahetult peale Eestisse kolimist muud kui kulleritööd, kuna tal puudus eesti keele oskus.

Üritasin tööd leida, kuid esimesed kuus kuud olin ilma viisata ja ei saanud töötada. Ja siis sain loa siin elamiseks. Ja selle loaga saaksin ka tegelikult töötada (...) Aga siin Eestis on raske leida tööd ilma kohaliku keelt oskamata. Mõned töökohad nõuavad inglise keelt, kuid nõutakse spetsiifilisi teadmisi. Nii et ma ei suutnud midagi muud leida. (Tina, naine, 29 a, toidukuller, tõlge inglise keelest)

Sellele lisaks on põhjuseid, mis pakuvad inimestele lisaväärtust, millele keskendub järgmine alapeatükk.

3.2.2 Lisaväärtust pakuvad põhjused

Uuringust ilmnasid ka teised põhjused, mida platvormitöö juures hinnatakse ja mis motiveerivad inimesi seda tööd jätkama. Kõige tihedamini mainiti **võimalust erinevate inimestega suhelda ning paremini ühiskonda sulanduda, iseendale peremeheks olemist ja võimalust leida püsitöökoht tänu platvormitööle**.

Vastajad, kes tavaliselt töötavad üksinda, näiteks mõned uuringus osalenud ettevõtjad, väärtustasid vahetut **suhtlemist inimestega**, mida platvormitöö võimaldab. Välismaa päritolu platvormitöö tegijad nägid selles töös aga head võimalust sõlmida uusi tutvusi, paremini ühiskonda integreeruda ja õppida Eesti töökultuuri tundma.

Mulle meeldib selle töö juures see, et see annab mulle võimaluse päriselt tööd teha, sest üksi olemine võib olla üsna masendav. Sul pole midagi teha ja polegi praktiliselt midagi muud teha, sest sa tuled võõrale maale, sul pole sõpru ja uute sõprade leidmine on üsna keeruline, kuna sa ei mõista nende keelt. Nii et see, mis sind hoiab, on näiteks see, et sul on midagi teha ja see oli siis, kui /platvormi nimi/ alustas. Ja mul oli midagi, mul oli kuhugi minna, mõnda aega töötada ja tagasi tulla. Nii et ma lihtsalt nautisin seda, ma armastasin seda. (Adam, 26 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel, tõlge inglise keelest)

Oli ka neid, kellele oli tähtis **iseendale peremeheks olemine**. Mitmed vastajad kirjeldasid, kuidas nad hakkasid platvormitööd tehes hindama iseseisvust ja asjaolu, et nad ei pea kellelegi oma tööst aru andma. Välja toodi ka võimalus leida platvormi kaudu töötades püsitöö. Levinud on platvormidel juhutöid tegevate inimeste värbamine lepingulisele püsitööle. Selline praktika aitab nii mõnelgi väljuda töötu staatusest.

Ja kui sa lähed võtad siit oma tööampsu, siis sa saad alati tööandjaga kokkuleppele näiteks, et teeme näiteks otselepingu, niimoodi, hinne on selline-selline. Sellist läbirääkimisruumi on alati. Eriti kui sa oled oma võimekuse ära tõestanud. See ei ole nagu mingi probleem. Nii et sellist masendavat olukorda, et sul ei ole tööd või sa ei ela ära, siukest asja ei ole. See on minu meelest Eestis väga hea praegu. (Henri, 41 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Tervikliku pildi saamiseks platvormitöötajate olukorrast Eestis on vaja analüüsida ka väljakutseid, mis on seotud tööle juurdepääsu ja töötingimustega ja mida käsitleb järgmine peatükk.

4 Platvormitööga seotud väljakutsed

Uuringust ilmneseid mitmed platvormitööga kaasnevad väljakutsed, mis on seotud juurdepääsuga piisavale hulgale tööle, töö tegemise või töötasudega. Need väljakutsed võivad erineda olenevalt platvormitöö liigist. Samuti ilmnese, et platvormitöö tegijaid iseloomustab üleüldine leplikkus. Probleemidega kas lepitakse, otsitakse süüd endas või lahkutakse platvormilt. Kuigi kõik osalejad kirjeldasid erinevaid tööga seotud väljakutseid, keskendub allolev peatükk valikuliselt ainult kõige enam mainitud probleemidele.

4.1 Juurdepääs tööle

Intervjuudest selgus, et üheks teravaks probleemiks osutub inimestele nii rahaline (nt väljaminekud tööks vajalikele vahenditele ja nende hooldusele) kui ajaline panus (nt tellimuste ootamisele ja kandideerimisele kuluv aeg), mis on vajalik selleks, et **saada juurdepääs platvormitööle**. Näiteks taksoteenuse osutajatel on vaja autot, litsentsi ja kindlustust. Ka kulleriteenus eeldab oma sõiduvahendi (näiteks ratta, mootorratta või auto) olemasolu ning selle hooldust. Kõik platvormitöö liigid eeldavad mobiiltelefoni olemasolu. Sellised kulud peavad platvormitöö tegijad ise oma vahenditest katma. See võib aga piirata juurdepääsu tööle, nagu kirjeldavad Roman, kes ei saanud endale lubada rendiautot, ja Martin, kes oli sunnitud töö jätkamiseks raha laenama.

Mul on nagu ka kulusid, siin kütusekulu kõik, remondi, autoremondi kulu kuna kasutan isiklikku autot. Rendiauto kasutamine, see on suur probleem seal minu jaoks, sest see on liiga kallis. Sest siis ma saaks kindlasti töötada palju rohkem, aga ma ei jaksa nii palju, sest see võtab palju ka jõudu. Ja tahaks nagu lapsega olla ka, et nagu osaleda tema kasvatamises. (Roman, 33 a, äpitaksojuht)

Ma sõitsin elektrirattaga eelmine aasta ja siis see läks katki. Ja selle parandus läks maksma liiga kalliks. Ja siis ma hakkasin rentima endale autot. Aga mulle ei meeldi väga küsida oma vanematelt raha, aga siis ma küsisin siukest väiksemat summat a la 100 eurot, sest mul ei olnud raha, et rentida autot. Ja nad andsid selle. (Martin, 25 a, toidukuller)

Platvormitöötajate rahaline panus töövahenditesse osutub probleemiks eelkõige siis, kui tulude ja kulude suhe ei ole tasakaalus. Mitu uuringus osalenud äpitaksojuhti, kes rendivad teenuse osutamiseks autot, seletasid, kuidas nad peavad töötama kuni 40 tundi nädalas ainult selleks, et katta oma autorendi ja muud kulud. Alles seejärel on võimalik teenitud tuluga kasumisse jääda.

Renditud autoga on nii, et isegi kui sa ei tööta, pead sa maksma autorendi eest (...). Ma töötasin kaks kuni kolm päeva nädalas ainult selleks, et katta oma autorendi kulud, nagu 30-40 tundi lihtsalt mitte millegi eest, ainult autorendi kulude katteks. (Eymen, 25 a, toidukuller ja äpitaksojuht, tõlge inglise keelest)

Mõned taksojuhid nägid lahendusena ka öötundidel (seda eriti nädalavahetustel) töötamist, kuna siis on nõudlus taksoteenuse järgi suurem ja tasud kõrgemad. Öösel töötamist on aga raske sobitada pereeluga, nagu Roman kirjeldas.

Minu jaoks see on mu jaoks küll parem, aga ma ei taha ja ei saa öösel töötada, see on väsitav. Ma proovisin ühe ööd, kui nagu naine oli sünnitusmajas, ma ei saanud magada ja ma läksin siis tööle. Siis no oli küll väga palju suurem tulu, aga see ei tasu, sest sa väsid rohkem. Sest sa pead ikkagi päeval pärast magama. (Roman, 33 a, äpitaksojuht)

Intervjuudest jäi kõlama, et platvormitöötajad ei oota siiski platvormidelt töövahenditega seotud kulude katmist, vaid kõrgemaid töötasusid ja piisavalt tööd. Platvormid aga ei taga stabiilset tööd. Platvormitöötajad peavad panustama töö saamiseks oma aega. Näiteks veebipõhised platvormitöötajad ja platvormi GoWorkaBit kasutajad peavad regulaarselt kandideerima üksikutele töötostele ja ootama, et nad osutuksid valituks. Taksojuhid peavad mõnikord ootama kliente, toidukullerid aga toidutellimusi.

Minu arvates mu pikim ooteaeg oli mul 1 tund ja kakskümmend minutit. Jah. Ja ma arvan, et see kehtib ka teiste platvormide kohta. Kui tellimusi pole, siis võib tund aega oodata...(Daniel, 26 a, toidukuller, tõlge inglise keelest)

Alati ei ole piisavalt teenuse tellijaid või platvormidel on liiga palju aktiivseid taksojuhte ja toidukullereid, mille tulemusena jagub igaühele neist vähem tellimusi ja tõusevad ooteajad. Solidaarsuse puudumine töötajate vahel teravdab veelgi olukorda (vt ka peatükk 5.2). Uuring näitas, et probleemiks muutuvad platvormitööga seotud oote- ja kandideerimisajad⁴ siis, kui need on pikad või kui valituks osutuda on raske, kuna see aeg on tasustamata. Üle poolte intervjuueeritavatest kirjeldas sellega seotud raskusi. Sellest hoolimata ei tekitanud tööle juurdepääsuga seotud väljakutsed platvormitöötajates soovi tõstatada neid teemasid platvormi haldajaga või arutada omavahel. Selle asemel otsiti süüd tihti iseendas. Töökorraldusega seotud väljakutsed, millele keskendub järgmine alapeatükk, ajendasid seevastu platvormitöötajaid nii ühiselt tegutsema kui ka individuaalselt platvormi poole pöörduma (vt ka peatükk 6.1 ja 6.2).

4.2 Töökorralduse läbipaistmatus ja töötasud

Töökorraldusega seotud väljakutsetest toodi kõige rohkem esile vähest läbipaistvust seoses algoritmilise juhtimisega, klientide hinnangute kallutatust ja dünaamilist hinnastamissüsteemi ning selle läbipaistmatust.

Palju rahulolematust platvormitöötajate seas tekitab **töökorralduse läbipaistmatus** (vt ka peatükk 6.1 ja 6.2). Intervjuueeritavad aimasid, et nende tööd juhivad algoritmid, aga ei

⁴ Kandideerimine tähendab siin regulaarset kandideerimist erinevatele töötostele GoWorkaBit ja veebipõhist tööd vahendavatel platvormidel.

mõistnud kuidas või millistel alustel. Näiteks taheti teada, milliste kriteeriumide järgi jaotavad algoritmid tellimusi, kas seda on võimalik mõjutada ning mis viib platvormitöötajate kontode sulgemiseni.

Ütleme nii, et mind, ma olen autojuht ja mind saadeti Peetrisse. Ja võib juhtuda niimoodi, ma olen ainukene kuller Peetris ja kuidagiviisi siis sellel ajal on hästi palju tellimusi seal Peetris. Nii kõik tellimused Peetris on sinu omad. Põhimõtteliselt nii töö jooksul sa võid teenida kuni 20 eurot. Aga see on nii väike protsent, et sellist lõbu kätte saada on võimalik äkki kord või kaks-kolm korda kuus. Nii et selle poole peale ma väga ei looda, aga on olnud võimalusi nagu sind saadetakse, ma ei tea, teise linna otsa, kus tavaliselt ei tellita palju, ja siis tegelikult sa saad väga palju tellimusi seal kätte. Aga /platvormi nimi/ seda ei avalda. Nad ei ütle, et 'Oo, selles piirkonnas on palju tellimusi, palun minge kõik sinna.' Ei. Keegi seda ei näe, ei tea. It's all by luck. (Martin, 25 a, toidukuller)

Platvormitöötajatel ei ole informatsiooni selle kohta, mis kriteeriumide järgi valitakse kandidaate töötastele või kes saab parajasti konkreetse toidu tellimuse või sõiduotsa. See omakorda võimendab tasustamata ajakuluga seotud probleeme.

No tähendab, et nagu seal on, et kes ees, see mees. (..) ma ei saa ju olla hommikust õhtuni kogu aeg arvutis ja jälgida. Jaa, ja tähendab, et no mõned asjad on muidugi minust mööda ka läinud, aga noh, ju ta siis pidi minema niimoodi. (...) Sa pead kogu aeg nagu jälgima, et noh et saada. Et see tegelikult võtab palju aega. Et noh ma saan ka nendest aru, et kui on midagi ülesse pandud, et tahtjaid on palju, ja ongi et kes ees see mees, et, et see teinekord ajab, noh, näed jälle oi, aga noh jäin hiljaks. (Ida, 44 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Väga palju rahulolematust taksojuhtide ja toidukullerite seas tekitab ka puuduv võimalus klientide madalaid hinnanguid vaidlustada. Sellega seotult toodi esile probleeme nõudlike ja ebaviisakate klientidega ning ootamatuid kontode blokeerimisi. Madala hinnangu võib saada kergelt ja põhjustel, mis ei olene alati platvormitöötajast (vt ka peatükk 6.1), nagu seletab Toomas.

Teda nimetatakse küll ilusti partneriks ja ettevõtjaks ja jumal teab veel kuidas, aga tegelikult ta, kui tema, noh, sissetulek 100%-liselt sõltub esiteks loomulikult sellest, kui palju ta ise aega kulutab, aga veel väga paljudest teistest teguritest, sealhulgas ette määratud ja pidevalt muutuvast hinnast, tingimustest, mis mitte ainult ei muutu, vaid ei ole ka alati arusaadavad. Ja siis tekib niisugune huvitav robot veel sinna süsteemi juurde, et üks asi on see need platvormi nii-öelda tingimused, mis on lehekülgede pikkused ja muutuvas. Teine asi on see, et tegelikult sinu nii-öelda töö kvaliteedile annab tagasisidet anonüümne klient, sa kunagi ei tea, miks see reiting langeb. Noh reeglina see reiting on mingi 4,99 eks ole, et ei ole probleem, aga ühtäkki on ta siis madalam, keegi on pand ühe ja sa ei tea kunagi kes ja miks ja mis see päev oli tal ja miks ta seda tegi. (Toomas, 43 a, osalise koormusega töötav taksojuht)

Paljud vastajad tõid ka esile **pettumust seoses töötasudega**. Platvormitöötajad eeldasid suuremat sissetulekut platvormitööst, kui nad tegelikkuses said. Tasud on ka kõikuvad ja olenevad platvormide hinnastamissüsteemist. See võib aga viia ületöötamiseni. Hinnastamissüsteem ei ole läbipaistev ja platvormitöötajad ei tea tihti, mis tasude eest nad teenuseid pakuvad.

Siis oli järgmine samm, kus nad /platvormid/ hakkasid sekkuma hinnapoliitikasse, mis esialgu oli lubatud, et seda nad mitte kunagi ei tee. (...) Alati on nii, et see platvorm, see kategooria, mis on kõige odavam, see saab tellimused ja ülejäänd saavad ülivähe ja ainult siis, kui see kõige kallim... Mõnikord on kõige odavam kategooria on kõrgendatud nõudlusega kallim, seal on koefitsient juhuslikult 2 ja seetõttu ta on kallim kui nii öelda järgmine hinnaklassi kategooria. Et see on, oh, täiesti kummaline. (Eesti Taksokoondise esindaja)

Siin peatükis käsitletud probleemidega käib kaasas platvormitöö tegijate üleüldine leplikkus ja endas vigade otsimine, mis on kahtlemata üheks kollektiivse tegutsemise takistuseks. Toidukuller Gunnar oli veendunud, et kui ta ei leidnud piisavalt töotsi, siis see oli tema enda süü.

Kõik sõltub nüüd sinust endast. Kui soovid rohkem teenida, siis töötad rohkem. Kui tahad vähem teenida, et saaksid lõpetada õpingud, siis töötad vähem. Nii et see on see, mida ma teen. Kui mul on õppimise aeg, siis jälgin, et ma üle ei töötaks, seega hoian töö ja kooli ikkagi tasakaalus. (Gunnar, 29 a, toidukuller)

Samuti sõltub nende väljakutsetega toimetulek suuresti sellest, millise koormusega tehakse platvormitööd ja millist rolli mängib see sissetulek inimeste kogusissetulekust. Raske on neil, kellel ei ole sotsiaalkaitset (nt ravikindlustust, töötuskindlustust ja pensioni) ning kes sõltuvad platvormitööst saadavast sissetulekust. Kui nad ei saa piisavalt töotsi või kui neil midagi juhtub, siis jäävad nad sissetulekust ilma. Sotsiaalkaitse ei ole aga põhiprobleem, kuna paljudel vastajatel oli sotsiaalkaitse mõne teise tegevuse kaudu juba olemas. Koroonapandeemia tõi teravalt esile riskidega toimetuleku nõrgad kohad, mis tähendas näiteks taksojuhtidele sissetulekute langust kuni 50 %. Ettevõtjatest taksojuhtidel puudus aga ligipääs nii sotsiaalkaitsele kui ka riiklikele toetustele seoses koroonapandeemiaga. Neil on küll võimalus saada sotsiaalkindlustus näiteks läbi ettevõtluskonto, aga selleks peaksid nad ka iseendale palka maksma, mida siiski kõik intervjueeritavad ei tee.

5 Platvormitöötajate organiseerumine ja solidaarsus

Käesoleva peatüki eesmärk on analüüsida Eesti platvormitöötajate vahelist solidaarsust ning anda ülevaade kollektiivse organiseerumise hetkeolukorrast. Peatükk jaguneb kaheks. Alapeatükk 5.1 kirjeldab taksojuhtide ja toidukullerite kogukondi Eestis ning 5.2 analüüsib kollektiivitunnetust ning sellega seotud takistusi.

5.1 Kollektiivse organiseerumise hetkeolukord

Organiseerumine ükskõik millises vormis või mis eesmärgil eeldab, et töötajatel on välja kujunenud kollektiivne identiteet või vähemalt mingi lahendamist vajav ühine probleem, mis ajendaks neid otsima kontakti teiste töötajatega. Käesolevas töös kasutatakse kollektiivse organiseerumise mõistet laiemas tähenduses, mis hõlmab nii ametiühingute liikmesust kui ka vabas vormis kollektiivset tegutsemist. Keelelise vaheldusrikkuse huvides kasutatakse analüüsis “organiseerumisega” samas laiemas tähenduses ka mõistet “koondumine”. Eestis on sarnaselt paljudele teistele maadele organiseerunud ainult takso- ja kulleriteenust pakuvad platvormitöötajad. Mitmed uuringud (Holts et al., 2021, Sharma, 2021) põhjendavad, et koondumisele aitavad kaasa inimeste vahetu kontakt ja üksteise nägemine linnaruumis, mis soodustavad sotsiaalseid suhteid ja kollektiivset identiteeti. Samuti aitavad kollektiivse identiteedi tekkele kaasa vormiriietus ja töö tegemise juhised, mis kehtivad ühtselt kõigile, ning vahendusplatvormi digitaalne töökeskkond.

Nagu analüüsi sissejuhatuses välja toodud, on piir äpitaksojuhtide ja traditsiooniliste taksojuhtide vahel hägune. See kajastub ka asjaolus, et äpitaksojuhid ja traditsioonilised taksojuhid kuuluvad osaliselt samadesse virtuaalsetesse kogukondadesse. Samuti ei ole võimalik eristada veebipõhist tööd tegevaid platvormitöötajaid Eesti vabakutseliste arendajate ja disainerite kogukonnast, kellel on oma *online*-platvorm, kus vahetatakse kogemusi. Samas on äppide vahendusel töötavatel toidukulleritel selgelt piiritletud oma kogukonnad. Platvormitöötajate gruppide selge eristatus ei võrdu siiski töötajate solidaarsuse või kollektiivitunnetuse tugevusega, millele keskendun allpool. Ühist identiteeti vormivad lisaks üksteise nägemisele linnaruumis juba olemasolevad sotsiaalsed suhted näiteks elukutseliste taksojuhtide vahel.

Käesolev peatükk keskendub toidukullerite ja taksojuhtide, sh äpitaksojuhtide kogukondadele Eestis. Kuna uuringust ei kerkinud esile teiste platvormitöötajate kogukondi või kollektiivitunnetust, siis välja on jäänud platvormi GoWorkaBit vahendusel töötavad ja veebipõhist tööd tegevad platvormitöötajad.

5.1.1 Platvormitöötajate kogukonnad

Eesti platvormitöö tegijate organiseerumine toimub peamiselt virtuaalselt, aga vähesel määral ka füüsilises keskkonnas, seda eriti enne koroonapandeemiat. Aastatel 2015–2021 on Eestis asutatud vähemalt 28 virtuaalset kogukonda, mis ühendavad erinevaid

platvormitöö tegijaid. *Online*-kogukondade rohkus ja nende liikmete arvu kasv alates 2015. aastast taksojuhtide ja toidukullerite seas (vt tabel 3) näitab, et huvi ühinemise vastu suureneb. Facebook on kõige populaarsem platvormitöötajaid koondav suhtlusplatvorm, seda eelkõige taksojuhtide seas. Sellele järgneb Telegram, mida eelistavad toidukullerid. Tööampsude tegijatel platvormi GoWorkaBit vms vahendusel ei ole Eestis eraldi virtuaalseid kogukondi. Äsja mainitud eripärad kajastuvad ka *online*-kogukondade maastikul, mida analüüsin järgnevas kahes alapeatükis.

Tabel 3: Eesti platvormitöötajate (toidukullerite ja taksojuhtide) virtuaalsete kogukondade lisandumine 2015.–2021. aastal. Loetelu ei ole ammendav, vaid hõlmab tuntumaid *online*-kogukondi.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	KOKKU
Facebook	1	3	3	3	1	1	2	14
Telegram					4	3	6	13
Viber				1				1
KOKKU	1	3	3	4	5	4	8	28

Allikas: autori analüüs

Kullerite ja taksojuhtide organiseerumise peamiseks tõukeks Eestis on soov jagada teistega kogemusi, saada infot, leida lahendusi tehnilistele probleemidele ja olla kursis platvormitöö uudistega. Töötingimustega seonduvat arutatakse mõnikord omavahel, kollektiivselt lahendusi otsinud on aga ainult taksojuhid kahe ühisaktsiooni näol, mida käsitlen peatükis 6.3. Järgnevad kaks alapeatükki kirjeldavad taksojuhtide ja toidukullerite kogukondi lähemalt.

5.1.1.1 Taksojuhtide virtuaalsed kogukonnad

Kui platvormitöö algusaastatel kohtusid äpitaksojuhid veel ühisüritustel ning platvorm toetas aktiivselt juhtide kogukonna teket, siis nüüdseks on suhtlus liikunud virtuaalmaailma ning platvormi püüdlused tekitada juhtide kogukonda vaibunud. Intervjueeritavate jutu järgi korraldas Bolt (siis veel Taxify) oma tegevuse algusaastatel spordiüritusi, kutsus juhte regulaarselt kontorisse kohvihommikutele ning arutas suvapäevade korraldamist (intervjueeritav juht ei teadnud, kas suvapäevad ka toimusid). Nüüdseks toimub suhtlus juhtidega virtuaalkeskonnas ning taksoteenust vahendavad platvormid ühisüritusi ei korralda. Põhjuseks võib oletada koroona pandeemia mõju, juhtide arvu kasvu (juhte on palju ja üksteist ei tunta), aga ka platvormide aktiivset eemaldumist tegevustest, mis jätkas mulje nagu tegemist oleks “töötaja-tööandja” suhtega.

Taksojuhtide virtuaalsete kogukondade tekkele on kaasa aidanud sotsiaalmeedia levik ning koroonapandeemia, mis ei võimaldanud füüsiliselt kohtuda. Kuna taksojuhid suhtlesid omavahel ka enne digiajastut, siis ei ole üllatus, et taksojuhte ühendavad sotsiaalmeedia vestlusgrupid asutati esimeste seas. Olemasolevad kogukonnad liikusid lihtsalt virtuaalmaailma. Esimene praeguseeni aktiivne äpitaksojuhte ühendav kogukond asutati 2015. aastal ning toidukullereid ühendav virtuaalne kogukond 2018. aastal (vt tabel 4). Kokku on Eestis 14 tuntumat taksojuhte ühendavat virtuaalset kogukonda ja nendest vähemalt viis gruppi on suunatud ainult äpitaksojuhtidele (Bolt, Yandex, Uber või Taxigo).

Gruppide suhtluskeeltena domineerivad eesti ja vene keel. Nendele lisaks on mitmeid grappe, mis keskenduvad äpitaksojuhtidele suunatud autorendi reklaamile ja mis ei ole (kui välja arvata üks juhtide seas eriti populaarne grupp) analüüsi kaasatud.

Nagu juba eelnevalt mainitud, siis ei ole äpitaksojuhtide kogukondi võimalik täielikult eristada taksojuhtide kogukonnast üldiselt. Äppide kasutamine on levinud ka ametlike taksoettevõtete juhtide poolt. Lisaks äppidele Bolt, Uber ja Yandex tegutseb Eestis ka 2015. aastal tegevust alustanud Taxigo taksoäpp, mis vahendab Tallinnas litsentseeritud ametlikke taksoosid mobiilirakenduse kaudu. Rakendus ei määra hindasid vaid taksoettevõtetele jääb alles oma identiteet ja hinnad.

Tabel 4: Tuntumad taksojuhte, sealhulgas äpitaksojuhte ühendavad *online*-kogukonnad.

Grupi nimi	Platvorm	Asutamise kuupäev	Liikmete arv, seis 11.01.2022	Administraatorid	Suhtluskeel(ed)	Grupi tegevuse kirjeldus
Uber Eesti (juhtide foorum)	Facebook	06.05.2015	576	1	eesti	autorendi reklaam
Ametlikud taksojuhid	Facebook	03.03.2016	486	1	eesti	arutelud, uudised, autorendi reklaam
Tallinna Taksoliit	Facebook	18.03.2016	323	2	eesti, vene	arutelud, uudised, küsitlused, autorendi reklaam
Taxify ja Uber, V osakond, palat nr 9	Facebook	18.10.2016	486	6	eesti, vene	autorendi reklaam
Bolti juhtide Foorum	Facebook	19.01.2017	1293	Bolt (ametlik)	eesti	kinnine grupp, mida haldab Bolt ja millega saavad liituda ainult aktiivsed Bolti juhid
AUTORENT: (#BOLT, #DRIVER, #Yandex, #Uber, #Taxigo)	Facebook	05.02.2017	2998	4 (erisikud ja ettevõtted)	eesti, vene	autorendi kuulutused
Eesti Taksokoondis	Facebook	21.06.2017	397	4	eesti, vene	arutelud, uudised, küsitlused
Eesti Taksojuhid	Facebook	01.02.2018	718	1	eesti, vene	arutelud, uudised, küsitlused
Takso Tallinn Group	Facebook	10.12.2018	1379	1	vene, eesti	arutelud, uudised, autorendi reklaam
Takso Tallinn Group	Viber	10.12.2018	114	7	vene	arutelud, uudised
Eesti Taksokoondis	Telegram	06.08.2020	46	1	eesti, vene	arutelud, uudised, teadaanded
Bolt Driving Tallinn	Facebook	18.11.2021	56	1	inglise	arutelud, uudised
PiraatTakso Tallinn	Telegram	16.12.2021	89	ei ole teada	vene, eesti	arutelud
Yandex Bolt Taxi Tallinn	Facebook	ei ole teada	377	ei ole teada	vene	vahendaja juhtidele Moldaaviast ja Ukrainast

Allikas: autori analüüs

Siiski ühendab Bolti juhte populaarne platvormi hallatud kinnine sotsiaalmeediagrupp “Bolti juhtide foorum”. Võrreldes teiste sotsiaalmeediagruppidega on selle liikmesus rangelt reguleeritud ja teadlastel puudub sinna ligipääs. Kui sõiduteenust vahendava platvormi korraldatud ühisüritusi minevikus mäletas ainult üks intervjuueeritav, siis äpitaksojuhtidele suunatud sotsiaalmeediagruppide ootamatut sulgemist mäletavad mitmed taksojuhid. Virtuaalsete kogukondade ootamatud sulgemised on tekitanud pahameelt mitmele uuringus osalejale. Üks kogenud taksojuht ja Eesti Taksokoondise esindaja seletas, kuidas keegi täpselt ei tea, miks kunagine populaarne äpitaksojuhtide ja klientide Facebooki grupp ootamatult suleti:

(...) oli selline grupp, mitteametlik, see oli /sõiduteenust vahendava platvormi/ juhtide ja klientide foorum. Vot see oli Facebookis, see pandi kinni Facebooki poolt (...) üritasime Facebooki poolt teada saada, miks seda blokiti, ja Facebook eriti midagi ei seleta (...) Aga noh, põhimõtteliselt seda gruppi pandigi kinni seetõttu, et seal oli hästi palju negatiivset sidet, no tagasisidet /sõiduteenust vahendava platvormi/ suhtes. (...) No ma arvangi, et /sõiduteenust vahendav platvorm/ pöördus sinna, sest nad on tänapäeval selline miljonite ja isegi miljardite investeerimisfirma, kuhu investeeritakse seda raha, siis järelikult nendel on need kõrval käed olemas, mis saavad mõjutada ka Facebooki. Ma arvan, et kindlasti nende palvel või avaldusel. Ma ei tea, kuidas see asi käib seal, aga nende initsiatiivilt see pandigi kinni. (Eesti Taksokoondise esindaja)

Lisaks taksojuhtide virtuaalsetele kogukondadele on Eestis ka hulgaliselt kullerite *online*-kogukondi, mida käsitleb järgmine alapeatükk.

5.1.1.2 Kullerite virtuaalsed kogukonnad ja ühisüritused

Eesti toidukullerid suhtlevad nagu taksojuhidki aktiivselt virtuaalsetes kogukondades (vt tabel 5). Sarnaselt taksojuhtide kogukondadega on Eestis 14 tuntumat toidukullerite sotsiaalmeediagruppi. Kui toidu kojuvedu vahendavate platvormide algusaastatel eelistasid toidukullerid omavahel suhtlemiseks Facebooki, siis nüüd on populaarseks saanud sotsiaalmeediaplattformid, mis võimaldavad vahetut suhtlemist kollektiivse *chat*'i vormis. Kõige levinum kullerite suhtlusplatvorm on Telegram. Seal lahendatakse omavahel operatiivseid küsimusi, vahetatakse kogemusi ja uudiseid. Toidukullerite kogukonnad ja ühised huvid jaotuvad selle järgi, mis platvormi vahendusel keegi töötab. Kui välja arvata üks ühine Facebooki grupp, siis Eesti toidukullerite kogukonnad on erinevate vahendusplatvormide Bolt (11) või Wolt (2) põhised. Samuti on näha kullerite seas ruumilist piiritletust ning eraldi kogukondi Tallinnas, Pärnus, Tartus ja Narvas. Kuigi Eestis on ka teisi kulleriteenust vahendavaid platvorme, näiteks Tellitoit või Zitycity, ei ole autorile teada ükski teise platvormi kullereid ühendav kogukond.

Lisaks kullerite enda initsiatiivil loodud *online*-kogukondadele on ka mitmeid platvormide hallatud sotsiaalmeediagruppe. Boltil on ametlikud Telegrami kanalid Tallinnas, Tartus, Pärnus ja Narvas. Tallinna kullerite grupp (“Bolt Food Tallinn”) torkab silma liikmete arvu poolest – 7792 liiget 11.01.2022 seisuga, mis ületab kõikide teiste sarnaste virtuaalsete kogukondade liikmete arvu. Kahepoolset suhtlust kullerite ja platvormi vahel nendes

gruppides siiski ei toimu. Platvormide asutatud gruppides teavitatakse kullereid uutest boonustest ning edastatakse muid teateid, näiteks muutuvatest hinnakordajatest. Samuti innustatakse kullereid operatiivselt tööle tulema, seda eriti näiteks tipptundidel innustavate sõnumitega “Linn põleb”, “Hullult palju tellimusi linnas!” või “Tallinnas on täna hommikul väga kiire. Liitu ka sina selle lõbuga”. Bolti Tallinna ja Tartu grupi suhtluskeeled on peamiselt inglise, Pärnu grupis eesti ja Narva grupis vene keel.

Tabel 5: Tuntumad toidukullereid ühendavad *online*-kogukonnad.

Grupi nimi	Platvorm	Asutamise kuupäev	Liikmete arv, seis 11.01.2022	Administraatorid	Suhtluskeel(ed)	Grupi tegevuse kirjeldus
Wolt Heroes Tallinn	Facebook	01.10.2018	1344	11, sh Wolti töötajad	inglise, eesti, vene	arutelud, uudised, Wolti teadaanded, probleemide lahendamine, reklaamid, küsitlused
Bolt Food Tallinn	Telegram	20.06.2019	7792	Bolt (ametlik)	inglise	Bolti teadaanded ja tööle innustamine, nt tipptundidel
Toidukullerid (Bolt/Wolt)	Facebook	01.10.2019	329	1	eesti, inglise	arutelud, reklaamid
Bolt Food Tartu	Telegram	13.11.2019	1316	Bolt (ametlik)	inglise	Bolti teadaanded ja tööle innustamine, nt tipptundidel
Bolt Food Chat Tartu (English only)	Telegram	06.12.2019	169	ei ole teada	inglise	arutelud
Bolt Food chat Tartu (Estonian/Russian)	Telegram	06.12.2019	459	ei ole teada	eesti	arutelud
Bolt Food Narva	Telegram	13.04.2020	624	Bolt (ametlik)	vene	Bolti teadaanded ja tööle innustamine, nt tipptundidel
Bolt Food Pärnu	Telegram	13.04.2020	302	Bolt (ametlik)	eesti, vene, inglise	Bolti teadaanded ja tööle innustamine, nt tipptundidel
Bolt Courier Estonia	Facebook	22.04.2020	334	1	inglise, eesti	arutelud
Bolt Food Chat Tallinn (Russian&Estonian)	Telegram	20.07.2021	1736	ei ole teada	vene	arutelud
Bolt Food Chat Tallinn (English only)	Telegram	03.04.2021	807	ei ole teada	inglise	arutelud
Bolt food chat Tartu kullerid	Telegram	26.05.2021	6	ei ole teada	info puudub	ei ole aktiivne
Wolt Partners Tallinn	Telegram	29.10.2021	242	ei ole teada	vene	arutelud
Bolt Food Pärnu (estonian/english)	Telegram	11.10.2021	15	ei ole teada	eesti	arutelud

Allikas: autori analüüs

Platvormide ja kullerite vahelises suhtluses esineb ka erinevusi. Ühe Eestis tegutseva toiduveoga tegeleva platvormi töötajad suhtlevad enda loodud sotsiaalmeediagrupi vahendusel aktiivselt kulleritega ning toetavad kullerite kogukonna teket. Nende *online*-kogukonnas toimub tihe kahepoolne suhtlus, kus küsitakse kullerite arvamust, korraldatakse veebipõhiseid koosolekuid, informeeritakse ja vastatakse kullerite küsimustele. Enne koroonapandeemiat korraldas sama platvormi haldaja oma kulleritele ühiseid pitsasöömiseid. Intervjueeritavate ütlemise järgi toimusid aastatel 2017–2018 korra nädalas kullerite ühised pitsaõhtud platvormi kontoris. Kui alguses pakuti kohtumistel küpsiseid ja teed, platvorm lisas hiljem kullerite palvel ja ettepanekul tasuta söögi. Sellest kujunes välja kullerite iganädalane pitsaõhtu traditsioon. Mitme intervjueeritava sõnul suhtlevad selle platvormi kullerid üksteisega ka linnaruumis. Ühe kogenud kulleri sõnul on neil tugev ühtekuuluvustunne:

(...) kui me kuskil näeme, lehvitam, laseme üksteisele signaali, saame kokku, tellimusi ei ole, saame kokku! Konteiner on põhikoht siin. Alati siin tund aega pargid seal ja siis me saame siin kokku ja lobiseme ja kuidas meil läinud on ja...hoiame kõigile põialt, et me saaksime teatud toidu arvu täis, saame boonused kätte...

Hoolimata kogukondade olemasolust tunnevad Eesti platvormitöötajad veel tagasihoidlikku huvi kollektiivse koondumise vastu selleks, et arutada töötingimustega seonduvat. Järgmine peatükk tutvustab Eesti Taksokoondist ja platvormitöötajate liikmesust ametiühingutes.

5.1.2 Ametiühingud ja töötajate esindusorganisatsioonid

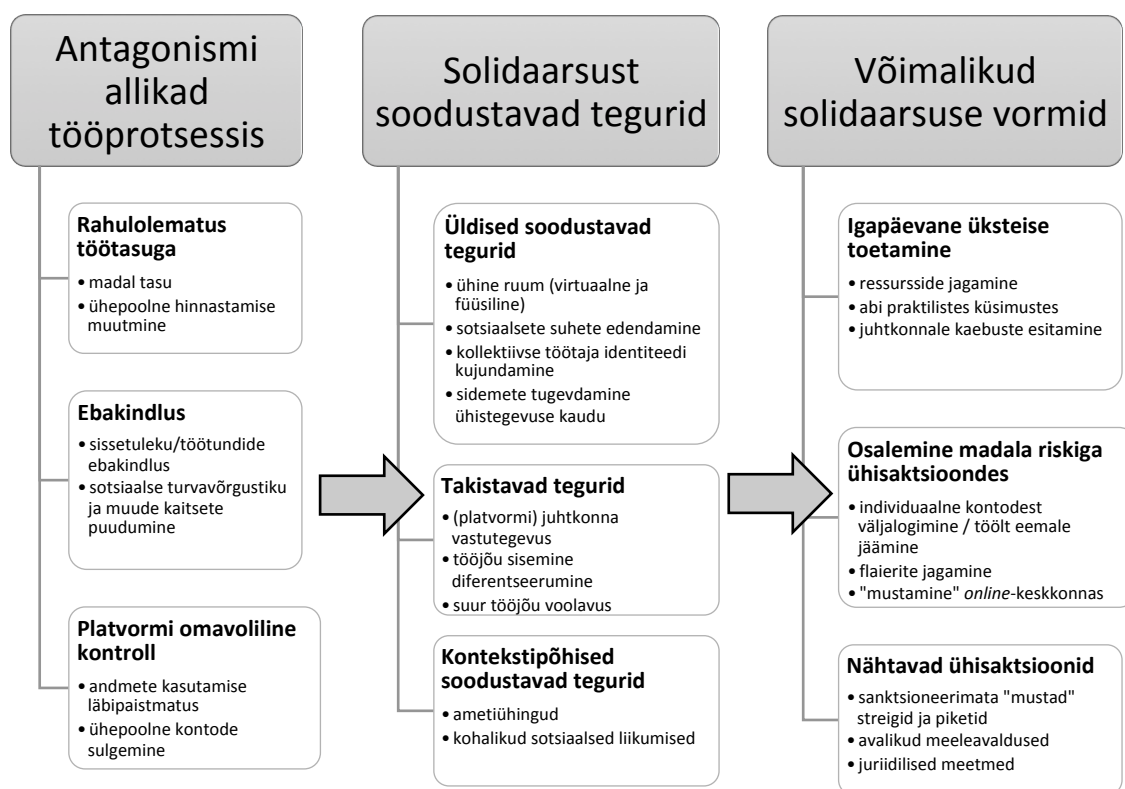
Lisaks *online*-kogukondadele asutasid 2020. aastal Eesti taksojuhid ühenduse nimega Eesti Taksokoondis, mis on ka ametlikult registreeritud (16.07.2021) mittetulundusühing. Taksokoondis positsioneerib end kui kõikide taksojuhtide, sealhulgas äpitaksojuhtide huvide eest seisva ühinguna, mis võitleb paremate töötingimuste eest. Eesti Taksokoondis osaleb aktiivselt platvormimajanduse teemalistes avalikes aruteludes, võtab sõna meedias ning informeerib taksojuhte mitme sotsiaalmeediakanali vahendusel. Taksokoondise kaugemale ulatuv eesmärk on jõuda taksojuhtide endi hallatud mobiilirakenduseni. Autorile ei ole teada rohkem platvormitöötajate poolt asutatud esindusorganisatsioone.

Intervjuudest selgus, et platvormitöötajate seas on levinud aramus, nagu ei võtaks ametiühingud platvormitöötajaid liikmeks. Fookusgrupi vestlusest ametiühingute esindajatega ilmnes aga, et hoolimata probleemidest seoses nende esindamisega (vt peatükk 6.4.2) on juba praegu platvormitöötajatel võimalik ametiühingu liikmeks hakata. Eesti Raudteelaste Ametiühing on ka juba üksikud platvormitöötajad liikmeks võtnud. Vestlusest jäi kõlama, et platvormitöötajate liikmesus ametiühingutes vajaks siiski täpsemat regulatsiooni. Eesti Ametiühingute Keskliidul on soov näha ametiühingute seaduse muutmist selliselt, et selles oleks selgelt väljendatud, et ametiühingu liikmesus laieneb ka ebatraditsioonilistele töösuhetele, näiteks sõltuvussuhtes FIE-dele. Keskliidu hinnangul lihtsustaks selline selgelt väljendatud õigus platvormitöötajate liitumist ametiühingutega. Selgelt seaduses välja öeldud õiguse puudumine tekitab aga osapooltes ebakindlust ja seega takistab hetkel platvormitöötajate aktiivset liikmeks värbamist.

5.2 Solidaarsus ja huvi kollektiivsete lahenduste vastu

Kollektiivsete lahenduste ja paremate töötingimuste saavutamisele suunatud tegevuste (nt ühised pöördumised platvormide poole, meeleavaldused) üks eeltingimusi on ühise identiteedi olemasolu ja töötajatevaheline solidaarsus (Fantasia, 1989). Nagu peatükis 5.1 näidatud, on toidukullerid ja äpitaksojuhtid Eesti platvormitöötajatest kõige paremini organiseerunud, mis omakorda viitab ühise identiteedi olemasolule. Ühist identiteeti peetakse solidaarsuse esimeseks astmeks ning ka kollektiivsete tegevuste eelduseks ja käivitajaks (Atzeni, 2010). Kollektiivseks tegutsemiseks töötingimuste parandamise nimel on seega vaja aktiivset solidaarsust, mis väljendub näiteks üksteise aitamises ja kogemuste jagamises. Selleks et mõista kollektiivse tegutsemise potentsiaali Eesti platvormitöötajate seas, on vaja analüüsida, kui tugev on nende vaheline solidaarsus, st näiteks mida tehakse kogukondades ja kelleks platvormitöötajad üksteist peavad. Kas üksteist nähakse pigem kolleegide või konkurentidena? Kas ollakse valmis üksteist aitama? Seost kollektiivse tegutsemise ja solidaarsuse vahel aitab paremini mõista Tassinari ja Maccarrone (2020) mudel, mis käsitleb solidaarsust kui kontinuumi, millel on erinevad väljundid (vt joonis 1).

Joonis 1: Platvormitöötajate vaheline solidaarsus ja selle väljundid.



Allikas: Tassinari, A. & V. Maccarrone, *Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. Work, Employment and Society*, 2020. 34(1): lk. 35-54.

Uuringust selgus, et kõige levinum solidaarsuse väljund Eesti platvormitöötajate seas on arutelud ja üksteise aitamine *online*-kogukondades. Igapäevane üksteise toetamine on ka

Tassinari ja Maccarrone (2020) mudeli järgi üks solidaarsuse vorme. Üksteise aitamist nii suhtluskanalite kaudu kui ka päriselus kirjeldab Meelis.

Kõik kullerid ütlevad nagu üksteise suhtes tere. /platvormi nimi/ kullerid on nagu gäng. (...) Nad nagu kogunevad ja räägivad juttu rohkem, aga /konkureeriva platvormi nimi/ kullerid, nad on nagu üksteise konkurendid rohkem. (...) Ma arvan, et see on sellepärast, et /platvormi nimi/ inimesed kannavad samasugust riietust ja nad on rohkem nagu siuksed ühine tiim. Aga /konkureeriva platvormi nimi/ tüübid on nagu eraldi omaette inimesed, kes tegelevad nagu oma asjadega (...) (Meelis, 25 a, toidukuller)

Nagu peatükis 5.1.1.2 kirjeldatud, on Eesti platvormitöötajate seas näha kullerite kogukonna teket, mis areneb tänu kohtumistele nii virtuaalses kui füüsilises keskkonnas. Mõnel juhul toetab kogukonna teket ka platvormi haldaja, näiteks korraldades ühisüritusi. Nagu Tassinari ja Maccarrone (2020) mudelist näha, on need kõik solidaarsust kujundavad tegurid. Isegi siis, kui kullerite seas esinevad takistused, nagu näiteks töötajate suur voolavus ja rahvuslik diferentseerumine (eesti, vene ja muid keeli rääkivad kullerid), kaaluvad soodustavad tegurid need takistused üles. Kulleritevaheline solidaarsus on tugev ja üksteist nähakse kolleegidena, aga kuna puudub kõiki ühendav „suur“ probleem (vt ka peatükk 6.2), siis ei käivita see märkimisväärsed ühisaktsioonid. Huvi kollektiivsete lahenduste vastu on hetkel nõrk. Esineb ka platvormide vahelisi erinevusi. Kollegiaalsus on suurem seal, kus solidaarsust soodustavaid tegureid rohkem.

Sarnaselt kullerite kogukonnale on näha selget kollektiivitunnet ka erinevaid juhutöid pakkuva platvormi töötajate vahel. Seda soodustab füüsilises keskkonnas koos töötamine ja koos pauside tegemine. Levinud on üksteise aitamine, kogemuste ja info vahetus, nagu kirjeldavad Ardo ja Adam.

Väga hea on läbisaamine. Pigem on, nagu osades kohtades on see, et kui sa nagu /platvormi nimi/ kaudu oled, et siis pigem on mõningad nagu tavalised töötajad, kes nagu kipuvad suhtuma nagu niimoodi noh, on nagu selline suhtumine, et enam-vähem, et tuled võtad nagu nende eest töö ära, aga need, kes /platvormi nimi/ kaudu on, et nendega küll nagu mingit sellist nagu konkurenditunnet ei ole (...), et ikka räägid omavahel, et kus sa käinud oled ja mis sa teinud oled ja et kus nagu meeldis, kus ei meeldind. (Ardo, 38 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Meil on omamoodi suhe. Iga kord, kui me üksteisega kohtume, me tunneme, et meil on midagi ühist. Tavaliselt kohtan /platvormi nimi/ kaudu palju nigeerlasi, palju aafriklast ja teisi inimesi, ning me tunneme kohe üksteisega lähedust. Oleme ka uued ja see seob meid, meil on mingi suhe (...). Ma nimetaksin seda koostööks, sest alati, kui meil on ülesandeid täita ..., näiteks oli mul võimalus töötada Prismas. Ja tavaliselt, kui ma tahan pausi teha, siis selle asemel, et kõik koos pausile läheks ja töö tegemata jääks, läheme me üksteise järel pausile. Nii et kui ma olen pausil, teeb keegi teine minu tööd ja oma tööd, ja kui ma pausilt tagasi tulen ja tema läheb pausile, saan ma teha midagi, mida tema peaks tegema ja mina peaksin tegema, nii et meie vahel on koostöö. (Adam, 26 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel, tõlge inglise keelest)

Erinevaid juhutöid vahendava platvormi kaudu töötavate inimeste omavaheline lävimine piirdub siiski suhtlusega füüsilises keskkonnas. Kuna neil ei ole ühendavat virtuaalset kogukonda ning kollektiivne töötaja identiteet on nõrk, siis puudub ka huvi ühiste arutelude ja töötingimuse parandamisele suunatud tegevuste vastu. Kui neil töötajatel oleks veel mõni solidaarsust kujundav tegur ja oma virtuaalne kogukond, siis nende huvi kollektiivsete lahenduste vastu tõenäoliselt kasvaks.

Taksojuhtide kogukond jällegi suhtleb aktiivselt sotsiaalmeedia vahendusel. Nende seas on aga nii sisemist segregeerumist ja üksteises konkurentide nägemist kui ka tugevat kollektiivitunnetust. Konfliktipotentsiaal on olemas, aga kollektiivset tegutsemist takistab hetkel sisemine segregeerumine mitmel tasandil:

1) Segregeerumist on näha eelkõige **eesti, vene ja muid keeli rääkivate taksojuhtide vahel**. Solidaarsus rahvuslike gruppide siseselt on eriti tugev vene keelt rääkivate taksojuhtide seas, kus aktiivselt üksteist aidatakse, nagu Roman kirjeldab.

Meie ikkagi näeme üksteist nagu kolleegi. Chat'is ma märkan seda, et kõik nagu suhtuvad üksteisse nagu väga hoolivalt ja kui seal on isegi selline asi, et kui sul on vaja kusagile sõita, sa võid mitte tellida taksot, vaid paluda chat'ist, et keegi, kas keegi on siin kõrval, võib-olla kas viib mind kohale. Et lähevad, sõidavad, viivad ja võib-olla isegi natukene odavama hinnaga, aga see on nagu sõbra teenus ikkagi, et nagu sõbrad natukene oleme. See on nagu väga positiivne seltskond nagu ma olen märgand. (Roman, 33 a, äpitaksojuht)

Erinevate gruppide vahel esineb aga konkureerimist ja vähe üksteisemõistmist. Teise rahvusgrupi esindajad püüavad näiteks üksteist üle kavaldada. Vastustest kerkis esile tugev konkurendiks olemine erinevat keelt rääkivate taksojuhtide vahel.

Ma arvan, praegu nagu jätkub sõite kõigile. Ma sõidan... ei ole nagu sellist, et vaatamata sellele, et need vene päritolu vanad stjopad on seal nagu. Võib-olla ma olen kriitiline nende suhtes, aga, noh, lõpuks peavad nemad ka ennast nagu ära elatama ja seni, kuni mulle nagu bisnist jätkub, natukene nagu muidugi ka nutti on vaja, oma ajudega üritada olla teistest veidikene kavalam ja vaadata eriti, kus tellimuste saamisel, ja mõneti nagu sportlik hasart. Ole loll, aga ole kaval. (Rainer, 54 a, täiskohaga äpitaksojuht)

Üks elukutseline taksojuht tõi välja, et traditsioonilistes taksoettevõtetes ei mängi rahvusrolli ega takista juhtidevahelist solidaarsust. Alles äpitaksonduse tulekuga tekkisid rahvuslikud seinad taksojuhtide vahele.

2) Rahvuslikku segregeerumist võimendab asjaolu, et platvormide vahendusel töötavad nii **elukutselised taksojuhid kui ka n-ö amatöörid**. Elukutselised taksojuhid suhtuvad üleolevalt uutesse kogemusteta taksojuhtidesse. Nende hinnangul on amatöörid valmis leppima halvemate tingimusega, mis tekitab pingeid ja takistab kollektiivitunnet. Samuti on taksojuhid, kes teevad seda tööd mingi muu tegevuse kõrvalt, leplikumad kui need, kelle jaoks see on põhitegevus. Elukutselised taksojuhid nägid üksteist juba enne platvormide tulekut kolleegidena, nagu tõdeb Mihkel.

Vanad taksojuhid omavahel loomulikult suhtlevad. Aga uued mitte. Ja, ja amatöörid ja, need nagu keegi ei tea midagi. Kõigil on ju oma äpp ja ise nosivad kuskil midagi. Aga vanad taksojuhid, kes on aastaid, noh, ikka bensiinijaamas räägitakse juttu, kuidas sul läheb ja. Vaatamata sellest, kus keegi sõidab. Mina ise ei ole kuskil teises äpis sõitnud, aga ma enam-vähem tean, mis seal toimub, kuna mul on nii palju sõpru lihtsalt taksojuhtide hulgas.(...) No põhimõtteliselt taksojuhid on nagu siuksed inimesed, et mingit sõprust seal ei ole. Kollegiaalsus seal võib-olla on. (Mihkel, 55 a, täiskohaga taksojuht)

3) Takistuseks on kohati ka taksojuhtide erinev nägemus tööstaatuses. On neid, kes näevad end ettevõtjatena, ja teisi, kes tunnevad end valesti klassifitseeritud töötajatena. Enda **ettevõtjana nägemine** pärsib solidaarsuse teket ja koostööd teiste taksojuhtidega.

Taksojuhid, nad tunnevad ennast ärimehena. Vot nii. Me ei ole kolleegid, me oleme konkurendid. Vot nii, ja mingi solidaarsuse teema ei tööta, üldse ei tööta. (Sergei, 43 a, täiskohaga taksojuht)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et taksojuhtide, sh äpitaksojuhtide huvi ühise tegutsemise vastu takerdub hetkel mitme teguri taha. Siiski on ühisaktsioonide potentsiaal taksojuhtide seas tugevam kui kullerite puhul, kuna esineb kõige rohkem rahulolematust töötingimustega. Elukutseliste ja vene keelt rääkivate taksojuhtide huvi kollektiivsete lahenduste vastu on olemas. Mõne tõsise, kõiki ühendava probleemi puhul on tõenäoline, et ka teised äpitaksojuhid läheksid valikuliselt ühise initsiatiiviga kaasa. Intervjuudest jäi kõlama, et protestiaktsiooni puhul kasutaks osa taksojuhte olukorda ära, et saada endale rohkem kliente. Seega võib eeldada, et huvi sellise kollektiivse lahenduse vastu, mis on üles ehitatud dialoogile ja kus ei pea valima pooli (erinevalt protestiaktsioonidest, kus taksojuhid tõenäoliselt valiksid protestimise või intensiivsemalt töötamise vahel), on taksojuhtide seas kõige tõenäolisem. Lepitus või kollektiivsed läbirääkimised oleksid sellises olukorras tööga seotud väljakutsete lahendamiseks taksojuhtidele sobivamad. Järgmine peatükk keskendub platvormide ja platvormitöötajate vahelisele dialoogile ning kirjeldab juba läbiviidud protestiaktsioone.

6 Platvormide ja platvormitöötajate vaheline dialoog

Käesolev peatükk analüüsib platvormide ja platvormitöötajate vahelist dialoogi Eestis. Vastuseid otsitakse järgnevatele küsimustele. Mil määral pöörduvad platvormitöö tegijad nii üksinda (individuaalselt) kui ühiselt (kollektiivselt) platvormide poole, et lahendada erimeelsusi seoses töötingimuste ja tasuga? Kui ühiseid pöördumisi platvormide poole ei tehta, siis mille taha see takerdub? Kas ja mil määral on Eesti platvormitöötajad huvitatud sellest, et töötingimusi oleks võimalik paremini läbi rääkida? Kas ja mil määral on platvormitöö tegijad huvitatud sellest, et nende õiguste kaitsel esindaks neid mõni ühendus? Peatükk algab individuaalsete ja kollektiivsete pöördumiste hetkeolukorra analüüsiga (6.1 ja 6.2), millele järgneb ülevaade äpitaksojuhtide ühisaktsioonidest (6.3). Alapeatükk 6.4 analüüsib platvormitöötajate huvi esindamise vastu nii töötajate kui ka ametiühingu seisukohast.

6.1 Individuaalsed pöördumised

Valdav osa vastajatest olid veendumusel, et ainuke viis lahendada tööga seotud probleeme on pöörduda platvormide poole, võttes ühendust nende klienditoega. Olenevalt platvormist tehakse seda kas elektroonilisel (*chat*'i ja e-posti) või telefoni teel. Lahendused ja läbirääkimiste edukus oleneb aga suuresti sellest, mis tüüpi probleemiga on tegu, kuid mõnikord ka platvormist. Probleemid, millele platvormitöötajad lahendusi otsivad, saab jagada kahte gruppi.

Esimene grupp hõlmab operatiivseid küsimusi ja probleeme, mis vajavad kiiret lahendust, nagu tehnilised tõrked, kliendi vale aadress, restoran on unustanud lisada joogi toidutellimusele. Operatiivsete probleemidega puutuvad kokku nii toidukullerid, äpitaksojuhid kui ka platvormi GoWorkaBit vahendusel töötavad inimesed. Muuhulgas selgus, et rahulolematud ollakse eelkõige nende platvormidega, kus puudub võimalus klienditoega telefoni teel suhelda (suhtlus toimub ainult elektrooniliselt) või kus klienditugi vastab viivitusega, nagu kirjeldab taksojuht Kristjan.

No see support on puudu. Et kuhu nagu saaks helistada, kuna need asjad, mis juhtuvad, ei ole sihukesed, et nagu reedel juhtub, et ah, ma saadan kirja, et esmaspäevaks on lahendatud. Pigem on siuksed, et sul mingi asi on ja sul on kohe vaja, nagu 15 minuti jooksul, et see ära lahendada, sest muidu sa ei saa tööd teha. Nii et seda ei ole, kuskile helistada ei ole. Kirjad ja need, see, kui sa seal äpi sees vastad, paned peale sõidu lõppu, et ma ei tea – klient lõhkus autol mingi asja ära, et kuidas sa saaksid siis kliendilt selle raha siis, seal on mingi protsess, mis võtab mitu päeva siis aega. Aga kui sa sõidad ja siis autoga või kontoga on mingi jama, siis nagu seda ei ole seda support'i. (Kristjan, 35 a, poole koormusega töötav äpitaksojuht)

Klienditoe kvaliteedi teema kerkis esile pea kõikides intervjuudes. Suurem osa kohaliku päritoluga taksojuhte ja toidukullereid on pigem rahulolematud sellega, kuidas platvormid

nende kiireloomulisi probleeme lahendavad. Samas torkab silma, et eriti rahul klienditoeiga on välismaa päritoluga kullerid.

Teise gruppi kuuluvad platvormitöö ärimudeliga seotud eripärad ning töötingimusi puudutavad probleemid, millele platvormitöötajad ei saa lahendusi või kui, siis viivitusega. Kõige rohkem toodi esile probleeme nõudlike ja ebaviisakate klientidega, klientide madalate hinnangute vaidlustamist ja ootamatuid kontode blokeerimisi. Madala hinnangu võib saada kergelt ja põhjustel, mis ei olene alati platvormitöötajast. Näiteks jäi Tartus töötav kuller kliendi juurde hiljaks, kuna ta jalgratas läks tee peal katki või Tallinnas töötav platvormitöötaja pidi töö katkestama, kuna ta laps haigestus ootamatult ja ta pidi lapse haiglasse viima. Mõlemaid “trahviti” nende seletustest hoolimata madala hinnanguga, mis võib aga viia konto sulgemiseni või mõjutada edaspidist töötuste saamist. Konto blokeerimiseni võivad viia ka teised asjaolud, näiteks kui taksojuht ei võta kõiki tellimusi vastu, või ka täiesti teadmatud põhjused, nagu taksojuht Kristjan seletab.

Vahest mõned kontod ja asjad on seal kinni pandud ja siis mõni on kurtnud, et ei tea, mis põhjust ja pole midagi öeldud ja, et teinekord lihtsalt pannakse konto kinni, võib-olla klient või keegi kuskil on midagi kaeband või keegi on midagi realselt teinud ka, vaata ta foorumis ei ütle, et midagi tegi seal, et siis on nagu, kui niisuke asi juhtub, siis on nagu vaja, et kellegi käest siis küsida, siis oleks nagu vaja teada, et mis see põhjus oli. Aga seda vahest nagu pole tehtud. (Kristjan, 35 a, äpitaksojuht)

Vastajad tõid veel esile probleeme töötasude väljamaksmisega, algoritmide ning hinnastamissüsteemi läbipaistmatuse. Muret tekitas ka tingimuste ja hinnastamise pidev muutumine, millest töötajad saavad teada viimasel minutil või alles tagantjärele.

Peaaegu pooled vastanutest (7 taksojuhti, 6 kullerit ja 1 platvormi GoWorkaBit kasutaja) tõdesid, kuidas nad ei ole saanud vastuseid oma infopäringutele seoses töötingimustega või mõni ülalmainitud probleem on jäänud lahendamata. Kirjeldati, kuidas mõnikord takerduvad pöördumised selle taha, et platvormiga on raske kontakti saada. Kui platvormiga saadakse kontakti, siis seisavad platvormitöötajad silmitsi standardvastustega, mis on neile tihti arusaamatud ega lahenda olukorda. Mõnikord saavad nad lahenduste asemel hoopis hoiatuse või neid lohutatakse. Näiteks klientide madalate hinnangute puhul, mida platvormitöötajad proovivad vaidlustada, saadakse hoiatus konto võimalikust sulgemisest, kui sama asi peaks korduma, või vastuse, et küll see teiste positiivsete hinnangutega tasakaalu läheb. Platvormitöötajatel puudub praegu võimalus sellise praktika vaidlustamiseks.

Paljudel vastanutel, eriti taksojuhtidel, oli tunne, nagu kontakteerumine oleks meelega raskeks tehtud ja platvormid neist ei hooli. Mitmed äpitaksojuhid täheldasid ka üleolevat suhtumist platvormide poolt, mis tekitab omakorda pingeid, nagu taksojuht Toomas kirjeldab.

Et ütleme ikkagi, et see äri on puhtalt selle peal, et peab olema käivet. Ja siin on isegi /taksoteenust vahendav platvormi/ puhul, kes oma telefonitoe ära kaotas ja juhtidega eriti ei... noh, ma ütleks /taksoteenust vahendav platvorm/ suhtub nagu juhtidesse kõige kehvemini üldse nendest. (...) niisugust äärmist üleolekut juhtide

suhtes kuuleb nagu seal pidevalt, et see on nende jaoks nagu, noh, mingisugune enesekehtestamise meetod. Et tegelikult üritatakse maksimaalselt nendele juhtidele nagu, noh, igasuguseid – väga viisakalt öeldes – vingerpusse mängida. Ja see väljendub, noh, mitte ainult hinnakirja ja tingimuste muutustes, vaid näiteks selles, et mingi hetk juht avastab, et – huvitav, tellimusi on nagu rohkem, aga raha tuleb vähem, ja siis selgub, et vaikselt on ta keeratud nagu kõige odavamasse kategooriasse, mida juhid rakendusest ei näe, kus sa parajasti oled ja mis hinna järgi sõidad. Et, noh, niisukseid nalju, jutumärkides, juhtub /taksoteenust vahendav platvorm/ kõige rohkem. (Toomas, 43 a, äpitaksojuht)

Mis juhtub aga siis, kui pöördumised ei vii muutusteni ja infopäringutele vastatakse standardvastuse või viivitusega? Kui probleemid jäävad lahendamata ja see takistab töö tegemist, siis kõige rohkem kannatavad need, kellele platvormitöö on ainuke sissetulekuallikas. Näiteks ootamatu kontode sulgemine mõjutab oluliselt platvormitöötajate toimetulekut. Eriti paistis negatiivne mõju välja nende taksojuhtide puhul, kelle jaoks kaasnevad platvormil teenuse pakkumisega püsikulud (eelkõige autorent).

Kokkuvõtteks võib öelda, et operatiivsetes lihtsamates küsimustes leiavad platvormitöötajad tuge ning olukorrad saavad teatud määral lahendatud, aga kui nende probleem seisneb platvormi ärimudeliga seotud eripäras, siis dialoog platvormiga on raskendatud ja lahendusteni ei jõuta. See puudutab eelkõige töötingimustega seonduvat. Platvormitöötajad ei tunne, et neid võetakse tõsiselt. Võib täheldada pingete ja platvormidele suunatud pahameele tõusu, seda eriti äpitaksojuhtide seas, mis omakorda valmistab ette pinnast kas ühisteks pöördumisteks või meeleavaldusteks, mida käsitlen järgnevas kahes alapeatükis.

6.2 Kollektiivsed pöördumised ja dialoog

Enamus uuringus osalenutest ei teadvustanud kollektiivset pöördumist kui võimalust lahendada tööga seotud probleeme. Valdav enamus ei olnud sellele lihtsalt mõelnud. Kuid oli ka üksikuid vastajaid, kes olid proovinud, kuid kaotanud usu ühise pöördumise tõhususse, kuna varasemad pöördumised platvormi poole olid jäänud tulemusteta. Takistuseks loeti veel lahkarvamusi platvormitöötajate vahel ning ühise “suure” probleemi ja dialoogi soodustava kliima puudumist. Esile kerkis ka üldine leplikkus, tänulikkus paindlikkuse eest, mida nähti kui vastukaupa halvemate töötingimuste ja puuduva sotsiaalkaitse eest, ning hoiak “kui ei meeldi, saan alati ära minna”. Probleemid, mis vajaksid uuringus osalejate silmis kollektiivset pöördumist, on samad, mis eelmises alapeatükis kirjeldatud:

- platvormide hinnastamissüsteemi läbipaistmatus;
- algoritmide läbipaistmatus;
- võimaluse puudumine vaidlustada klientide madalaid hinnanguid;
- ebaõiglased ja ootamatud kontode sulgemised.

Nendele lisaks mainiti mitmel korral veel töötasu ja kulude suhet, seda eriti äpitaksojuhtide puhul. Järgnev lõik käsitleb lähemalt kolme põhilist kollektiivse tegutsemise takistust: ühise

suure probleemi puudumine, dialoogi soodustava keskkonna puudumine ja eelnevate kollektiivsete pöördumiste luhtumised.

Mitu intervjuueeritavat nägid kõige suurema takistusena **ühise “suure” probleemi puudumist** platvormitöö tegijate seas. Platvormitöötajate erinevad profiilid raskendavad ühise nimetaja leidmist. Näiteks erinevad ootused seoses töötingimuste ning tasuga olenevalt sellest, kas platvormitöö on inimese täiendav või ainuke sissetulekuallikas. See, mis mõjutab oluliselt viimaste toimetulekut, ei ole tingimata probleem esimestele. Näiteks Aino ja Henri oleksid mõlemad huvitatud kollektiivlääbirääkimistest platvormidega, aga kirjeldavad lahkavamusi ja ühise nimetaja puudumist kui peamisi takistusi.

Et ei ole sellist nagu organiseeritust ja ma ei näe, et mingit sellist tugevat kokkuleppimise võimet. Ja samas ma tean, et seal on inimesi, kes on töötanud seal 3-4-5 aastat... ma ei tea, tundub, et ju nad siis on rahul või ma ei oska öelda nagu. (Aino, 35 a, toidukuller)

Kui on sama probleem läbivalt, siis on koos mõistlikum minna /teha ühine pöördumine/. Selles mõttes, et, noh, väike kollektiivne surve, ega see ei ole halb asi, see on selline distsiplineeriv asi. Aga see, selle eeltingimuseks on ikkagi see, et neid tööampsajaid seal on ja neil on see sama probleem ka. (Henri, 41 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Intervjuudest jäi kõlama, et töötingimused peaksid veelgi halvenema või peaks juhtuma midagi tõsist, mis ajendaks inimesi kollektiivselt tegutsema. Samuti oldi arvamusel, et keegi “peaks sellega tegelema” (viidates võimalikule töötajate esindajale, mida käsitlen peatükis 6.4) ja et tõenäoliselt läheksid töötajad valikuliselt initsiatiiviga kaasa olenevalt sellest, kas neid konkreetne probleem kõnetab või mitte.

Järgmise takistusena toodi välja **isikliku kogemuse ning soosiva keskkonna puudumist, mis tekitaks pinnase dialoogiks**. Eriti noortel puudub isiklik kogemus ühiste pöördumistega.

Eestis ei teki seda /koondumist/. Siin ei ole sellist ajalugu. Prantsusmaal tekiks kohe, aga Eestis ei teki. Selles mõttes, et vaata korra, mis riik on Eesti. Igaüks seisab enda eest nagu. Et oleks nagu kollektiivne selline jõud, selleks peab midagi väga erilist juhtuma. Noh, ma ei tea, mis see oleks, aga antud juhul me oleme nagu, igaüks tuleb korra kohale, hea küll, nüüd teeme selle tööampsu ära. Aga sellist asja /solidaarsust/ ei teki. (Henri, 41 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Samuti ei soosi töö platvormistumine ühiselt tegutsemist, vaid individuaalselt enda huvide eest seismist. Levinud platvormitöö ärimudel pärsib töötajate kollektiivset kogemust ja kujundab aktiivselt platvormitöötaja identiteeti endast kui ettevõtjast, kes kannab kõiki riske, saab ise hakkama ja kui ei sobi, siis läheb ära. Ettevõtja kuvandit levitavad platvormid nii meedias kui ka lobitööga, aga kohati teevad seda ka platvormitöötajad ise. Sellega seotult levib veendumus, et platvormitöötajad saavad oma huvide eest seista ainult individuaalselt. Samuti lepatakse olukordadega, kuna vastutasuks saadakse paindlikkus ja mõnikord ka kõrgem tunnitasu kui väljaspool platvormi. Töötajate üldine leplikkus on tingitud ka sellest, et paljud teevad seda tööd ajutiselt või muu põhitegevuse kõrvalt.

Ka eelnevad **kogemused ühiste pöördumiste ja vaidluste lahendamiste luhtumisest** pärsvad soosiva keskkonna tekkimist. Vastajate seas oli mitu platvormitöö tegijat, kes olid kas ise osalenud ühispöördumistel või kuulnud ühistest pöördumistest platvormi poole, mis olid aga jäänud tulemusteta. Näiteks tõdesid kaks taksojuhti, et nii protestiaktisioonid kui ka ühiselt platvormi haldaja kontorisse minemine ja platvormi esindajatega rääkimine ei viinud soovitud tulemusteni. Kogenud taksojuht Mihkel, kes oli 5 aastat kasutanud taksoteenust vahendava platvormi rakendust ning eelnevalt töötanud ametlikus taksoettevõttes, kirjeldas taksojuhtide raskusi seoses nõudlike või alkoholijoobes klientide hinnangute vaidlustamisega. Hinnangute andmise süsteem on juhtide silmis ebaõiglane, kuna mitu madalat hinnangut võib viia taksojuhi konto sulgemiseni. Mihkel kirjeldab, kuidas ta käis koos teiste juhtidega platvormi esindajatega rääkimas ja lahendust otsimas, selgitades klientide ebaõiglast hinnanguid järgnevalt.

Me käisime seal /platvormi haldaja nimi/ sellest nagu rääkimas, et see on nagu haige. Et vanad taksojuhid nii ei oska tööd teha, et ei ole võimalik nagu näiteks ütleme viimasajus enne igat klienti käia autoga pesulas nagu. (...) Et näiteks sõidukis purjus peaga mindi nagu ülekatte. Nädalavahetusesti ja nii. Siis mingi aeg see asi nagu natuke rahunes ja rauges. (...) Kuid ka tänapäeval on see mingis mõttes probleem. Et nii nagu Eestis nagu ka paljus muudeski Euroopa riikides on kahekeelne ühiskond, siis näiteks nädalavahetusesti või öösiti, eriti kui inimesed on alkoholi tarbinud, esineb siukest asja et, et sul mängib näiteks ütleme et StarFM autos, tuleb klient ja ütleb aga 'Patšemu nena viidš russkih', miks sa ei lülita raadiot vene jaama peale. Ja selle eest võid kohe ühe saada. Näiteks sul autos on mingisugunegi sinimustvalge lipuke, kohe võid saada laksu ära. Siis kõvematel juhtudel on nii, et kui venelane istub sulle autosse ja ütleb 'dobro! vetšer', sa vastad 'tere ööd', kohe saad ära jälle. Aga see on ka vastupidi, vene juhtidel on ka eestlastega. See on just alkoholijoobes (...) Ja siis on neil on kohe võimalus, nad panevadki kohe hinde. Või on nagu, tead alguses oli see 10 hinne keskmine, tänapäeval on see 40. (Mihkel, 55 a, täiskohaga taksojuht)

Kui taksojuhtide silmis ebaõiglaste kliendihinnangute asjus ühiselt platvormi poole pöördumine ei andnud tulemusi, tegi Mihkel individuaalse pöördumise, aga ka see ei muutnud olukorda.

Ma võin kirjutada /platvormi nimi/. /platvormi nimi/ on meil sihukene omapärane firma – sinna helistada ei ole võimalik. Nema on seal tehnoloogiaettevõtte, kõik käib läbi nii-öelda muude suhtluskanalite, läbi arvutite. Ja kui neile kirjutada, nad kuulavad probleemi ära ja vastus on selline: Jah, me saame aru, teil oli õigus, aga meie arvutiprogramm lihtsalt nagu ajab ühe selle halva hinde muude hinnetega segi, küll te lõpuks parandate ära. Ja siis kui tuleb neid hindeid rohkem, siis öeldakse: Te ei saa hakkama. Sa küsid, et kuidas ei saa, ma käitun ju õieti. Jah, aga teised saavad hakkama, teistel on hinne kõrgem. (Mihkel, 55 a, täiskohaga taksojuht)

Mihkli kirjeldatud kogemus kattub mitme teise intervjuueeritava kogemusega, kes olid samuti pöördunud ühiselt platvormi poole ilma lahendusteni jõudmata. Toidukullerid tõid näiteid sellest, kuidas nad saavad küll kaasa rääkida, aga suuremate probleemide korral neid ainult kuulatakse ära (sarnaselt individuaalsete pöördumistega) ja lubatakse asjaga tegeleda, aga seda tihti ilma tulemusteta.

Taksojuht Toomas rääkis juhtide ühisest aktsioonist, mille raames taheti “taltsutada” keerulisi kliente. Nimelt on viinud luhtunud katsed probleemi platvormiga lahendada selleni, et juhid on ise koostanud keerulistest klientidest nimekirja, mida ühiselt täiendatakse. Toomase sõnul ei piirdu juhtide ühisaktsioon nimekirja koostamisega, vaid kliente ka karistatakse.

See tegelikult tekitabki niisuguseid võrgustikke juhtide vahel, kus levivad nende klientide nimed ja telefoninumbrid ja mõnikord ka mingid kätemaksuaktsioonid, kuidas siis see klient tegelikult korrale kutsuda. Mina ei ole nendes osaline olnud, aga eriti vene kogukonnas, juhtide kogukonnas seda tehakse. Ja siis need natukene inetud võtted, kuhu siis neid numbreid nagu pannakse ja nende klientide telefoniumbreid. Noh, reeglina mingitesse portaalidesse, kus tuleb öösel palju kõnesid. (Toomas, 43 a, osalise koormusega töötav taksojuht)

See näitab, et klientide ebaõiglasel hinnangul ja võimatus neid vaidlustada on kerkinud teravaks probleemiks taksojuhtide seas. Kui individuaalne ja kollektiivne pöördumine ei vii tulemuseni, siis tõuseb ühisaktsioonide potentsiaal

Eelnevast võib järeldada, et hoolimata esialgsest huvist on platvormitöötajad eemaldumas ideest, et dialoog ja (ükskõik kas individuaalsed või kollektiivsed) pöördumised platvormi poole võiks olla lahendus nende probleemidele. Lahendust nähakse pigem olukorraga leppimises, platvormilt lahkumises või ühiselt organiseeritud aktsioonides. See omakorda kinnistab trendi platvormitööst kui keskkonnast, kus puudub konstruktiivne dialoog töö tegijate ja platvormi haldajate vahel ning probleemid jäävad lahendamata. Nagu eelpool mainitud, on platvormitöö enamustele ajutine tegevus: töötajad vahetuvad, aga probleemid jäävad. Seega ei näe enamus platvormitöötajaid ühiste arutelude puudumist kui probleemi. Platvormitöö populaarsuse kasvu ja töö platvormistumisega, mille raames tehakse üha rohkem erinevaid töid platvormitöö mudelist lähtuvalt, on sellel trendil aga ühiskondlikud tagajärjed. Sellega normaliseerub arusaamine, et probleemide lahendus ei seisne mitte dialoogis vaid lahkumises.

6.3 Taksojuhtide ühisaktsioonid

Kui globaalselt võib täheldada platvormitöötajate kollektiivitunnetuse tugevnemist ning protestiaktsioonide tihenemist (Joyce et al., 2020, Woodcock, 2021), seda eriti äpitaksojuhtide ja toidukullerite seas, siis Eestis sellist trendi ei ole näha. Samas ei ole protestiaktsioonide vähesus mitte ainult Eesti, vaid kogu Ida-Euroopa eripära, nagu näitab Leedsi ülikooli teadlaste poolt arendatud platvormi tööprotesti indeks (vt joonis 2).

Joonis 2: Platvormitöötajate protestiaktatsioonid maailmas, jaanuar 2015 – juuli 2019 (n=324).



Allikas: JOYCE, S., NEUMANN, D., TRAPPMANN, V. & UMNEY, C. 2020. A global struggle: worker protest in the platform economy. ETUI Research Paper-Policy Brief, 2.

Eestis on hetkel küll rohkelt platvormitöötajate *online*-kogukondi, aga toimunud on ainult üks äpitaksojuhtide protestiaktatsioon, mis ületas meediakünnise. 2018. aasta jaanuaris kogunes umbes sada äpitaksojuhti Bolti (siis veel Taxify) peakorteri lähedusse, kus protestiti seoses dunaamilise hinnastamise süsteemiga, mille tagajärjel langesid taksojuhtide sissetulekud 30%. Bolt astus juhtidega dialoogi ja viis sisse mõned muudatused, kuid tulemus polnud siiski see, mida taksojuhid ootasid. Aktsioonile pandi nimeks “õhtukohvi”. Sellele järgnes veebruaris 2018 “tipptunnikohvi” ühisaktioon, mis oli jätkuks eelmisele. Nii jaanuari kui veebruari kogunemised olid platvormitöötajate endi poolt sotsiaalmeedia vahendusel organiseeritud. Ametiühingute Keskliidu esindaja hinnangul ei nimetanud taksojuhid neid kogunemisi teadlikult protestiaktatsiooniks, vaid “kohviürituseks”. See viitab sellele, et platvormitöötajatel puudub siiski selgus, kas neil tegelikkuses on õigus koondumiseks ja protestiaktatsioonide läbiviimiseks.

Sellele lisaks selgus uuringust, et (vastaja mälu järgi) 2019. aastal toimus samuti Bolti äpitaksojuhtide ühisaktioon hinnastamissüsteemi vastu, nagu Kristjan kirjeldab.

Kunagi kuulsin, et oli mingi hinnastamise muudatus oli ja siis mingid juhud seal olid, et blokeerime, et lükkame reede õhtu, nädalavahetusel, lükkame kõik sinna Basic kategooria välja või midagi sihukest. Et kui vahepeal seal langetati... aa, kunagi langetati seal baashindasid 2 euro peale. Basic kategoorias või kuskil, et kui teed, saad lühikese sõidu, siis saad ainult 2 eurot. Tudeng sõidab TTÜ juurest kuhugi mingisuguse Mustamäe ühika juurde, see põhimõtteliselt oli 2.70, siis mingi aeg nad konkurentsisis siis Uberi või kellegagi siis langetasid 2 peale selle. A see on rohkem

siuke nende teema, kes sõidavad nagu päeval – et sa siis istud seal mingi pool tundi ja siis lõpuks tuleb see klient ja siis see on see 2-eurtsine klient. Öösel sellised sõidud on pigem, kuna kordaja vahel ja koefitsient, siis on ikkagi 5-6 eurot miinimum, pigem 7-8 ja 15, sihukesed. (Kristjan, 35 a, poole koormusega töötav äpitaksojuht)

Kristjani sõnul ei viinud ka see ühisaktsioon soovitud tulemuseni. Sellegipoolest võib järeldada, et segregeerumisest hoolimata (nagu kirjeldatud peatükis 5.2) on äpitaksojuhtide seas potentsiaal ühisaktsioonide korraldamiseks olemas. Mõlemad aktsioonid kutsuti kokku Facebooki platvormi vahendusel.

Leeds ülikooli uuring näitab, et maailmas on platvormitöötajate protestide peamiseks põhjuseks tasud (Joyce et al., 2020). Sellele järgnevad probleemid seoses töötingimustega ja töötaja staatusega. Alles kuuendal ja seitsmendal kohal on kontode sulgemine platvormide poolt ning klientide hindamissüsteem, mis valmistavad kõige rohkem muret Eesti äpitaksojuhtidele. Eesti platvormitöötajate rahulolu tasuga on kõikuv. Kohati ollakse rahul, kuna platvormitööga on võimalik teenida üle Eesti keskmise palga – seda küll tihti rohkem kui 40-tunniste töönädalatega või öötundidel ja nädalavahetusel töötades. Tõenäoliselt tõuseks ühisaktsioonide potentsiaal Eesti platvormitöötajate (eelkõige äpitaksojuhtide) seas, kui teravneks mitu probleemi korraga.

6.4 Kollektiivsete läbirääkimiste ja esindamise huvi

Nagu peatükkides 6.1, 6.2 ja 6.3 kirjeldatud, ei õnnestu platvormitöötajatel paljusid töötingimustega seotud probleeme lahendada, olenemata sellest, kas pöördutakse platvormide poole individuaalselt või kollektiivselt. Kuivõrd platvormitöö tegijate sisemine organiseerumistahe on hetkel madal, siis on ka ühisaktsioonid praegu veel erand. Kuivõrd vähesed seni algatatud taksojuhtide ühisaktsioonid ei ole viinud soovitud tulemusteni, on ka usk nende tõhususse tagasihoidlik. Eesti platvormitöötajatel puudub veendumus, et kollektiivsed pöördumised ja ühisaktsioonid lahendaksid nende tööga seotud probleeme. Ebakõlade ja probleemide korral nähakse lahendust pigem olukorraga leppimises või lahkumises. Sellest tulenevalt on ka huvi esindamise vastu nõrk. Järgnev peatükk käsitleb esindamisega seotud takistusi nii Eesti platvormitöötajate kui ka ametiühingu seisukohast vaadatuna.

6.4.1 Platvormitöö tegijate vaade

Esindamisega seostasid intervjuueeritavad eelkõige ametiühinguid, kuid mainiti ka, et oleks hea, kui oleks “keegi, kelle poole saaks pöörduda, kui on probleem” ilma defineerimata, kes seda rolli võiks täita. Vastajad võib jagada kolme gruppi:

- a) need kes oleks huvitatud, kui ametiühing esindaks neid,
- b) need kes olid ametiühinguga liitumise osas kõhklevad seisukohal ning
- c) need kes ei ole ametiühinguga liitumisest huvitatud.

Kõige rohkem oli neid, kes välistasid ametiühingu liikmesuse. Vestlustest selgusid mitmed põhjused, miks ei olda huvitatud ametiühingusse astumisest (vt tabel 6).

Tabel 6: Takistused ametiühingu liikmesuses (intervjueeritavate sõnade järgi).

1. ametiühingud on nõrgad, neil on vähe võimu
2. ei tea, mis on ametiühing
3. ametiühing ei võta platvormitöötajaid liikmeks
4. ei ole mõtet, kuna töötab poole koormusega
5. ei näe ennast töötaja, vaid ettevõtjana, kui ei meeldi lahkub
6. pole aega ja energiat sellega tegeleda
7. saab ise hakkama

Allikas: autori analüüs

Näiteks arvas mitu vastajat, et ametiühingud ei saa midagi platvormitöötajate heaks teha.

Olen vaadanud, aga meie ametiühingud Eestis ei ole minu arust see asi õigel moel. Sest kui ma vaatan nagu välismaal ametiühingut, siis see tähendab seda, et noh, näiteks ütleme kui tööline ütleb, et ma kaeban su peale, ma lähen ametiühingusse, siis see on nagu mingi power või mingi jõud. Eestis seda ei ole. Nagu raudteelaste ametiühing näiteks. Noh, millest me räägime. 20 vanainimest läheb sinna ja ta isegi ei tea, mida ta seal taotleb või mida ta seal teeb. Õdede-arstide ametiühing on natuke sellisem nagu jõulisem, aga nendel on ka põhjus teine. Kui tal siin Eestis, kui talle ei meeldi, ametiühingu kaudu ta oma seda läbirääkimiste tulemust ei saa, siis ta läheb Soome. Aga raudteelasel ei ole võimalik kuhugi Soome minna. (Kristiina, 48 a, teeb erinevaid juhutöid platvormi vahendusel)

Ühe peamise takistusena toodi välja **aja ja energia puudumist**, eriti nende seas, kes teevad platvormitööd mingi muu tegevuse kõrvalt.

No, kuna see minu jaoks on nagu, ei ole täiskohaga töö, vist ei läheks, sest mul ei ole selleks aega noh. Lihtsalt mul ei ole. Aga ma tean vist inimesi, kes, kes oleks vist võib-olla võinud seda teha nagu, meil on chat'is mõned inimesed väga aktiivsed, et räägivad kõikidest probleemidest mulle, võib-olla nad läheksid, mina vist küll mitte. Sest nagu mul ei ole selleks aega lihtsalt. (Roman, 33 a, äpitaksojuht)

Ma ei näe sellel /ametiühingu liikmesusel/ mõtet. Inimesed teavad, mida nad tahavad, ja ma ei näe mõtet oma energiat raisata, et seda muuta. Ma pigem lähen sinna, kus energia on vabam. Ja lähen sinnapoole. Ma ei viitsi. See võtab väga palju energiat, see streikimine. (Martin, 25 a, toidukuller)

Veel üheks takistuseks on **nõrk töötaja identiteet**, mida kinnitavad ka teised uuringud (Huws, 2019), mis on aga ühinemise eelduseks. On neid, kes näevad end platvormitööd tehes ettevõtja ja mitte töötaja rollis. Vastanute seas oli mitmeid ettevõtluse taustaga inimesi, kes olid olude sunnil hakanud töötama platvormide vahendusel. Selle peamiseks põhjuseks oli ettevõtlusega seotud tegevuse vähenemine või kadumine COVID-19 pandeemia tagajärjel. Kuna nad olid harjunud olema tööandja rollis, siis oli neil raske ette

kujutada, et võiks hakata paremate töötingimuste nimel teise poolega läbi rääkima. Olles ise ettevõtja taustaga, tekitas see mõte neis sisemise konflikti, nagu kirjeldab Rainer.

Ma olen tööandja olnud, et minus ei ole sellist barrikaadidele viskajat. Sest ma, lihtsalt me kõik saame aru, ma istun siin ju täie teadmise juures teen seda tööd, noh. Kuna ma olen ise ettevõtja olnud ka, siis nemad pakuvad mulle võimaluse, eks ju noh. Minu asi on otsustada, kas ma sünnan seda kibedat aganaleiba või sünnan Aleksandri kooki või mingit, ma ei tea, Pavlovat, eks. Ma olen praegu aganaleivaga ja ära hammusta seda kätt, kes on, ära raiu seda mõeka otsast, kes pakuvad sulle. Nad pakuvad mingi võimaluse. Näiteks et, ma arvan et, viiruse ajal ka paljud inimesed jäid ilma tööta, eks ju. Noh, näiteks neil sõiduk oli, nad saavad midagigi, võib-olla endal, noh, mingigi, nagu et see. Et mul samamoodi on ju, et ma ei viitsind mujale tööle minna. Mingi võimalus ikkagi, noh, kuidas seda nimetatakse siis, noh töö harjutamine ta otseselt ei ole, aga püsida tööjõuturul (...) Makstakse mulle selle eest siis palju makstakse, aga vähemasti mul see rutiin ja rütm on olemas. Ehk nüüd, kui ma tahaksin homme minna suvalisse teise kohta nagu tööle, siis see ei ole raske minu jaoks. Et töö harjutamine nii-öelda. (Rainer, 54 a, täiskohaga äpitaksojuht)

Nooremate vastajate seas tekitas ka sõna ametiühing segadust. Kohati ei teatud, mis see on. Ka Eesti Taksokoondise esindaja tõdes, et mõnikord ajavad taksojuhid nende ühingu segamini äriprojektiga, millesse peab panustama, ega mõista, et ühing esindab tegelikkuses nende huvisid. Oldi ka ebakindlad, kas ametiühing võtaks platvormitöötajaid liikmeks.

Ma ütlen, Soomes liituti, ma Eestis nagu ametiühingu liikumist jälgisin seal (...) Ma ei teagi, kas ma mahun nende alla, ma peaksin olema pigem töölepinguga või ikkagi konkreetse tööga. Mul pole ju töölepingut. Mille alusel ma sinna...ma olen mingi /platvormi nimi/ mingi...ma ei tea. Platvormi majandusega ses mõttes see ongi hägune ja ähmane. Et võiks isegi öelda hall tsoon täna ilmselt seadusandluses. (Rainer, 54 a, täiskohaga äpitaksojuht)

Mitmed uuringus osalejad olid veendunud, et riik ei võta platvormitöötajate muresid kuulda, vaid pigem tuleb vastu platvormi haldajate soovidele. Arvati, et isegi kui ametiühing neid esindaks, ei oleks sellest kasu.

Keegi ei usu, et midagi saab muuta. Kõik ootavad, et riik võtab vastu mingid seadused. Et keegi midagi teeb, aga inimesed ei saa aru, et saab ka ise muuta. Keegi ei taha seda teha (...). Lahendus võiks olla mingi uued seadused. Aga kes võtab need uued seadused? Keegi ei tea. Meid ei abista keegi. No lihtsalt kes on taksojuhid... meie häält keegi ei kuula, sellepärast sest see hääl on väga... nõrk. Ja kogu lugu. (Sergei, 43 a, täiskohaga taksojuht)

Siiski oli vastajate seas üksikuid, kes tahaksid, et ametiühing nende huvisid esindaks, kuid seda ilma, et nad peaksid ametiühingu liikmemaksu maksma. Puudu on ka üldisest valmidusest ja võimalusest esindamist omavahel arutada ja seda realiseerida, kuna platvormitöö tegemise kõrvalt ei jää inimestel selleks aega.

6.4.2 Ametiühingute vaade

Fookusgrupi intervjuust Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu esindajatega selgus, et platvormitöötajate liikmeks võtmine ei ole ka nende poolt probleemivaba. Esindamine takerdub peamiselt järgmise kahe küsimuse taha.

Esiteks esineb **platvormitöötajate probleemide lahendamisel rohkem väljakutseid**. Näiteks puudub ametiühingutel kogemus ja hea praktika seoses töötajate isikuandmete väljanõudmisega platvormidelt. Andmete väljanõudmine toetudes andmekaitse seadusele on aga hädavajalik, et toetada platvormitöötajaid. Teiseks on platvormitöötajate esindamine ning liikmeks võtmine seotud ka **suurema administratiivse koormusega**, milleks napib ressursse. Platvormitöötajate pidev liikumine erinevate platvormide vahel ja muutuvad sissetulekud teevad liikmemaksu määramise ressursimahukaks. Püsiv liikmemaks on aga vajalik selleks, et ametiühingutel oleks ressursse platvormitöötajate probleemidega tegelemiseks. Hetkel realiseeruks ametiühingute võimekus tegeleda platvormitöötajate probleemidega nende liikmete arvelt, kes on töölepingutega tööl ja tasuvad regulaarselt liikmemaksu. Ametiühingud ei tähelda aga veel kriitilist massi platvormitöötajaid, kes oleks huvitatud ametiühingusse astumisest ja kataks liikmemaksuga selle administratiivse lisakulu, mis neil tekiks. Platvormitöötajate organiseerumiskampaania senistelt liikmetelt laekunud ressurssidega vajaks mõjuvaid põhjuseid. See tuleks hetkel kõne alla ainult **mõne sektori kaitseks**. Intervjuust ametiühingute esindajatega ilmnes, et ametiühingud kaaluks sekkumist, kui töö platvormistumine ohustaks mõne sektori tavatöötajaid. Sellest võib järeldada, et hetkel ei ole platvormitöötajad ametiühingutele kõige lihtsam sihtgrupp.

7 Kollektiivlääbirääkimiste õigus ja mõju

Käesolev peatükk keskendub platvormitöö tegijate õigusele sõlmida kollektiivlepinguid (7.1) ning selle võimalikule mõjule erinevatele osapooltele (7.2). Vastust otsitakse järgmistele küsimustele. Kas Eesti platvormitöötajatel peaks olema õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt lahendada töötülisid? Kui neil oleks see õigus, siis kui tõenäoline see on, et nad seda kasutaksid? Millised oleksid sel juhul võimalikud mõjud platvormidele, platvormitöötajatele ja tarbijatele?

7.1 Platvormitöötajate õigus sõlmida kollektiivlepinguid

Hetkel puudub Eesti platvormitöö tegijatel selgelt väljendatud õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt töötülisid lahendada. Kollektiivlepinguid, mille all mõistetakse töötajate ja tööandjate vahelisi vabatahtlikke kokkuleppeid töötingimuste osas, reguleerib Eestis kollektiivlepingu seadus⁵. Kui kollektiivlepingute sõlmimisel ja täitmisel ning uute töötingimuste kehtestamisel tekib töötüli, reguleerib selle lahendamist kollektiivse töötüli lahendamise seadus⁶. Rahvusvahelisel tasandil tuntakse kahte peamist tööõiguse standardit, mis tagavad töötajatele õiguse koonduda, sõlmida kollektiivlepinguid ning kollektiivselt lahendada töötülisid. Nendeks on Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonid number 87⁷ ja 98⁸. Eesti ratifitseeris mõlemad konventsioonid 1994. aastal. Nende konventsioonide kohaselt on töötajatel õigus koonduda, moodustada esindusorganisatsioone, nendega ühineda, pidada kollektiivlääbirääkimisi ning sõlmida kollektiivlepinguid. Vaidlusi tekitab siiski ILO konventsioonides kasutatav "töötaja" mõiste (Rani et al., 2021) ning ühiskonna tasandil on lahendamata küsimus, kas platvormitööd tegev inimene on töötaja või iseseisev teenusepakkuja (Erikson ja Rosin, 2018, De Stefano et al., 2021, Vallas ja Schor, 2020). Olukorra teevad veelgi keerulisemaks konkurentsiseadused, mis takistavad enesehõivatutel koonduda (Lianos et al., 2019).

Kehtiva kollektiivlepingu seaduse kohaselt on Eestis õigus sõlmida kollektiivlepinguid praegu ainult töölepinguga töötajatel. Eestis pole hetkel autorile teadaolevalt ka ühtegi kohtuvaidlust, mis käsitleks kollektiivlepingu seaduse rakendamist eraldi platvormitöö tegijatele. Samuti ei ole ühtegi kohtuvaidlust, mis vaidlustaks platvormitöötajate lepingulist suhet (vt ka tabel 2, peatükk 3.1). Seega on olemasoleva õigusraamistiku alusel Eesti platvormitöötajatel raskusi kollektiivlepinguid sõlmida.

Platvormitöötajatel peaks siiski olema õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt lahendada töötülisid. Nagu eelnevalt kirjeldatud, on vastutuse ja riskide jaotus Eesti

⁵ Kollektiivlepingu seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112062018007?leiaKehtiv>

⁶ Kollektiivse töötüli lahendamise seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018021?leiaKehtiv>

⁷ ILO konventsioon nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

⁸ ILO konventsioon nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

platvormitöö osapoolte vahel tasakaalust väljas. Platvormitöö tegijate õlgadel lasub suurem riskide, vastutuse ja kulude koorem, aga puudub võimalus kaasa rääkida seoses töötingimuste ja teenuste hinnastamisega, mis aitaks neid riske maandada. Samal ajal koguvad mitmed platvormid andmeid platvormitöötajate kohta, mis võimaldab neil teostada järelevalvet töötajate üle ja mõjutada nende käitumist. Sellistes tingimustes on platvormitöö tegijate – isegi kui nad on vormiliselt ettevõtjad – autonoomsus ainult näiline. Platvormitöötajate sotsiaalkaitse kui ka kaitse tööõnnetuste puhul on puudulik⁹. Eesti platvormitöö tegijad tegutsevad hetkel hallis tsoonis, kus valitseb võimu tasakaalustamatus platvormide suhtes ja algoritmide abiga teostatud järelevalve (vt peatükk 4), kuid mille tasakaalustamiseks puuduvad vahendid. Kollektiivlepingud aitavad kokku leppida töötingimustes ja paremas töötasus ning seega maandada töö ja sissetulekuga seotud riske. Läbirääkimisi soodustav keskkond aitab tõsta tööga rahulolu ja parandada inimeste elukvaliteeti.

Nagu 6. peatükis näidatud, on mõned toidukullerid ja taksojuhid juba astunud nii individuaalselt kui ka kollektiivselt dialoogi platvormidega, et leida lahendusi tööga seotud probleemidele. Küsimuseks on olnud eelkõige algoritmide läbipaistmatus, klientide madalate hinnangute tagajärjed, ebaõiglasused ja ootamatud kontode sulgemised, aga ka teenuste hinnastamine platvormide poolt. Nagu kirjeldatud eelpool, ei ole töötajate ühised pöördumised platvormide poole soovitud tulemusteni viinud. Lahendusi leitakse pigem operatiivsetele lihtsamatele küsimustele ning tehnilistele probleemidele, aga töötingimustega seotud probleemid jäävad üldjuhul lahendamata. Dialoog platvormidega on raskendatud. Näha on ka töötajate ebakindlust seoses ühiste pöördumistega. Luhtunud dialoogikatsed platvormidega on viinud selleni, et rahulolematuse puhul lepitakse olukorraga või otsitakse teine töö. Platvormitöö populaarsuse kasvuga selline olukord tõenäoliselt süveneb ning murendab platvormitöötajate ja platvormide vahelisi suhteid. Pikemas perspektiivis ei ole selline riskide jaotus ja platvormide ning platvormitöötajate vahelised suhted ka ühiskonna tasandil jätkusuutlik.

Sellises olukorras ja pidades eriti silmas platvormitöö populaarsuse kasvu on mõistlik kaaluda kollektiivlepingute sõlmimise ning kollektiivselt töötulide lahendamise õiguse laiendamist kõigile platvormitöö tegijatele. See annaks platvormitöö tegijatele juurde täiendavaid õigusi, mis aitaks neil tasakaalustada suhteid platvormidega, mõjutada töötingimustega seonduvat ja seega paremini maandada tööga seotud riske. Selgelt välja öeldud õigus annaks platvormitöö tegijatele kindlustunde seoses kollektiivsete läbirääkimistega. Kollektiivlepingus saaksid platvorm ja platvormitöötajad kehtestada näiteks miinimumtöötasu ja täiendavaid töötingimusi. Juhul kui platvormitöötajatel oleks õigus kollektiivlepinguid sõlmida, seonduks sellega ka õigus kollektiivselt töötüli lahendada. See annaks õiguse kuulutada välja ja korraldada streiki. Kollektiivläbirääkimiste õigus soodustaks ka üldülalise dialoogi soosiva keskkonna tekkimist, mis on aluseks inimväärse töö tagamisel ühiskonnas.

Kuna platvormitöötajate tööga seotud probleemid ei olene teenuse osutamise õiguslikust vormist, vaid pigem platvormidest ja vähesel määral platvormitöö liigist, siis peaks kõigil

⁹ Eraldi mainimist väärib asjaolu, et üks Eestis tegutsev kulleriteenust vahendav platvorm hakkas 2021. aastal pakkuma kulleritele tasuta vastutus- ja õnnetusjuhtumikindlustust.

platvormitöö tegijatel olema võrdne õigus kollektiivlepingute sõlmimiseks ja dialoogiks. **Autori hinnangul peaks seega õigus kollektiivlepinguid sõlmida ja kollektiivselt töötülisid lahendada olema kõigil platvormitöötajatel aga eriti neil, kelle autonoomsus on piiratud või ainult näiline.** See puudutab eelkõige kulleri- ja taksoteenust osutavaid platvormitöötajaid.

Järgmine alapeatükk analüüsib kollektiivsete õiguste kasutamise tõenäosust platvormitöötajate poolt ja selle võimalikku mõju ühiskonnas

7.2 Kollektiivsete õiguste kasutamine ja mõju

Kui platvormitöötajatel oleks selgemalt väljendatud õigus sõlmida kollektiivlepinguid ja kollektiivselt töötülisid lahendada, siis tõenäoliselt nad hetkel seda õigust siiski ulatuslikult ei kasutaks. Kollektiivläbirääkimiste eeltingimuseks on koondumine ja tahe ühiselt millegi nimel tegutseda. Hoolimata sellest, et ollakse koos rohketes *online*-kogukondades, kus vahetatakse kogemusi ja infot, on Eesti platvormitöötajate seas hetkel veel puudu sisemisest organiseerumistahtest, et kollektiivselt platvormidega läbirääkimisi pidada. Samuti esineb tegureid, mis takistavad laiaulatuslikumat organiseerumist. Nagu peatükkides 5 ja 6 kirjeldatud, esinevad järgmised takistused (vt ka joonist 1, peatükk 5.2).

- **Sisemine segregatsioon**
Kollektiivseid ühisaktsioone takistab hetkel sisemine segregatsioon mitmel tasandil. Seda eriti taksojuhtide seas, kus on näha segregatsioonist eesti, vene ja muid keelt rääkivate taksojuhtide vahel, aga ka elukutseliste ja uute (kogemusteta) ning täis- ja osakoormusega töötavate taksojuhtide vahel.
- **Kollektiivse töötaja identiteedi puudumine**
Kuigi Eesti platvormitöötajatest on toidukulleritel ja äpitaksojuhtidel kõige tugevamini välja kujunenud ühine identiteet, ei ole neil veel tekkinud veendumust, et nad tahaksid kollektiivselt tegutseda. On neid, kes näevad end ettevõtjatena, ja teisi, kes tunnevad end valesti klassifitseeritud töötajatena. Ka ametiühingute esindajate hinnangul piirdub Eesti platvormitöötajate "kollektiivsus" hetkel sooviga teiste töötajatega suhelda, infot ja kogemusi vahetada. Soovitakse küll lahendada tööga seotud väljakutseid, kuid puudu jääb tahtmisest kollektiivselt survet avaldada või läbirääkimisi pidada.
- **Ühise "suure" probleemi puudumine**
Puudu on "suurest" kõiki ühendavast probleemist. Töötajate erinevad profiilid ja lahkarvamused raskendavad ühise nimetaja leidmist ning koondumist mingi ühise probleemi lahendamise eesmärgil.
- **Dialoogi soodustava keskkonna puudumine**
Eesti platvormitöö tegijatel, eriti noortel, puudub kogemus kollektiivläbirääkimistega. Selle all ei osata midagi konkreetset ette kujutada. Samuti jääb

puudu keskkonnast, mis soosiks dialoogi teket platvormide ja platvormitöötajate vahel.

- **Tulemusteta jäänud ühised pöördumised**

Platvormitöötajad on teinud mõned ühised pöördumised platvormide poole, mis on aga jäänud tulemusteta. Eelnevad luhtunud kogemused on võtnud usu kollektiivläbirääkimiste tulemuslikusesse.

- **Sissetuleku ebakindlus**

Ametiühingute hinnangul pärsib koondumist ka platvormitöötajate sissetuleku ja töötundide ebakindlus, kuna puudub pikaajaline side platvormiga. Lihtne on vahetada platvormi, kui tekivad probleemid töötingimustega.

- **Puuduvad ühistegevused, mis edendaks sotsiaalseid suhteid**

Kui platvormide algusaastatel korraldati veel ühisüritusi (vt alapeatükki 5.1.1.1 ja 5.1.1.2), siis praeguseks on need lõpetatud. Virtuaalsest kontaktist jääb väheks, et tekiks tahtmine ühiselt midagi teha. Üksteist ei tunta ja sotsiaalsed suhteid ei teki, arvestades töötajate vähest kokkupuudet.

- **Platvormide vastutegevus**

Eestis on täheldada ka mõne platvormi vastutegevust, et ära hoida platvormitöötajate liigset "vennastumist".

Sellest võib järeldada, et isegi kui platvormitöö tegijatel oleks õigus kollektiivläbirääkimisteks, siis vähemalt esialgu nad seda õigust ei kasutaks. Õigus üksi ei ole käivitaja. Selleks, et Eesti platvormitöötajad koonduksid kollektiivläbirääkimiste nimel, oleks vaja ka välist tõuget. See võib olla näiteks **mõni kriitiline töötingimustega seotud teema**, mis paljusid kõnetab ja mis meedias laialdast kajastust leiab. Ka praegu on näha rahulolematust töötingimustega, aga lahendust nähakse pigem lahkumises ja teise töö otsimises. Samuti võib **hindade langetamine** platvormi poolt tekitada huvi läbirääkimiste vastu. Seda juhul, kui platvormid hakkaksid hinnasõjas koos teiste platvormidega hindu langetama, nii et see mõjutaks oluliselt platvormitöötajate sissetulekuid. Kui vaadata erinevaid töötajate grupe, siis taksojuhid on Eestis kõige paremini koondunud platvormitöötajate grupp ja nemad on ka kõige rahulolematud töötingimustega. Seega oleks taksojuhid tõenäoliselt esimesed, kes kasutaksid õigust kollektiivläbirääkimisteks. Siiski ei teeks seda kõik, vaid taksojuhid läheksid initsiatiiviga kaasa valikuliselt. Hetkel on vähetõenäoline, et kullerid koonduks mõne ühise eesmärgi nimel, seda vähemalt mitte lähitulevikus.

Lisaks juhuslikele käivitajatele aitavad huvi kollektiivläbirääkimiste vastu suurendada ka konkreetsed meetmed, mille eesmärk on tõsta platvormitöötajate teadlikkust nende kollektiivsetest õigustest. See aitaks tõsta laialdasemalt kõigi platvormitöö tegijate aktiivsust, kui nad saaksid selge sõnumi, et neil on õigus ühineda ja kollektiivlepinguid sõlmida. Samuti on tõenäoline, et isegi kui kollektiivsete õiguste laiendamine ei viiks kohe ühisaktsioonideni, siis inimeste teadlikkuse tõstmine soodustaks selle õiguse kasutamist ka hiljem. Praegu on platvormitöötajad seoses oma õigustega väga halvasti informeeritud. Enamjaolt noored platvormitöötajad ei mõista ka alati ametiühingute rolli.

Kollektiivlääbirääkimiste mõju platvormidele, platvormitöötajatele ja tarbijatele oleneb paljudest asjaoludest. Seda aitaks hinnata olemasolevate kollektiivlepingute analüüs. Maailmas on aga veel liiga vähe näiteid platvormitöötajate ja platvormide vahelistest kollektiivlepingutest, et teha nende põhjal üldistusi ja täielikult mõista nende mõju erinevate platvormitöö osapooltele ning ühiskonnale. Esimene selline kollektiivleping sõlmiti 2018. aastal Taani koristusteenust vahendava digiplatvormi Hilfr ja Taani ametiühingu 3F vahel¹⁰. Kollektiivlepingu tulemusena paranesid selle platvormi vahendusel töötavate inimeste töötingimused, tõusid palgad ja vähenes tööjõu voolavus (Ilsøe, 2020). Samal ajal tõusis aga teenuse hind tarbijale, mida leevendas siiski asjaolu, et teenuse tarbijatel oli võimalus platvormi kaudu sisse ostetud koristamiskulud tuludeklaratsioonis maha arvata (Vandaele, 2018). Ilsøe (2020) leidis aga, et Hilfri kollektiivlepingu töötingimused on töötajate jaoks halvemad võrreldes tingimustega teistes sektoritasandi kollektiivlepingutes. Näiteid kollektiivlepingutest platvormide ja platvormitöötajate vahel on peale 2018. aastat juurde tulnud mitmeid¹¹, kuid nende mõju ühiskonnale ja platvormitöö osapooltele ei ole veel süstemaatiliselt analüüsitud. Vähesed seni läbiviidud analüüsid on kontekstispetsiifilised ning neid ei ole võimalik Eesti oludele üks-ühele üle kanda. Kui platvormitöö eripäradele kohandatud kollektiivlepingud tõenäoliselt tõstaks üleüldist töötingimuste taset ühiskonnas, kus kollektiivlepingutega kaetus on madal (näiteks Eestis), siis ühiskonnas, kus on tugev kollektiivlepingute traditsioon (vt Hilfr näidet), oleks nende mõju vastupidine. Kõige rohkem näiteid kollektiivlepingutest platvormide ja platvormitöötajate vahel on täheldada riikides, kus kollektiivlääbirääkimiste kaetus on kõrge (nagu Rootsi, Austria, Taani). Kuna **kollektiivlääbirääkimiste mõjud on kontekstipõhised**, siis nende näidete võrdlemine Eestiga ei anna soovitud tulemusi. Siiski võib Eesti eripära arvesse võttes teha mõned ettevaatavad oletused, mis mõjudega peame tõenäoliselt arvestama juhul, kui Eesti platvormitöö tegijad kasutaksid õigust sõlmida kollektiivlepinguid.

Kuna kollektiivlepingute raames lepatakse tavaliselt kokku kõrgemas töötasus, siis tõenäoliselt viiks nende sõlmimine **platvormi vahendusel pakutavate teenuste kallinemiseni**. Samad teenused tõenäoliselt jääksid, aga kui teenuse hinnatõus on liiga suur, siis see võib vähendada tarbijate arvu. Võimalik, et platvormid keskenduksid teenuste vahendamisel suurtematele linnadele ja pigem jõukama sissetulekuga inimestele. Kollektiivlepingute sõlmimine võib ka mõjutada ühiskonna arusaama platvormitöötajate õigussuhtest ning **soodustada nende ümberliigitamist töötajaks**. Sellega seotult paraneks küll platvormitöötajate sotsiaalkaitse, kuid see võib jällegi viia töötajate madalama netosissetulekuni. Platvormid peavad tegema valiku, kas tõsta teenuse hinda selleks, et katta sotsiaalkindlustusmaksud, või muuta tasu kujunemise tingimusi, mis omakorda võib vähendada platvormitöötajate sissetulekuid. Olenevalt valikust mõjutaks see kas tarbijaid või platvormitöö tegijaid. Töötasu vähenemine võib platvormitöötajates aga tekitada vastumeelsust seoses kollektiivlääbirääkimiste regulatsiooniga ja ka tõrget platvormitöö suhtes. Kollektiivlepingute raames kokku lepitud paremad töötingimused platvormitöötajatele aitaksid jällegi kaasa **üldise töökliima ja töökeskkonna paranemisele**

¹⁰ Hilfr kollektiivleping:

<https://www2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomst/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>

¹¹ Ülevaate platvormide ja platvormitöötajate vahelistest kollektiivlepingutest teistes riikides annab Friedrich Ebert Ühingu poolt koostatud uuring: <https://futureofwork.fes.de/our-projects/mapping-platform-economy>

Eestis (näiteks aitaksid need vähendada oportunistlikku mentaliteeti töömaailmas), mõjuksid positiivselt platvormitöö ärimudelile ning platvormitöötajatele. Kõrgem töötasu ja ligipääs sotsiaalkaitsele aitaks vähendada ületöötamist. Ühiskondlikul tasandil võib oodata uute töökohtade lisandumist ning riigile laekuks rohkem makse.

Kuna hetkel on vähemalt lähitulevikus tõenäosus väike, et Eesti platvormitöötajad kasutaks õigust kollektiivläbirääkimisteks, siis oleks detailsem mõjude analüüs ennatlik. Platvormitöö maastik on dünaamiline ja lühikese aja jooksul võib näha mitmeid muutusi, mis omakorda mõjutaks kollektiivläbirääkimiste mõju platvormitöö osapooltele. Nagu ülalpool kirjeldatud, on võimalik ka lisameetmetega suunata töötajate solidaarsuse teket ja teadlikkust kollektiivläbirääkimistest. Täpsema mõju hinnangu saab anda siis, kui on märke, et platvormitöötajad kasutaks lähitulevikus õigust kollektiivläbirääkimisteks.

Kasutatud kirjandus

- ATZENI, M. 2010. *Workplace conflict: mobilization and solidarity in Argentina*. London: Palgrave Macmillan.
- CHARMAZ, K. 2014. *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore: Sage Publications.
- DE STEFANO, V., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C. & WOUTERS, M. 2021. *Platform work and the employment relationship*. ILO Working Paper 27, Geneva: International Labour Organization.
- ERIKSON, M. & ROSIN, A. 2018. *Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?* Tallinn: Arenguseire Keskus.
- EUROFOUND 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FANTASIA, R. 1989. *Cultures of solidarity*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- HOLTS, K., HUWS, U., SPENCER, N. H. & COATES, M. 2021. Competition, collaboration and combination: differences in attitudes to collective organisation among offline and online crowdworkers. In: DOLBER, B., KUMANYIKA, C., RODINO-COLOCINO, M. & WOLFSON, T. (eds.) *The Gig Economy: Workers and Media in the Age of Convergence*. New York and Oxon: Routledge.
- HUWS, U. 2019. *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?* London: Palgrave Macmillan.
- HUWS, U., SPENCER, N. H., COATES, M. & HOLTS, K. 2019. *The Platformisation of Work in Europe. Highlights from Research in 13 European Countries*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- ILSØE, A., 2020. *The Hilfr agreement: negotiating the platform economy in Denmark*. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds-og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- JOYCE, S., NEUMANN, D., TRAPPMANN, V. & UMNEY, C. 2020. A global struggle: worker protest in the platform economy. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 2.
- LIANOS, I., COUTOURIS, N. & DE STEFANO, V., Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. *European Labour Law Journal*, 2019. 10(3): p. 291-333.

- RANI, U., KUMAR DHIR, R., FURRER, M., GÖBEL, N., MORAITI, A. & COONEY, S. 2021. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: International Labour Organisation.
- SHARMA, P. 2021. Contested social relations in the platform economy: Class structuration and collectivisation in ride-hailing services in India. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15, 25-45.
- TASSINARI, A. & MACCARRONE, V. 2020. Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34, 35-54.
- VALLISTU, J. & PIIRITS, M. 2021. *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Tallinn: Arenguseire Keskus.
- VANDAELE, K., 2018. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. *Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe (June 19, 2018)*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- VALLAS, S. & SCHOR, J. B. 2020. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- WOODCOCK, J. 2021. *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. London: University of Westminster Press.