

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO

Majandusteaduskond

Artur Toikka

**PLATVORMIPÕHISE JUHUTÖÖ VÄÄRTUS TÖÖTAJATE JA
ÜHISKONNA SEISUKOHAŠT BOLTI NÄITEL**

Magistritöö

Õppekava Juhtimine ja turundus, peeriala äriprotsesside juhtimine digitaalühiskonnas

Juhendaja: Prof. Mari-Klara Stein

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 15740 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Artur Toikka 09.05.2023

(kuupäev)

Artur.Toikka@taltech.ee

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE RAAMISTIK.....	8
1.1. Töö ja juhutöö mõiste	9
1.2. Töö väärtus	11
1.3. Platvormipõhise juhutöö olemus	16
1.4 Platvormipõhine juhutöö Eestis.....	20
2. EMPIIRILINE UURING.....	24
2.1. Bolti juhtumikirjeldus.....	24
2.2. Meetod ja valim.....	25
2.3 Intervjuude ülesehitus ja analüüs.....	27
2.4 Meedia analüüs	28
3 TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	29
3.1 Tulemused	29
3.1.1 Väärtus töötajate jaoks	29
3.1.2 Platvormipõhise juhutöö väärtus ühiskonna silmis	42
3.1.3 Väärtuse tõstmise võimalused töötajate jaoks	46
3.1.4 Väärtuse tõstmise võimalused ühiskonna jaoks	49
3.2 Analüüs ja arutelu.....	50
3.3 Järeldused	53
3.4 Uurimustöö piirangud.....	55
KOKKUVÕTE	56
SUMMARY	59
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	62
LISAD	65
Lisa 1. Eestikeelse intervjuu protokoll	65
Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid.....	70
Lisa 3. Intervjueeritavate ülevaade.....	71
Lisa 4. Meedia artiklid Bolti kohta.....	72
Lisa 5. Bolti blogi artiklid	73
Lisa 6. Lihtlitsents	74

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolev töö on tehtud eesmärgiga suurendada teadlikkust platvormipõhisest juhutöö väärtusest. Seda nii töö tegija, kui ka ühiskonna perspektiivist. Põhilisteks uurimisküsimusteks on platvormipõhise juhutöö väärtus töötajate ning ühiskonna silmis ja võimalused platvormipõhise juhutöö väärtuse tõstmiseks nii platvormitöötajate, kui ka ühiskonna jaoks. Nendele küsimustele vastamiseks on tehtud intervjuud platvormitöötajatega ja kogutud andmed platvormitöö kohta meediast. Kogutud andmed on analüüsitud ja esitatud tekstilises ning graafilises vormis.

Töö tulemustest ilmneb kaks olulist avastust. Esiteks, huvi pakub fakt, et platvormitöötajad (sõidujagajad ja kullerid) ei tunne uhkust oma töö üle. Samal ajal tunnevad platvormitöötajad uhkust platvormi üle, mille vahendusel nad töötavad, kuna see on rahvusvaheliselt tunnustatud ja pärineb nendega samast riigist. Ka välismaalastest töötajad toovad välja, et Bolt on ettevõtte, mille üle võib Eesti uhkust tunda. Teiseks, ilmnis asjaolu, et platvormitöö kohale on tekkinud veel üks ettevõtluse vorm: ettevõtted, kes on vahendajateks platvormitöötajate ja platvormide vahel. Ka niisuguses töösuhtes on erinevaid vorme ja kokkuleppeid. Nii fikseeritud tasu pakkumine, kui ka vahendustasu võtmine vahendamise eest.

Lisaks leiavad kinnitust ka varasemate autorite uurimistulemused võrdlemisi kehvade töötingimuste kohta platvormidel, peamiselt nii vähese tegeliku autonoomsuse, madalate töötasude ja platvormide poolse reeglite diktaadi ning platvormitöö kõrge stressitaseme kohta. Töötajad väidavad, et väärtustavad oma töös kõige enam paindlikku tööaega ja ülemuse puudumist, kuid samal ajal nendivad fakti, et tööaeg pole eriti paindlik ja nad on pideva algoritmide järelvalve all kasutajakonto blokeerimise kartuses.

Võtmesõnad: platvormitöö, platvormipõhine juhutöö, platvormipõhise juhutöö väärtus

SISSEJUHATUS

Juhutöömajandus on uus töö vorm, mis on tekkinud seoses digiplatvormide arenguga, mis ühendavad töö tellijaid ja töö tegijaid (Kittur, et al., 2013). Juhutöömajandus omab suurt mõju töö vormidele ja töö tähendusele ning olemusele üldiselt (Fayard, 2021). Platvormiettevõtted mõjutavad tugevalt töö organisatsiooni ja võimu vahekorda töömaastikul (Kenney & Zysman, 2016). Euroopas ja Ameerika Ühendriikides viiendik, kuni kolmandik tööealisest elanikkonnast tegeleb ühel või teisel moel juhutööga (Fayard, 2021).

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni üks eesmärkidest on võimaldada väärikat tööd kõigi jaoks (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023). Kui töö on inimese jaoks tähenduslik, siis soodustab see ka jätkusuutlikku karjääri. (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Platvormitöö ümber on palju erinevaid diskussioone nii selle nähtuse eesmärgist (Gol, Stein, & Avital, 2019), platvormide rollist staatusest töömaastikul (Fayard, 2021; Kenney & Zysman, 2016), kui ka töötingimuste kohta platvormidel (Graham, et al., 2020; Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Tuuakse välja, et töötajad pole rahul töötingimustega (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021; Deng, Joshi, & Galliers, 2016).

Eestis on platvormitööl arvestatav osa, 7% tööealistest töötavad regulaarselt platvormide vahendusel (Vallistu & Piirits, 2021). Samuti rahvusvaheline platvormiettevõtte Bolt on pärit Eestist. Globaalselt ennustatakse platvormitöö turule umbes 23 kordset tulude kasvu lähima kümne aasta jooksul (335 miljardini) (Lanamäki & Tuvikene, 2022). Sellest tulenevalt võib oletada ka, et platvormitöö vorm tööhõives suureneb samuti olulisel määral. Eestis on tänu platvormide levikule 2017. aastal seadustatud sõidujagamine (Lanamäki & Tuvikene, 2022). Platvormitöötajatel Eestis on tööga seoses rohkelt väljakutseid ning töötasud ei ole töötajate jaoks rahuldavad (Holts, 2022).

Hetkel puudub meil ülevaade (nii teoreetiline, kui ka praktiline) sellest, miks inimesed otsustavad platvormitöö kasuks ja missugune on platvormitöötajate kuvand inimeste silmis. See ülevaade on oluline platvormitöö kasvava osatähtsuse tõttu ühiskonnas, et paremini mõista töötajate

motivatsiooni platvormitöö valimisel ja ühiskonna suhtumist platvormitöötajatesse. See aitab kaasa vastutustundliku platvormimajanduse edendamisel nii Eestis, kui ka mujal maailmas.

Sellest tulenevalt on käesoleva magistr töö uurimisprobleemiks platvormitöö väärtus töötajate ja ühiskonna silmis. Töö eesmärk on välja selgitada, mis on digitaalse juhutöö väärtus töötajate ja ühiskonna silmis ning leida võimalusi lisada sellele väärtust, et anda sisendit Eesti ja ka muu maailma digimajanduse arengu jaoks.

Töö eesmärgi täitmiseks on vaja vastata neljale uurimisküsimusele:

1. Kuidas ja miks on platvormipõhine juhutöö väärtustatud töövõtjate poolt?
2. Kuidas ja miks on platvormipõhine juhutöö väärtustatud ühiskonna poolt?
3. Kuidas tõsta platvormipõhise juhutöö väärtust platvormi töötajate jaoks?
4. Kuidas lisada väärtust platvormipõhisele juhutööle ühiskonna silmis?

Tulenevalt uurimisküsimustest on töös kaks põhilist uurimisülesannet:

- Välja selgitada, mis teeb platvormitöö väärtuslikuks töövõtja jaoks.
- Saada sisendit analüüsimiseks platvormipõhise juhutöö võtjatelt intervjuude abil ja ühiskonna suhtumisest andmekorje abil meediast.

Tegemist on kvalitatiivse uurimusega. Tulemusteni jõudmiseks on kasutatud põhistatud teooriat (Glaser & Strauss, 1999). Uurimuse läbiviimisel on kasutatud juhtumiuuringu strateegiat, ühe juhtumi põhjal (Yin, 2009), Bolti näitel. Lähenemisel on kasutatud nii induktiivset meetodit (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009), kui ka toetatud varasematele teooriatele oma teooria loomisel. Andmeid on kogutud intervjuude abil Bolti platvormitöötajatega (sõidujagajad ja kullerid), kokku tehti 20 intervjuud. Samuti on analüüsitud 187 meediaartiklit ja 19 Bolti blogipostitust.

Uurimust on alustatud teoreetilise tausta uurimisest. Esmalt on defineeritud töö ja juhutöö mõisted, selleks et oleks selge lähtepunkt platvormipõhise töö üle arutlemiseks. Seejärel on avatud töö väärtuse teoreetiline taust, et oleks selge, mis on selle sisu ehk missugustest komponentidest see koosneb, ning kuidas ja miks tekib töö väärtus. Peale seda on kirjeldatud platvormipõhise juhutöö olemus erinevatest vaatenurkadest, selleks et oleks selge, mida kujutab endast fenomen, mille väärtust on uuritud. Lõpuks on antud ülevaade platvormipõhisest juhutööst Eestis, et piiritleda uurimuse läbiviimise konteksti.

Empiirilise uuringu peatükis 2, on kirjeldatud uurimuse läbiviimist. Peatükis on kirjeldatud Bolti juhtumit, kuna sellele tugineb kogu läbiviidud uurimus. Seejärel on selgitatud ja põhjendatud uurimuse läbiviimise meetod ja kogutud andmed ning nende allikad. Kirjeldatud on intervjuude koostamise põhimõtted ja intervjuueerimise ning saadud vastuste analüüsi protsess. Sama moodi on kirjeldatud ka andmete kogumine meediast ja nende analüüs.

Peatükis 3, on tutvustatud tulemusi, tehtud nende põhjal järeldusi ning ettepanekuid. Alustatud on intervjuude tulemuste kirjeldamisest, kus on esitatud kogutud andmed diagrammide ja autori selgituste abil. Intervjuude tulemuste abil on vastatud esimesele uurimisküsimusele, platvormipõhise juhutöö väärtuse kohta töötaja jaoks. Platvormipõhise juhutöö väärtust ühiskonna silmis (teine uurimisküsimus) on selgitatud meedia artiklitest saadud tulemuste esitamise abil. Tulemuse põhjal on pakutud võimalusi platvormipõhise juhutöö väärtuse tõstmiseks nii platvormitöötajate, kui ka ühiskonna silmis. Lõpuks on tulemusi analüüsitud ja nende üle arutletud, tehtud järeldused ning kirjeldatud uurimustöö piiranguid.

Töös on kasutatud APA(6) viitamisstiili, MS Word tarkvara abil.

Ennekõike tänan enda juhendajat, Mari-Klara Steini, kes oli mulle toeks ja suunajaks magistritöö kirjutamisel ning kelle juhitud projekti raames on see töö valminud. Samuti tänan oma kolleegi teadustöös, Madison Winter Kurchikut, aruteludest kellega tekkisid uued mõtted ja perspektiivid andmete analüüsimisel. Lõpuks tänan kõiki platvormitöötajaid, kes olid nõus andma mulle intervjuusid ja jagama oma mõtteid platvormitöö kohta.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK

Peatükis tuleb juttu töö termini tähendusest ning töö ja juhutöö olemusest üldiselt. Samuti töö väärtusest erinevatest perspektiividest nii töö tegija, ettevõtte, kui ka ühiskonna jaoks. Seejärel on kirjeldatud platvormipõhise juhutöö olemust ja kaarditatud sellega seotud olukord Eestis. Kõik need teadmised on vajalikud selleks, et oleks võimalik, Bolti näitel, otsida vastust küsimustele kuidas ja miks on niisugune töövorm väärtustatud Eesti ühiskonnas ning kuidas saab sellele lisada väärtust.

Kogu inimkonna ajaloo jooksul on inimesed pidanud tegema tööd, et ennast ära elatada. Esmalt oli see seotud füüsilise tööga ellujäämise eesmärgil, hiljem, kui ühiskondlik organisatsioon muutus keerulisemaks, algas töö tegemine materiaalsete hüvede saamise eesmärgil. Tänapäeva kapitalistliku ideoloogia valitsemise olukorras, koostöös tehnoloogia arenguga, muutub ka nõudlus tehtava töö järele ning tekivad uued töö tegemise viisid ja vormid, nagu näiteks juhutöö digitaalsete platvormide vahedusel (Kenney & Zysman, 2016; Purcell & Brook, 2022).

Enne 21. sajandit, tööl käimine tähendas üldjuhul täispikka tööpäeva tööandja juures, tööandja poolt antud ülesandeid täites. Kusjuures mõlema osapoole (nii tööandja, kui ka töötaja) ootus oli pikaajaline töösuhe. Tänapäevaks on organisatsiooni roll töösuhtes vähenenud ning üha rohkem esineb alternatiivset töökorraldust. Alternatiivse töökorralduse tunnusteks on paindlikkus töösuhte vormis, töö aja ja töö tegemise koha valikus. Variante ja põhjuseid alternatiivse töökorralduse jaoks on erinevaid, kuid olulisemad on organisatsioonide vajadus olla paindlik, vähendada kulusid ja näidata kiiremini finantstulemusi ning töötajate mugavus, kuna see vähendab töötajate jaoks vajadust kontoris käimiseks, seega võimaldab töötada ükskõik kust kohast, kus on internetiühendus ning teha seda endale sobival ajal. Kuid alternatiivne töösuhe ei tähenda alati kõigi kolme tunnuse esinemist. Töötaja võib olla seotud ettevõttega lepinguga, mis eeldab tööd osalise ajaga, kuid fikseeritud kohas või vabalt valitud kohas, kuid kindlal ajal. Samuti võivad lepingud olla piiratud ajaga, töö võib olla korraldatud vahendaja poolt, kelle funktsiooni võib täita ka digitaalne platvorm. (Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017)

1.1. Töö ja juhutöö mõiste

Selles alapeatükis on alustatud töö termini ja olemuse selgitamisest toetudes inimkonna ajaloole, teadlaste arutlustele, religioossetele juurtele ning määratud ära perspektiiv, millest lähtutakse töö olemuse vaatlemisel kogu uurimuse jooksul. Seejärel on defineeritud, mida kujutab endast juhutöö ning missugused on selle võimalikud vormid. Lisaks on välja toodud, mida tähendab juhutöö töötaja jaoks praktilises mõttes.

Termin „töö“ võib sõltuvalt kontekstist tähistada väga erinevaid nähtuseid, näiteks töölepingutes tähistada tegevust, mille eest maksab tööandja töötajale palka, samuti vabatahtlikku tööd või ka hobi- või majapidamistegevusi (Provis, 2009). Töö võib olla defineeritud ka struktureeritud ülesannete kogusena eesmärgi täitmiseks ühe inimese poolt (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Ühest definitsiooni, mis sobiks kirjeldama tööd võrdselt igas valdkonnas, pole veel leitud (Provis, 2009). Selle magistritöö raames on räägitud tööst, kui tegevusest, mis on suunatud materiaalsete hüvede (raha) teenimisele kapitalistlikus süsteemis.

Karl Marxi järgi on töö tegevus, mis võimaldab inimestel teenida elatist müües oma töövõimet (Provis, 2009). Kuid juba Marx tõi välja ka asjaolu, et töö on, miskit enam, kui elatise teenimine, see on ka eneseteostuse viis (Nikolova & Cnossen, 2020). Inimene, kelle peamine eesmärk pole karjääri tegemine edutamise nimel või raha teenimine oma soovide ja vajaduste finantseerimiseks, teeb seda kutsumusest, mis omakorda võimaldab tal rahuldada eneseteostuse vajadust (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Tööga seotud kutsumustel on sügavad teoloogilised juured, samuti inimesed sageli otsivad elu mõtet vaimsusest ja religioonist ning paljud inimesed maailmas suhtuvad oma töösse vaimulikust perspektiivist. Usklikud töötajad üldjuhul vaatlevad töö tegevusi osana millestki suuremast ja olulisemast, väljaspool ennast. See annab töötajale sügavama tunnetuse töö tähenduslikkusest. Need töötajad, kelle jaoks peetav amet on põhjendatud jumaliku kutsumuse kaudu võivad leida tähenduslikkust ka töödest, mida üldjuhul peetakse tüütuteks, igavateks, mõttetuteks või ebameeldivateks. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)

Inimkond on juba enne meie ajaarvamist teinud katseid sõnastada töö tähendust ning seostanud töö tegemist ka ebameeldiva kohustusega. Näiteks, Vana-Kreeka Prometheuse müüdis väljus töö Pandora laekast karistuseks (Fayard, 2021). Aristotelese järgi, töö ja teadmised, kuidas füüsilist

tööd kasulikult rakendada on eraldiseisvad (Provis, 2009). Täna, nimetatakse tööks nii füüsilist, kui ka vaimset pingutust, olenemata selle keerukusest ja osapoolte arvust, kelle vajaduste rahuldamisele on tegevus suunatud või kui palju inimesi tööprotsessist osa võtab (Provis, 2009). Psühholoogilisest perspektiivist on inimene vaba ise defineerima töö tähendust enda jaoks, sotsioloogilisest vaatenurgast defineerib töö tähenduse elukeskkond, selles levinud tõekspidamiste kaudu (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Paralleelselt traditsioonilise tööga organisatsioonides on pikka aega eksisteerinud ka niinimetatud juhutöö, sellises vormis on enamasti elatist teeninud enamasti loometöö esindajad nagu kunstnikud, muusikud, kirjanikud, konsultandid, viimasel ajal ka programmeerijad (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Juhutööl on omakorda mitmeid erinevaid vorme nagu vabakutseline oskustöö, ajutine töö ja individuaalne ettevõtlus, sesoonne töö ja platvormitöö (Fayard, 2021; Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023).

Niisuguseid töövorme nimetatakse ka paindlikuks-, atüüpiliseks-, ebastandardseks tööks või alternatiivseks töökorralduseks, mille tunnusteks on projekti- või ülesandepõhisus, ajaliselt piiratud lepingud tööandjaga ning tasustatud töötamine nimetamata ametites ehk väljaspool defineeritud organisatsioonilisi struktuure (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023; Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Taolist tööd leitakse traditsioonilistel viisidel pakkumiste, reklaami ja vahetu suhtluse kaudu, kuid viimasel ajal on enam levinud digitaalsete platvormide vahendus (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022; Fayard, 2021).

Juhutöö vormi leviku kohta on toodud välja erinevat statistikat. 2019. aasta kohta on öeldud, et Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) liikmesriikide tööjõust moodustasid juhutöötajad 40% (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). 2020. aastal 10% nii Euroopa, kui ka USA tööjõust töötas paindliku töö (*contingent work*) vormis (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Fayard (2021) tõi välja, et Euroopas ja Ameerika Ühendriikides tegeleb 20-30% tööealisest elanikkonnast ühel või teisel moel juhutööga.

Seisukohti juhutöömajanduse kohta on erinevaid. Ühest küljest nimetatakse seda paindlikuks ettevõtluse vormiks, kus on kultiveeritud iseseisvus ja piiramatud võimalused eneseteostuseks (Fayard, 2021). Teisest küljest on uuringud näidanud, et juhutöötajatel tekivad takistused, mis on seotud tööga väljaspool formaalset organisatsiooni. Kõige levinum on sissetuleku prognoositavuse puudumine, kuna järgnevat tööampse või projekte tuleb otsida iseseisvalt (Caza, Reid, Ashford,

& Granger, 2022). Seejärel on takistuseks ka sotsiaalsete hüvede puudumine, mis võib olulisel määral mõjutada töötaja karjääri jätkusuutlikust (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023).

Traditsioonilisele töövormile vastandamises tuuakse välja, et lisaks sisulisele töö tegemisele peab juhutöötaja tegelema ka kõikide organisatsiooniliste aspektidega nagu järgmiste tööde otsimine, raamatupidamine ja kliendisuhtlus, mis tõstab töötaja stressitaset ja vähendab autonoomsust (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Isegi projektipõhiselt organisatsioonisisese meeskonna liikmeks olles tekitavad juhutöötajad vähem sõprussuhteid ja saavad vähem tiimikaaslaste toetust (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Sellest tulenevalt nimetatakse juhutöötajaid ka „üle töötavateks, hüvedeta, alatasustatud, vaevu toimetulevateks kaasaegseteks orjadeks“ (Fayard, 2021).

Võib öelda, et töömaailm on nüansirohke ning keerulisem, kui võib esmapilgul tunduda. See on dünaamiline ning kiires muutumises, eriti viimasel ajal, tehnoloogia arengu tõttu, mil traditsioonilised töövormid asenduvad uutega, mille tegelik mõju on veel väljaselgitamisel. Uued töövormid toovad töötajatele uusi väljakutseid. Häguseks jääb veel, kas need pakuvad vastu ka väärtust, mis korvab keerukuse. Seda on uuritud järgmistes peatükkides.

1.2. Töö väärtus

Töö väärtus kujuneb mitmete faktorite koosmõjuna, selles alapeatükis on vaadeldud olulisemaid tegureid, mis kujundavad töö väärtust. Alustatud on majanduslikust perspektiivist nii finantsilises, kui ka töökorralduslikus vaates, väärrika töö (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023) mõiste abil. Samuti on vaadeldud töö väärtust, töö tegija individuaalsest psühholoogilisest vaatenurgast ja seejärel ühiskondlikust ning vaimulikust perspektiivist.

Väärrika töö mõiste toetub Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni eesmärkidele ning kirjeldab töö olemuse alustalasid, tööõigust, tööhõivet, ühiskondlikku kaitset ja -dialoogi. Väärikas töö, on töö, mis katab inimese baasvajadused, võimaldab ühiskondlikku panustamist ja loob võimalused enesemääramiseks iseseisvuse, kompetentsi ja seotuse kaudu, mis lõpuks annab tööle tähenduslikkuse (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023). Üheks töö väärtuseks on majanduslik hüvitis, mis muutub domineerivaks, kui inimene on finantsilistes raskustes (Rosso, Dekas, &

Wrzesniewski, 2010). Peale ülemaailmset koroonakriisi kerkis taas esile väärrika töö aktuaalsus, kuna isolatsiooni tingimustes polnud paljudel inimestel ligipääsu stabiilsele tööle ning olulisele kohale tõusis küsimus enda elatamise võimaluste üle (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023). Vaatamata inimeste loomulikule soovile, et töö oleks vajalik ja kasulik, võib inimene jätkata, tema hinnangul, kasutu töö tegemist, kui see on mugav ja stabiilne (Nikolova & Cnossen, 2020). Nikolova ja Cnossen nimetatud asjaolu kinnitab töö finantsilise poole olulisust inimeste jaoks, kuna see võib üles kaaluda töö mõtestatuse vajadust inimeste jaoks.

Stabiilne ja kõrge sissetulek paneb noori eelistama palgatööd ettevõtlusele, kuigi ettevõtjaks saamise motivatsiooni allikaks on inimene ise (Lukeš, Feldmann, & Vegetti, 2019). Uuringud on näidanud, et individuaalsed ettevõtjad tunnevad suuremat töö tähenduslikkust võrreldes sarnastes tingimustes era- ja avaliku sektori töötajatest, ning et neil on parem subjektiivne heaolu ja vaimne tervis (Nikolova & Cnossen, 2020). Üldiselt maailmas, vaatamata kiirele tööstuse ja majanduse arengule, pole inimeste heaolu kasvanud samas progressioonis sissetulekutega (Chebly, Schiano, & Mehra, 2020). ÜRO säästva arengu eesmärkides on sees punkt väärrika töö võimaldamiseks kõigi jaoks (Chebly, Schiano, & Mehra, 2020). See on oluline eesmärk, kuna inimene mõtestab ennast tehtava töö kaudu. Aristoteles ja Heidegger on selle kokku võtnud tsitaatidega „Me oleme see, mida me korduvalt teeme“ ja „Sa oled sinu projektid“ ehk töö aitab leida vastuseid eksistentsiaalsetele küsimustele enda olemuse ja laiemas tähenduses liikumise suuna ning põhjuse kohta (Conklin, 2012).

Töö väärtus võib tekkida inimese sisemise või välimise motivatsiooni tulemusena (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Sisemist motivatsiooni moodustavad kõige enam eneseteostus, kompetentsuse ja seotuse tunnetamine tehtava tööga. Välimisteks motivaatoriteks on üldjuhul tööst saadavad hüvitised. Töö väärtus inimese elus on defineeritud sellega, kui olulisel kohal see inimese elus on. (Lukeš, Feldmann, & Vegetti, 2019) Teadlased on hiirte näitel tõestanud, et igavate tööülesannete tõttu, langeb motivatsioon töötada (Hamid, et al., 2016). Positiivsete vastuste arvus küsimusele, „Kas teeksite tööd, kui teil oleks võimalus mitte teha?“, on poole sajandi jooksul näha kasvavat trendi, kuigi enamus siiski eelistab edasi tööd teha (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Nikolova ja Cnossen (2020) on välja toonud asjaolu, et inimese jaoks töötuks jäämise fakt on palju murettekitavam, kui sellega kaasnev sissetuleku kaotus, mis tõestab töö väärtust isiku perspektiivist.

Inimese jaoks on töö tegemine suur osa enesemääramisest (Deci & Ryan, 2000; Fayard, 2021). Inimese-mina kontseptsioon saab muutuda ning üldjuhul ka muutub ajas, mis toob kaasa ka väärtushinnangute muutumise. Muutuseid kutsuvad esile saadud kogemused ning mineviku kogemused mõjutavad suhtumist tulevikus saadavatesse kogemustesse. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010) Sisemine motivatsioon teha tööd sünnib inimeses, kui tema töö on oluline ja vajalik ehk tähenduslik ning samuti talle jõukohane, piisavalt pinget pakkuv, kuid võimetele vastav (Hackman & Oldham, 1976). Kusjuures töö tähenduslikkus ei piirdu rahuloluga tööst, kuna isegi ebameeldivaid ja stressirohkeid tööülesandeid täites saab inimene tunda, et töö on tähenduslik ning saada sellest rahulolu. (Nikolova & Cnossen, 2020). Isikliku seotuse tundmine tööga tõstab samuti huvi ja motivatsiooni töö tegemise vastu (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Samuti on uuringud näidanud, et nii sissetulekul ja saadavatel hüvedel, kui ka töökohtade arvul ning lepinguvormil puudub seos töö tähenduslikkusega, küll aga pikad töötunnid mõjutavad negatiivselt töö tähenduslikkust töötaja silmis. Töötaja haridustase ega töövaldkond ei mõjuta töö tähenduslikkust, kuid üldiselt kõrgemalt haritud töötajad leiavad oma töösid vähem tähenduslikuna. (Nikolova & Cnossen, 2020)

Teaduskirjanduses rääkides tööst, selle tähenduse kontekstis, eristatakse kahte terminit: töö tähendus (*meaning*) ja töö tähenduslikkus (*meaningfulness*) (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Kusjuures tähendus tähistab millegi mõtestamise väljundit või objekti, mida miski tähistab ja tähenduslikkus väljendab millegi olulisust kellegi jaoks (Pratt & Ashforth, 2003). Üldjuhul kasutatakse mõlemat terminit koondavat sõnapaari „töö tähendus“, mille peamised allikad on inimene ise, teised inimesed, töö kontekst ja vaimne elu (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Töö tähenduslikkus tõstab jätkusuutliku karjääri (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023) tõenäosust, avaldades seeläbi otsest mõju majandusele. Inimesed, oma loomu poolest, soovivad, et nende tegevus (töö) oleks vajalik. Mida tähenduslikum töö, seda vähem võtavad inimesed haiguspäevi, kusjuures väiksema tõenäosusega lähevad tööle haigena, osalevad entusiastlikumalt koolitustel ja eelistavad hiljem minna pensionile. Inimesed, kes tunnevad, et nende töö on kasutu, väidavad, et vahetaksid tööd, kui neil oleks võimalus. (Nikolova & Cnossen, 2020)

Olulisel kohal töö väärtuse tekkimisel on kuuluvustunne (Deci & Ryan, 2000). Ühiskond avaldab mõju indiviididele, kes soovivad sellesse kuuluda. Kuulumaks tänapäeva ühiskonda on inimesel vaja tööd selleks, et teenida elatist, omada hõivet ja elada väärikat elu, mis on väärtuslik teiste silmis (Fayard, 2021). Need vajadused on väljendatud ka Maslow vajaduste püramiidis (Čížek,

2012). Samuti viitavad väärrika töö (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023) kontseptsioonile. Perekond võib avaldada töötajale toetust tema tehtava töö suhtes, lisades seeläbi tähendust tööle või vähendada seda, näiteks juhul, kui perekonna ootused ja vajadused on suuremad töötaja sissetulekust. Varasemast madalama staatusega töö võib olla tähenduslikum ja väärtuslikum eelmisest, kui seeläbi töötaja saab võimaldada paremaid elutingimusi oma lähedastele, näiteks kolimise tagajärjel. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)

Tähenduslikuks saab töö inimese jaoks juhul, kui tal on olemas piisav kompetents, et saada tööga hakkama ning seeläbi tunda end spetsialistina, kui ta saab iseseisvalt otsustada, missuguseid oskuseid, millal ja mille jaoks rakendada ning püsivate ja vastastiku toetavate suhete olemasolu kolleegide ja ülemustega (Nikolova & Cnossen, 2020). Tähenduslikkust lisab tööle ka tööülesannete positiivne mõju ümbritsevale keskkonnale ja inimestele. Mida suurem see mõju on, seda olulisem ja tähenduslikum töö on selle tegijate silmis. See väljendub ka töötajate püüdlustes kohandada tööülesandeid ja sotsiaalset keskkonda nii, et need samastuks rohkem nende enda eesmärkide, oskuste ja väärtustega, seeläbi lisades väärtust ning tähenduslikkust tehtavale tööle. (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001) Conklin (2012) kirjutas, et tööle annavad väärtuse võimalus eneseteostuseks, sotsiaalsed suhted ja kõrgem eesmärk, mis ulatub oma juurtega vaimuliku perspektiivi pärusmaale.

Luther vaidlustas seisukohta, et kutsumus on üksnes vaimulike pärusmaa, väites et kõigis eluvaldkondades on esindatud vaimulik komponent ning defineeris „head tööd“ läbi jumala teenimise ning kasu loomise endale ja ümbritsevatele. Viimasel ajal on sellest alles jäänud kasu loomine endale ja ümbritsevatele, kuigi sisuliselt kontseptsioon peab tänini paika. Ehk kasutu töö on aja raiskamine ja see ei saa luua väärtust, kuna ei teeni kõrgemat eesmärki. Töö üksnes tasu eest ei saa luua täies mahus väärtust töötajale, kuna sellisel juhul saab inimesest kõigest vahend. Inimesed, kelle töö on seotud kutsumusega, saavad paremini aru oma eesmärkidest ja sõnastavad täpsemini enda edu kriteeriumeid, kui need, kes on orienteeritud individuaalsetele eesmärkidele. Kui inimene teeb tööd, millega ta tunneb seotust, suureneb ka selle tähenduslikkus ning langeb stressitase ja oht langeda depressiooni. (Conklin, 2012)

Mõnede teadlaste prognoosid annavad alust arvata, et tulevikus maailma elukorralduse automatiseeritus saavutab niisuguse taseme, et inimestel kaob vajadus palgatöö järele. Niisugune prognoos, teades töö rolli olulisust inimeste elus, tekitab küsimusi, mis puudutavad eksistentsiaalseid teemasid inimkonna jaoks, kuna suure tõenäosusega tuleb hakata leidma kusagilt

mujalt vajaduste rahuludust, kui tööst tänapäeva mõistes. (Fayard, 2021) Automatiseerimise oht tekitab ärevust nendes, kes ei tunne end kindlalt oma töökohal, see võtab esiteks ära inimestelt lihttöö, mis tekitab ebavõrdsust üle maailma (Chebly, Schiano, & Mehra, 2020). See asjaolu töötab vastu ka ÜRO säästva arengu eesmärkidele võimaldada kõigile väärikas töö.

Et saada paremat ülevaadet töö väärtusest on erinevate autorite uurimuste tulemused koondatud tabelisse (tabel 1). Välja on toodud üheksa põhilist väärtust, millele on lisatud ka kirjeldused.

Tabel 1. Töö väärtused

Töö väärtused	
väärtus	kirjeldus
Töö vajalikkus ja mõtestatus	Inimene soovib oma loomu poolest, et tema tehtav töö oleks vajalik ja kasulik. Kui tehtav töö on vajalik ja mõtestatud (nt teistele kasulik), siis inimene teeb seda kõrgema motivatsiooniga, mille tõttu ka töö tulemused on paremad.
Materiaalne hüvitis	Inimene vajab toimetulekuks raha ning soovib saada õiglast ja stabiilset tasu tehtava töö eest.
Ühiskondlik panus	Üldiselt on kasulik, kui inimese tehtav töö toob kasu ühiskonnale. Positiivne ühiskondlik panus suurendab töötaja motivatsiooni töö tegemisel ja lisab tööle tähenduslikkust.
Kuuluvustunne	Kuuluvustunne on üks inimese baasvajadusi. Inimene soovib suhelda teiste inimestega ning luua pikaajaseid sidemeid.
Eneseteostus	Tööl on oluline roll inimese enesemääramisel, mis on tihedalt seotud eneseteostusega. Inimene soovib areneda, tunda ennast kompetentsena ja luua väärtust tehtava töö kaudu.
Seotus	Kui inimene tunneb seotust tööga, siis langeb tema stressitase ja oht langeda depressiooni. Samuti isikliku seotuse tundmine tööga tõstab töötaja huvi tehtava töö vastu, suurendab inimese motivatsiooni töö tegemiseks ja lisab tööle tähenduslikkust.
Kompetents	Kui töötajal on kompetents tehtava töö alal, siis paranevad ka töötulemused ning väheneb tööle kulutatav aeg ehk suureneb jõudlus. Inimene tunneb ennast töökohal hästi, kui ta saab tehtava tööga hakkama.
Stabiilsus	Stabiilne töö võimaldab efektiivsemalt rakendada tööjõudu ning parendab töötaja vaimset heaolu. Töö stabiilsus võimaldab inimesel paremini planeerida oma aega ja teha vahet töö ja vabal ajal. Samuti võimaldab stabiilne töö inimesel realiseerida oma kutsumust.
Autonoomsus	Piisav autonoomsus langetab töötaja stressitaset, kuna töötaja on ise vaba valima meetodeid töö tegemiseks. See võib positiivselt mõjutada töö tulemusi. Autonoomsus töökohal suurendab töötaja rahulolu tööga ning tõstab tema motivatsiooni.

Allikas: Autori järeldused

Vaadates töö väärtuse perspektiive, saab öelda, et mõistmaks platvormipõhise juhutöö väärtust on oluline uurida, mida arvavad töötajad tehtava töö olulisusest, kas nad tunnevad isiklikku seotust sellega, mis on nende jaoks põhiline motivaator. Kas motivatsioon tööks on tekkinud rohkem

sisemiste või välimiste mõjurite tulemusena. Kas töötajad tunnevad, et neil on vajalik kompetents töö tegemiseks ning kas töö pakub neile piisavat autonoomsuse taset. Seda kõike saab uurima hakata alles peale platvormipõhise juhutöö mõiste defineerimist, mida on tehtud järgmises alapeatükis.

1.3. Platvormipõhise juhutöö olemus

Alapeatükis on kirjeldatud platvormipõhist juhutööd, selle erinevaid vorme, töötaja, kliendi ja ettevõtte perspektiividest. On uuritud, mis väärtust platvormipõhine juhutöö loob hetkel erinevatele osapooltele ning on välja toodud ka platvormiettevõtete finantsiline statistika. Kolme nimetatud osapoole perspektiive on avatud uurides töö paindlikkust, töö tingimusi, töötajate kaitset, kasutatavaid tehnoloogiaid ja sotsiaalset mõju.

Platvormipõhisel juhutööl on vähemalt kolm osapoolt: töötaja, tellija/klient ja neid ühendav ning koordineeriv platvorm (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019). Platvormitööl on kaks põhilist vormi: kohapealne- ja kaugtöö (Kittur, et al., 2013; Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019; Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Samuti jaguneb platvormitöö liht- ja spetsiaalseid oskusi nõudvaks tööks, nagu näiteks takso- ja kullerteenus või programmeerimine ja graafiline disain (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Üldjuhul on platvormitöö ülesande- või projektipõhine, kus tellija maksab töötajale antud ülesande täitmise eest platvormi vahendusel, mis võtab kokkulepitud tasu vahendamise eest (Kittur, et al., 2013; Kenney & Zysman, 2016). Platvormitöö on mõeldud kaasa aitama innovatsioonile ning strateegilisele konkurentsile, aidates vähendada tööjõukulusid ning võimaldades laia valikut enamasti odavast ja ajutisest tööjõust organisatsioonidele (Gol, Stein, & Avital, 2019). Samuti kutsutakse platvormitööd teatud kontekstides ka jagamismajanduseks, näiteks sõidujagamisteenust vahendava Uberi või majutuse rendi vahendamisel spetsialiseeruva Airbnb puhul (Kenney & Zysman, 2016; Fayard, 2021).

Platvormid üldjuhul positsioneerivad ennast tööjõu vahendajatena, kellel puudub otsene vastutus nii töötajate, kui ka klientide ees, kuna töötajatega puudub neil tööleping, koos sellest tulenevate kohustustega, ja klientide jaoks on nad vaid vahendajad (Fayard, 2021). Platvormid nimetavad töötajaid ettevõtjateks või mikroettevõtjateks (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023), kes pakuvad oma teenuseid platvormi vahendusel (Kenney & Zysman, 2016; Fayard, 2021). Tegelikuses omavad platvormid olulist võimu töö organiseerimise ning maksete

vahendamise üle (Kenney & Zysman, 2016), kuna platvormid on andmete ainuomanikud ning dikteerivad reegleid ja protsesse. Töötajatele ja klientidele jääb vabadus kasutada antud platvormi teenuseid või mitte (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019). Ka Fayard (2021) mainib töö vormi ja reeglite diktaati platvormide poolt, tuues näiteks Uberi juhtumi, kus platvorm ootab juhtidelt 80% tellimuste vastuvõtmist, ähvardades sanktsioonide rakendamisega reeglite eiramisel. Lisaks toob Fayard (2021) välja, et Uber annab juhtidele ette teemad, millel vestelda klientidega.

Platvormitöö alustaladeks on pilvetehnoloogiad ja algoritmid, mille abil töödeldakse andmeid (Kenney & Zysman, 2016). Algoritmid viivad kokku osapooli, samuti kontrollivad töötajaid ja piiravad nende horisontaalset ja vertikaalset liikumist karjääriredelil, mis muudab oluliselt traditsioonilise töösuhte vormi (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Olulisel kohal töötajate jaoks on ka klientide tagasiside, näiteks Uberi töötajad on isegi nõus loobuma sõidutasust vältimaks madalat hinnet (Fayard, 2021). Niisugune süsteem paneb kliendi eelisolukorda, kuna tema käes on suur võim töötaja üle, läbi võimaluse mõjutada platvormi. Samuti klientide kommentaarid ja antav reiting võib oluliselt mõjutada töötaja näivat kompetentsi (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Lisaks traditsioonilise töösuhte muutmisele, korraldavad platvormid ümber ka kinnistunud töö organisatsiooni, langetavad vajalikku taset harusse sisenemiseks, võimu asetust majandussüsteemis, muudavad väärtuse loomise viise ja täidavad ka kohtuniku rolli (Kenney & Zysman, 2016).

Töötajatel puudub võimalus töö tingimuste läbirääkimisteks, kuna sageli pole neil kellegi poole pöörduda ja olukorras, kus platvormid nimetavad end vahendajateks, pole selge, kelle poole peaks üldse pöörduma selle küsimusega (Graham, et al., 2020). Üldjuhul ei soodusta platvormid ka töötajate omavahelist suhtlust, mis toob kaasa üksilduse tunnet (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Töötajate võimetus omavahel suhelda teeb keeruliseks ka kogukondadesse kogunemise ja platvormi poole kollektiivpöördumise organiseerimist, eriti, kui töötajad on üle maailma laiali (Graham, et al., 2020). Potentsiaalselt tasakaalustab olukorda lihtsus töötajate jaoks platvormilt lahkumiseks, kuna platvormil on äärmiselt keeruline meelitada kliente, kui seal pole töötajaid (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019).

Platvormitöö peamine eelis töötajate jaoks on võimalus lisa sissetulekut teenida (Kittur, et al., 2013). Töötajate puhul on teada erinevaid motiive platvormipõhise juhutöö kasuks otsustamisel, näiteks suurema autonoomia soov, kõrgemad tasud, valiku puudumine või selle kasutamine astmena püsiva töökoha leidmiseks (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023).

„Suurem osa inimestest, kes ühinevad platvormimajandusega, teevad seda, kuna neil pole valikut ja nad ei tunne end võimelisena vastu seisma“ (Kenney & Zysman, 2016). Kusjuures nende töötajate, kes on sunnitud tegema juhutööd, hea- ja rahulolu on palju madalamad (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Varasematest uuringutest on selgunud, et Uberi platvormitöötajad väärtustavad selle töö juures paindlikku tööaega ja enda ülemuseks olemist (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021). Lisaks ka võimalust sotsialiseerumiseks (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019). Samal ajal nendivad Uberi platvormitöötajad fakti, et täielikku autonoomsust, siiski pole, kuna paljuski dikteerib platvorm töö tegemise viise ja vormi, millest kõrvalekaldumisel rakendab töötaja konto suhtes sanktsioone (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021). Sanktsioonide all üldjuhul mõeldakse konto blokeerimist (Fayard, 2021).

Platvormidel on nii era, kui ka ärikliendid, kuid erakliente pole varasemalt põhjalikult uuritud. Platvormitöö peamine eelis äriklientide jaoks on spetsialistide kättesaadavus võrdlemisi odava tasu eest, eriti kui tegemist on tööga, mida saab kaugelt teha (Kittur, et al., 2013). Töötasud on platvormidel relatiivselt madalad, näiteks Amazon Mechanical Turk (AMT) platvormi andmetel umbes üks sent, kuni paar dollarit ühe ülesande eest, ehk 1,58 kuni 2.3 dollarit tunnis, seisuga november 2009 (Ross, Irani, Silberman, Zaldivar, & Tomlinson, 2010). Sageli pakutakse platvormi töötajatele lihtsaid ülesandeid, millega arvutid veel ei saa hakkama (Ross, Irani, Silberman, Zaldivar, & Tomlinson, 2010). See võimaldab keeruliste ülesannete jaotamist lihtsamateks, mis ei nõua kvalifitseeritud tööjõudu nende täitmiseks, mis omakorda teeb odavamaks ka nende ärategemist (Kittur, et al., 2013). Tänu platvormidele muutub suhe tööandja ja töövõtja vahel pealiskaudsemaks, kuna töövõtja jaoks on tegemist juhutööga ning tööandja jaoks on töötaja lihtsasti väljavahetatav (Kenney & Zysman, 2016).

Platvormitöö puudusteks on see, et üldjuhul ei anna niisugune töö vorm töötajatele sotsiaalseid kindlustusi ja hüvesid. Kuna töö on jaotatud lihtsamateks ülesanneteks, siis kaotavad kvalifitseeritud spetsialistid selle tõttu tööd. Madal töötasu ja palju korduvaid lihtsaid ülesandeid võivad muuta töö tegija käitumist mänguliseks, mis mõjutab negatiivselt töö tulemuste kvaliteeti. (Kittur, et al., 2013) Madalate tasude ja töötajate hüvitiste puudumise tõttu, jääb lahtiseks küsimuseks, kas platvormitöö on hooandja töötajate karjäärile või loovad keskkonna tööjõu eksploatamiseks minimaalse tasu eest (Deng, Joshi, & Galliers, 2016). Samuti üheks ohuks platvormitöö puhul on kontrolli kaotamine töö tegijate üle, kuna töö on jaotatud ja ajutine ning töö

tegija ja tellija vahel on platvorm, ehk kogu tegevus on vahendatud tehnoloogia abil (Gol, Stein, & Avital, 2019).

Varasemad uuringud on näidanud, et platvormitöötajatel on rohkem stressi sama töö pärast, mida teevad töötajad formaalsetes organisatsioonides, kuna neil võivad tekkida unikaalsed või keerukamad väljakutsed seoses tööga (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Näiteks, platvormitöötajate sissetulek ei ole prognoositav ning neil puuduvad sotsiaalsed hüved (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Samuti peavad nad ise hakkama saama oma töö organiseerimisega ja tööampsude valimisega, tegeledes samal ajal jooksvate ülesannetega ja järgmiste otsimisega, mis vähendab paindlikkust. Kõik, mis pole otseselt seotud tööga, nagu raamatupidamine, klientidega suhtlus ja reklaam langeb samuti nende õlule ja pärsib autonoomsust. Platvormitöötajad on pidevas teadmatuses, mida nad teevad tööna tulevikus, kuna hõive on riski all ja pidevalt vaheldub töötusega. (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022) Juhutöö võib mõjutada töötajate eraelu, kuna nad töötavad ebatavalisel ajal ning nende töö- ja isikliku aja vaheline piir on hägune. Ebastabiilne sissetulek võib mõjutada nende perekondasid, ning ka nende perekonnaseis võib avaldada mõju nende karjääri jätkusuutlikkusele. (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023)

Jeff Bezos nimetab AMT töötajaid inimesteks teenusena (*humans-as-a-service*), mis teeb inimesest tööjõu, keda saavad kapitali omanikud rentida oma ambitsioonide elluviimiseks. Uberi huvi on panna juhid töötama võimalikult palju ja stabiilse kvaliteediga ettevõtte kasumi ja maine nimel ning töötaja individuaalsus ei ole nende jaoks oluline. Emotsionaalne pingutus on samuti osa töötaja tööst, mida mõõdetakse klientide tagasiside abil. (Fayard, 2021) Uberi ja Lyfti töötajad on öelnud, et töö on emotsionaalselt nõudlik, sellega kaasnevad pidevad tuju tõusud ja langused. Need tuju kõikumised võivad nivelleerida kasvu tunnetust ja langetada töö tunnetavat kvaliteeti. Lisaks emotsionaalsele pingele on platvormitöötajad välja toonud üksilduse tunnet ja raskeid üleelamisi, kui lõpeb projektipõhine koostöö teatud inimestega. Samuti ohustab platvormitöö töötaja kasvuperspektiivi. Konkreetse defineeritud rolli puudumine võib kaasa tuua üldise eksistentsiaalse kriisi. (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022)

Globaalne platvormide turu brutosuurus koos töötajate tasude ja platvormide vahendustasuga oli 2013. aastal 2 miljardit ja 4,8 miljardit dollarit 2016. aastal, umbes 48 miljoni registreeritud töötajaga, kellest 10% olid aktiivsed (Kässi & Lehtonvirta, 2018). USA eraisikute pangakontode andmeid analüüsid selgus, et 2013.-2018. aastate vahemikus on platvormitöötajate palgad

transpordisektoris langenud umbes poole võrra, üle 1500 dollari pealt alla 800 dollari ühe töötaja kohta kuus, laenu sektoris on need tõusnud 69%, 1700 dollari peale, müügi sektoris püsisid 600 ja 650 dollari vahel ning muudes sektorites olid samuti suhteliselt stabiilselt 750 dollari juures (Farrell, Greig, & Hamoudi, 2019). Fortune 500 ettevõtete uuringu põhjal on näha 26% kasvu online allhangetes ning ennustatakse, et 2025. aastaks moodustab platvormitöö 2% maailma sisemajanduse koguproduktist. Toidu kättetoimetamise platvormide, kes pakuvad tellimise vahendamist ning kullerteenust, ärikasumi marginaal on 30%. (Dazzi, 2019)

Vaadates olukorda platvormitööga tundub, et hetkel saavad sellest platvormiettevõtte ja kliendid oluliselt rohkem kasu, kui töötajad. Palju vastutust on jäetud töötajate õlule ning platvormid suhtuvad inimestesse kui ressursi enda kasumi teenimiseks. Kliendid naudivad odava tööjõu kättesaadavust vabastades ennast kohustusest vastutada töötajate sotsiaalse heaolu eest. Kuna töötajad on siiski lahutamatu osa platvormitöö majandusest, siis potentsiaal ja vajadus kõiki rahuldava olukorra tekitamiseks on olemas. Edasi on uuritud, olukorda platvormipõhise juhutööga Eestis.

1.4 Platvormipõhine juhutöö Eestis

Alapeatükis on uuritud platvormitöö seisu Eestis, uuritud missugust tööd tehakse platvormide vahendusel, kui suur osa tööealistest võtab osa platvormitööst, kui regulaarselt nad sellega tegelevad ja kui suurt tulu see neile toob. Samuti on uuritud, missugused on platvormitöötajate töötingimused ja miks inimesed seda tööd teevad. Lõpuks on välja toodud Eestis kehtivad seaduslikud regulatsioonid platvormitöö jaoks. Antud on üldine ülevaade platvormitööst Eestis, kuid enamjaolt on keskendutud sõidujagamise- ja kullerteenusele, fookuse valikut on põhjendatud täpsemalt järgmises peatükis.

Eestis on levinud kaheksa platvormitöö tüüpi: sõidujagamine, kullerteenus, erinevate tööde tegemine teiste inimeste kodudes (näiteks koristamine, remont, lapsehoid), isikuhooldusteenuste pakkumine (juuksur, maniküür), bürootöö, administratiivne töö, loominguiline või IT töö, professionaalsete teenuste pakkumine (näiteks raamatupidamine või õigusabi). Eesti turul levinud platvormid on Uber (sõidujagamine), Bolt (sõidujagamine, toidu kullerteenus), Amazon Mechanical Turk, Clickworker, UpWork, Fiverr, Freelancer, DesignCrowd (administratiivne töö,

loominguline- või IT-töö), Wolt (toidukulleri teenus), CareMate, Taskus Handies, GoWorkaBit (jooksvad asjatoimetused, isikuhooldusteenused, administratiivtöö). (Vallistu & Piirits, 2021)

Eestis teeb regulaarselt (iganädalaselt) erinevas vormis platvormitööd ligikaudu 56 000 inimest, mis on 7% tööealisest elanikkonnast. Kord kuus platvormitöö tegijate arv on umbes 95 000 ja üldse kunagi on platvormitööd teinud umbes 208 000 inimest. Enamasti tehakse platvormitööd lisatöona, umbes pooled töötajatest teevad seda alla 10 tunni nädalas, umbes viiendik 25-40 tundi ning 7,2% teeb seda üle 40 tunni nädalas. Ainsaks sissetulekuallikaks on platvormitöö umbes 2500le inimesele Eestis. Regulaarsetest platvormitöötajatest viiendikul on madalam netosissetulek, kui neil, kes platvormitööd ei tee. Pigem teevad platvormitööd need, kellel on keerulisem muud tööd leida. Vallistu ja Piirits (2021) toovad oma küsitlusuuringu tulemustes välja, et eestikeelsele ankeedile vastanutest teevad iganädalaselt platvormitööd 6,3% ning venekeelsele vastanutest 8,5%, igakuiselt 11% ja 13,9% vastavalt. Vähemalt kord aastas teevad tööotsi sõidujagamise platvormidel venekeelsele ankeedile vastanutest 9,5% ja kulleriteenuse platvormidel 11,7%, eestikeelsetest ankeetidest on näha 4,1% ja 6,5% vastavalt. (*Ibid*)

Kulleriteenust osutab kõige enam platvormitöötajaid 26,5%, keerukama veebipõhise tööga tegeleb 24,3%, teiste inimeste kodudes võtavad tööotsi 21,6%, sõidujagamisteenust osutavad 19% lihtsamat veebipõhist tööd teevad 18,9%, professionaalseid teenuseid pakuvad 15,1% ja isikuhooldusteenuseid pakuvad 6,9%. Kõige enam teevad platvormitööd 25-44 aastased (54,7%). Iga nädal platvormitööd tegevatest on 51,4% mehed ja 48,6% naised, igat tüüpi töö puhul on jaotus erinev, kuid suuri kõrvalekaldeid soolises jaotuses pole, nii mehed kui ka naised teevad kõiki tüüpe töösid umbes võrdselt. 54,7% platvormitöötajatest on keskharidusega, 15,1% põhiharidusega ja 30,2% on kõrgharidusega. Sissetulek platvormitööst moodustab keskmiselt 18,4% töötajate netosissetulekust, kusjuures platvormitööd tegevate inimeste kogu keskmine sissetulek on keskmiselt 1017€. (*Ibid*)

Sõidujagamisteenust pakuvad töötajad teenivad enamasti 401-700€, keerukamat veebipõhist tööd tegevad töötajad teenivad keskmiselt 701-1000€. 55,8% platvormitöötajatest saavad oma töötasu isiklikule pangakontole Eestis, 25,7% ei oska või ei soovi vastata, 8,2% tegutsevad oma ettevõtte alt (AS, OÜ, FIE). Platvormitöötajate aastane tulu kokku on ligikaudu 340 miljonit eurot. (*Ibid*)

Kaire Holts toob oma analüüsis välja kolm peamist põhjust, miks inimesed valivad platvormitöö: paindlikkus, soov teenida lisaraha ja madal sisenemise lävend. Lisaks näevad platvormi töö tegijad

väärtust võimaluses suhelda teiste inimestega, paremini ühiskonda sulanduda, otsese ülemuse puudumist ning potentsiaalset võimalust platvormi kaudu püsitöö leida. Samas intervjuudest töötajatega ilmneb, et mõned töötavad platvormide vahendusel 60-80 tundi nädalas, kusjuures suur osa teenistusest kulub vajalike töövahendite katteks ning puudub kindla sissetuleku garantii. Sõidujagamise puhul on hindade koefitsientide tõttu seda tulusam teha öösiti ja nädalavahetustel, kuid sellisel juhul võib see hakata mõjutama eraelu. Samuti töötasid enamasti ei rahulda töötajaid. (Holts, 2022)

Platvormitöötajatele põhjustab palju rahulolematust algoritmiline juhtimine, kus algoritmid on teada vaid platvormile, kuid need reguleerivad töötajate tööd ning töö hinnastamist. Pahameelt ja arusaamatusi tekitab platvormitöötajate jaoks ka klientide poolne hinnangute andmine, mis on sageli kallutatud ning võib kaasa tuua töötaja konto blokeerimise. Kusjuures klientide hinnanguid on juhtidel äärmiselt keeruline vaidlustada. Veel keerulisem on olukord töötajatel, kellel puudub sotsiaalkaitse ning platvormitöö on nende ainus sissetulekuallikas. (*Ibid*)

Platvormitöötajate organiseerumine Eestis toimub enamasti virtuaalselt sotsiaalmeedia vahendusel (Facebook, Telegram, Viber), enamjaolt taksojuhtide ja toidukullerite seas. Domineerivateks keelteks kogukondades on eesti ja vene keel. Platvormid suhtlevad juhtidega virtuaalselt ning platvormitöötajate ühisüritusi ei korraldata. Eestis on olemas Eesti Taksokoondis, ja Eesti Raudteelaste ametühing, kes võtavad liikmeteks ka platvormitöötajaid. Vaatamata kogukondade olemasolule, pole suurema ühise probleemi puudumise tõttu, platvormitöötajate koondumine eriti aktiivne. Lisaks on taksojuhtide seas tunda segregatsiooni, enamasti keele/rahvusepõhist, konkureerimist ja muid vastastikuseid pretensioone nagu näiteks elukutseliste ja hobitaksojuhtide vahel. (*Ibid*)

Platvormitöötajatel esineb tööga seoses enamasti kahte sorti probleeme: operatiivsed, kui miskit läheb valesti tellimusega või tehnilised mured ja konfliktid platvormidega, näiteks kontode blokeerimine, muudatused algoritmides või küsimused seoses töötasude väljamaksetega. Platvormitöötajad ei ole enamasti rahul platvormide kasutajatoega tuues välja platvormide hoolimatust ja üleolevust töötajate suhtes. Platvormid vastavad viivitustega, kasutades standardseid vastamise vorme. Töötingimusi platvormid ei aruta töötajatega üldse. Aastal 2018 leidis aset üks sõidujagamisplatvormi (Taxify [Bolt]) töötajate protestiaktsioon, kui töötajad kogunesid platvormifirma kontori ette, et avaldada oma rahulolematust dünaamilise hinnastamisega, mille tagajärjel langesid taksojuhtide sissetulekud kolmandiku võrra. Taxify tegi

selle peale muudatused süsteemis, kuid see polnud ikkagi täielik töötajate soovi rahuldamine. (Holts, 2022)

Hetkel töötajad lihtsalt lepivad olukorraga, kuna puudub ühine initsiatiiv koondumiseks. Seda erinevatel põhjustel, peamiselt vähese töötaja identiteedi tunnetuse tõttu, soovimatusest kulutada selle peale aega ja vähesest usust, et nad on võimelised midagi muutma. Seaduslikult pole platvormiettevõtetal Eestis õigust sõlmida kollektiivlepinguid, kus oleks võimalik sätestada kokkuleppeid töötajatega töötingimuste osas, kuna platvormidel pole töötajatega töölepinguid. Töötajate ja platvormide vaheline suhe Eestis on tasakaalust väljas, töötajatel on rohkem riske, kui platvormidel ning platvormidel suurem võimalus mõjutada töötajat, mis sisuliselt kaotab töötaja autonoomsuse. (*Ibid*)

Sõidujagamisplatvormide Eesti turule tuleku tagajärjel seadustati Eestis sõidujagamine 2017. aastal. Samal ajal, kui mõnedes Euroopa riikides, näiteks Hollandis, keelati sõidujagamisplatvormid üldse ära. Selle kohta oli Riigikogus palju arutelusid, üks olulistest seisukohtadest oli see, et teenus on realselt olemas ning see toimib, seega sellega võiks arvestada. Taksoteenuse osutamine digitaalsete platvormide vahendusel tõhustab oluliselt kontrolli tehingute üle ja vähendab maksude laekumise ebatõenäosust. 2023. aasta esimesest jaanuarist on platvormiettevõtted kohustatud esitama maksuametile andmed platvormitöötajate tulude kohta (MTVS §20²⁰). Kalle Palling oli viidanud asjaolule, et tagasiside süsteem klientidelt on palju tõhusam viis tegevuse kontrolli üle, kui erinevad litsentsid ja tegevusload, seega riik võiks seaduste loomisel toetuda standarditele, mille on platvormid seadnud oma töötajatele. (Lanamäki & Tuvikene, 2022)

On näha, et Eesti töömaastikul on platvormitööl oma osa, 2021. aasta küsitluste tulemustest tuli välja, et 7% tööealisest elanikkonnast on selles aktiivsed osalejad. Platvormitöö on üks viiest suurimast kasvavast maailmaturu segmendist 15 miljardilise tuluga juba mõned aastad tagasi, millele ennustatakse kasvu 335 miljardini, kümne aasta jooksul (*Ibid*). Niisugune kasvutempo viitab segmendi olulisusele ka Eesti jaoks. Platvormitöö fenomen on Eestis riiklikul tasemel tunnustatud, kuid on näha ka probleemide olemasolu töötajate vaatest. Järgmistes peatükkides on uuritud töötajate perspektiivi lähemalt.

2. EMPIIRILINE UURING

Selles peatükis on tutvustatud läbiviidud uuringu metoodikat, uuringu objekti ning põhjendatud tehtud valikuid. Platvormitöö väärtuse uurimiseks on kasutatud juhtumiuuringu meetodit (Yin, 2009), ettevõtte Bolt näitel. Alustatud on ettevõtte konteksti tutvustusest, seejärel on kirjeldatud uuringus kasutatud meetodeid ja valimeid. Lõpuks on tutvustatud koostatud intervjuude detaile ning meedia analüüsi protsessi. Kogutud andmed aitavad paremini aru saada, mida väärtustavad töötajad platvormitöö juures ning mis on selle väärtuseks ühiskonna silmis. Ühiskonna hoiaku väljaselgitamiseks on analüüsitud artikleid meedias ning intervjuude abil kogutud töötajate arvamusi. Kogutud andmete analüüs aitab leida võimalusi platvormitöö väärtuse tõstmiseks nii töötajate, kui ka ühiskonna silmis.

2.1. Bolti juhtumikirjeldus

2013. aastal tegi Markus Villig sõidu tellimise tarkvara, mille esimesed töötajad olid 50 Tallinna autojuhti. Hiljem ühinesid Markusega tema vend Martin ja Oliver Leisalu, et arendada tarkvara edasi. Tänapäevaks pakub Bolt oma teenuseid enam kui 45 riigis ja sellel on üle 100 miljoni kasutaja. Pakutavate teenuste hulgas on sõidu tellimine, sõiduvahendite rent (autod, elektri tõuke- ja jalgrattad), toidukulleri teenused ja toiduainete kohale toomine. Oma eesmärgiks nimetab Bolt maailma logistiliste probleemide lahendamist kättesaadaval, ohutul ja jätkusuutlikul viisil. Bolti missioon on sõnastatud nii „Meie missioon on ehitada linnasid inimestele, mitte autodele“. Eesmärkide saavutamiseks pakub Bolt isiklikust sõiduvahendist loobumist ning vajaduspõhise transpordi kasutamist. (Bolt Technology OÜ, 2023)

Bolt nimetab oma platvormil töötavaid juhte partneriteks, seda on näha juba juhiks registreerumise lehe domeeninimest ([https://partners.bolt.eu/...](https://partners.bolt.eu/)). Samal lehel, korduma kippuvate küsimuste plokis, viitab Bolt platvormi autojuhtidele kasutades sõnaühendit „meie juhid“. Bolti platvormil sõitmist motiveeritakse väidetega lisaraha teenimise võimalustest, paindlikust graafikust ja ülemuse, miinimumtundide ning kuutasu puudumisest. Rakenduse tööd kirjeldatakse kolmes sammus: 1) tellimuse kinnitamine, 2) kliendi peale võtmine 3) sihtkohta sõitmine. Auto

puudumisel lubatakse aidata sobiva sõiduki leidmisega, kas Bolti enda või tema partnerite autopargist. Tööks vajaliku nutitelefoniga soetamine on juhi enda vastutada. Iga sõidu pealt võtab Bolt vahendustasu 10-20%, sõltuvalt linnast. Autojuhile lubatakse teha väljamakseid iga nädal, tema pangakontole. Registreerumine autojuhiks võtab aega 5 minutit ning võib olla tuleb ka läbida kohalikus kontoris 30 minutiline koolitus. (Bolt Technology OÜ, 2023)

Klientidele lubab Bolt minutite jooksul võimaldada transporti, mis viib neid võimalikult kiiresti sihtkohta, parima hinnaga (Bolt Technology OÜ, 2023). Tallinna kliendid on kurtnud äärmiselt volatiilsete hindade üle platvormitaksodel, mis võivad tiptunnil enam kui kahekordistuda (Martin & Saarniit, 2021). Valitsuse seisukohad Bolti suhtes on olnud vaenulikud, kuigi sõidujagamine on Eestis seadustatud aastast 2017 (Lanamäki & Tuvikene, 2022), neid on süüdistatud maksude maksmisest kõrvalehiilimises ja ühistranspordiseaduste rikkumises (NN, 2020). Juhtide eest ei soovi Bolt vastutust võtta, nimetades ennast infoühiskonna teenuseks, mitte taksoveo korraldajaks (Pau, 2020). Oxfordi Ülikooli organisatsioon Fairwork hindab platvormitöö tingimusi erinevates riikides, hinnates platvormi kümne palli skaalal (kus 0 on kõige madalam ja 10 kõige kõrgem hinne), viie parameetri alusel: õiglane tasu, töötingimused, lepingud, juhtimine ja töötajate võimalus koondumiseks (Fairwork, 2022). 2021. aasta kokkuvõttes on näha, et Bolti reiting oli 1 (Ghanas, Keenias ja Lõuna-Aafrikas) ning 0 (Suurbritannias ja Nigeerias) (Fairwork, 2021). Bolti reitingud erinevates riikides aastal 2022 olid 0 (Suurbritannias, Tansaania, Paraguays, Nigeerias, Ghanas) ja 1 (Lõuna-Aafrikas, Keenias, Austrias) (Fairwork, 2023).

Eestis töötavatest platvormitöötajatest, on 45,5% seotud kas sõidujagamis- või kullerteenust osutavate platvormidega (Vallistu & Piirits, 2021). Bolt pakub nii sõidujagamis-, kui ka kullerteenust ning võib suure tõenäosusega olla suurima töötajate ja klientide arvuga platvorm Eestis. Oma suuruselt on Bolt võrreldav Uberiga, mida on teadlased juba aastaid uurinud. See võimaldab tulemuste võrdlemist ja võib aidata suunata uuringuid.

2.2. Meetod ja valim

Platvormitöö väärtuse uurimisel on kasutatud põhjendatud teooriat, mis on kvalitatiivne uurimisviis (Glaser & Strauss, 1999). Valitud uurimisstrateegia on juhtumiuuring, ühe juhtumi põhjal (Yin, 2009), kuna platvormitöö (Bolti platvormil) on kaasaegne nähtus, mille uurimisel asutakse uurijana samas reaalses elulises kontekstis. Teooria on kasutatud nii induktiivset, kui ka

varasematest teooriatest inspireeritud lähenemist (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). Andmekogumismeetoditeks on intervjuud platvormitöötajatega (sõidujagajate ja kulleritega) ning tekstid meediast, näiteks ajaleheartiklid või blogipostitused Bolti blogis. Kuna on olemas konkreetset uurimisküsimused, siis uurimuse disain on ka nendel küsimustel põhinev. Kuidas uurimisküsimused konkreetset mõjutasid andmete kogumist, on täpsemalt selgitatud järgmistes alapeatükkides.

Uurimus on läbiviidud Bolti näitel kuna, Bolt on kiiresti kasvav platvormiettevõtte, suure arvu töötajatega, ehk potentsiaalselt suure intervjuueeritavate arvuga. Samuti Bolti töötajate töötingimusi ja töötasusid uuritakse järjest rohkem nii Eestis, kui ka teistes riikides (Lanamäki & Tuvikene, 2022; Vallistu & Piirits, 2021). See pakub lähtekohta platvormitööga seotud väärtuste uurimiseks. Lisaks on Bolt Eestis enam, kui lihtsalt platvormifirma, see on idufirma edulugu, mida uuritakse ja kajastatakse meedias, mis aitab hinnata ühiskonna arvamust.

Uurimusele on lähenetud läbi interpretivistliku paradigma, mille ontoloogia lähtub reaalsuse relatiivsuse eeldusest ehk samal ajal võib eksisteerida mitu reaalsust erinevate inimeste jaoks ning kõik need reaalsused on subjektiivsed. Sotsiaalne reaalsus on konstrueeritud inimeste poolt. Seega selle mõistmiseks tuleb uurida motiive ja tõlgendusi, mida inimesed annavad oma tegevustele antud kontekstis. Interpretivistlik lähenemine ei võimalda inimeste käitumist või suhtumist ette ennustada, kuna kontekst on pidevas muutumises. Epistemoloogilises mõttes on interpretivistliku lähenemise rõhk narratiividel ning iga inimese individuaalsel arvamusel. (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009)

Andmed intervjuude abil on kogutud oktoobrist 2022 kuni märtsini 2023. Kogutud ajaleheartiklid on vahemikus 04.11.2014 - 19.10.2022, kokku 187 (lisa 4). Ajaleheartiklid on kogutud ajalehest Postimees, täpsemalt selle veebiväljaandest (Postimees.ee), kuna see on üks suurimaid Eesti meediaväljaandeid. Kogutud Bolti blogipostitused on avaldatud vahemikus 22.01.2020 - 01.09.2022, kokku 19 (lisa 5). Intervjuusid on kokku 20, 19 sõidujagajatega ning 1 kulleriga (lisa 3).

2.3 Intervjuude ülesehitus ja analüüs

Uurimus on läbi viidud projekti raames, mis kannab nime „Töö, mis väärrib tegemist? Platvormitöö väärtustamine Eestis“, projekti number on STP15. Projekt on rahastatud Sihtasutus Eesti Teadusagentuuri poolt. Intervjuu küsimused on kokku pandud koostöös projekti vastutava täitja, Mari-Klara Steiniga. Enne intervjuerimise algust ning intervjuerimise jooksul olid intervjuude küsimused täiendatud vastavalt saadud vastustele. Eestikeelse intervjuu protokoll on lisatud töö lisadesse (lisa 1). Intervjuud olid läbiviidud kolmes keeles: eesti, vene ja inglise.

Intervjuud olid kokku pandud toetudes töö väärtuse teoreetilisele taustale, mis on käsitletud alampeatükis 1.2. Iga küsimuste ploki juures on toodud teema (lisa 1) ja väärtused (tabel 1), mida jaotusse kuuluvad küsimused puudutavad. Näiteks töötaja kogemuste ploki küsimused suunavad intervjueritavat selgitama oma platvormitöö valikut, mis aitab mõista töötaja seotust platvormitööga ja võimalikku eneseteostuse (Nikolova & Cnossen, 2020) aspekti (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023; Lukeš, Feldmann, & Vegetti, 2019). Samas plokis on ka küsimused suhtluse kohta klientidega ning töötaja suhtumise kohta klientidesse, vastused millele aitavad mõista töötaja kuuluvustunnet ja hinnata ühiskondlikku panust mida töötaja tunneb oma tööd tehes (Deci & Ryan, 2000; Blustein, Lysova, & Duffy, 2023). Töö väärtuse kohta on küsimused kokku pandud toetudes varasemate uuringute tulemustele platvormitöö kohta (Holts, 2022; Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021) Analoogselt on koostatud ka ülejäänud küsimuste plokid.

Intervjuud on poolstruktureeritud, kus on ette antud teemad ning üldised küsimused, koos järel küsimustega, mida saab küsida, intervjueritava suunamiseks, kui ta ei oska vastata või vastab liiga pinnapealselt. Intervjueritav sai rääkida sellest, mida ta peab enda jaoks oluliseks või millest peab vajalikuks detailsemalt rääkida. Intervjuude kestus oli keskmiselt 30 minutit, mille jooksul uuriti intervjueritavalt tema töökorralduse, kogemuste, töö väärtuse, kujutletava ideaalse töö ja selle vahe platvormitööga, hoiakute platvormitöö suhtes, ning teiste arvamuste kohta.

Üldjuhul on intervjueritavad juhuslikud sõidujagajad, keda intervjueriti tee peal ühest kohast teise. Enne intervjuu algust tutvustati projekti ja uuringu eesmärki ning küsiti luba intervjuerimiseks ja salvestamiseks. Intervjueritavalt küsiti sugu, vanust ja rahvust, mis hiljem pandi kirja eraldi tabelisse, kus igal intervjueritaval oli unikaalne anonüümne kood. Peale intervjuu läbiviimist kirjutati selle kohta analüütilisi memosid (Saldaña, 2013). Intervjuude

salvestusi transkribeeriti järgnevaks kodeerimiseks. Esimese kodeerimise tsükli jooksul kasutati üldiselt kirjeldavat kodeerimist, teises tsükli gruppeeriti tekkinud koode üldisematesse kategooriatesse (Saldaña, 2013). Peale teist tsükli jagati koodide grupid veel omakorda erinevate teemade alla, et tekiks parem ülevaade platvormitöö väärtustest töötajate jaoks. Koodid jagunesid kuue väärtuse kategooria alla, näiteks „Autonoomsus“ või „Töötingimused“. Neid on tutvustatud detailsemalt järgmises peatükis.

2.4 Meedia analüüs

Meedial on oluline roll ühiskonna arvamuse kujundamisel, see võib mõjutada nii inimeste suhtumist, kui ka käitumist (McCombs & Shaw, 1972; McCombs M. , 2002). Sellest tulenevalt on antud uurimuses toetunud ühiskonna suhtumise hindamisel meedia artiklite analüüsile, suhtudes meediasse, kui ühiskonna arvamuse kaudsesse mõõdikusse. Kuna töö eesmärk on välja selgitada platvormitöö väärtus, siis ajalehtede artikleid analüüsides on pööratud tähelepanu esmajoones nendele, mis räägivad sõidujagamisest või kulleriteenusest. Need, mis keskenduvad vaid Bolti majandusnäitajatele või räägivad tõukeratastest ja autorendist on jäetud analüüsist välja. Sobivaid artikleid otsiti märksõna „Bolt“ kaudu, niiviisi liiguti uuematest artiklitest vanemate poole; kuna Bolt oli vahepeal Taxify, siis alates ümbernimetamisest otsiti teise nime järgi. Sobivad artiklid loeti läbi ning lisati tabelisse (lisa 4), kuhu kirjutati väljaande ja autori nimi, ilmumise kuupäev, artikli pealkiri, hinnang sisule (kas see on pigem positiivne, negatiivne või neutraalne), artikli sõnumi lühikokkuvõtte, ning lisati artikli kohta käivad märksõnad ja lingi artiklile. Bolti blogiartikleid koguti samal põhimõttel nagu ajaleheartikleidki, nende kohta pandi kirja kuupäev, pealkiri, keskne sõnum, alusväärtus ja link (lisa 5).

3 TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Selles peatükis on lähemalt uuritud kogutud andmeid: intervjuusid, meediaartikleid ja blogipostitusi. Analüüsi käigus tekivad vastused uurimisküsimustele ning võimalus arutleda, kuidas on tulemused kooskõlas varasemate uuringute tulemustega. Samuti on näidatud, missuguseid uusi teadmisi pakub antud uuring platvormi töö väärtuse kohta Eestis ning, kuidas selle abil saab väärtust lisada nii töötajate, kui ka ühiskonna perspektiivist. Tulemuste põhjal on tehtud vastavad järeldused ja lõpuks välja toodud ka antud uurimuse piirangud.

3.1 Tulemused

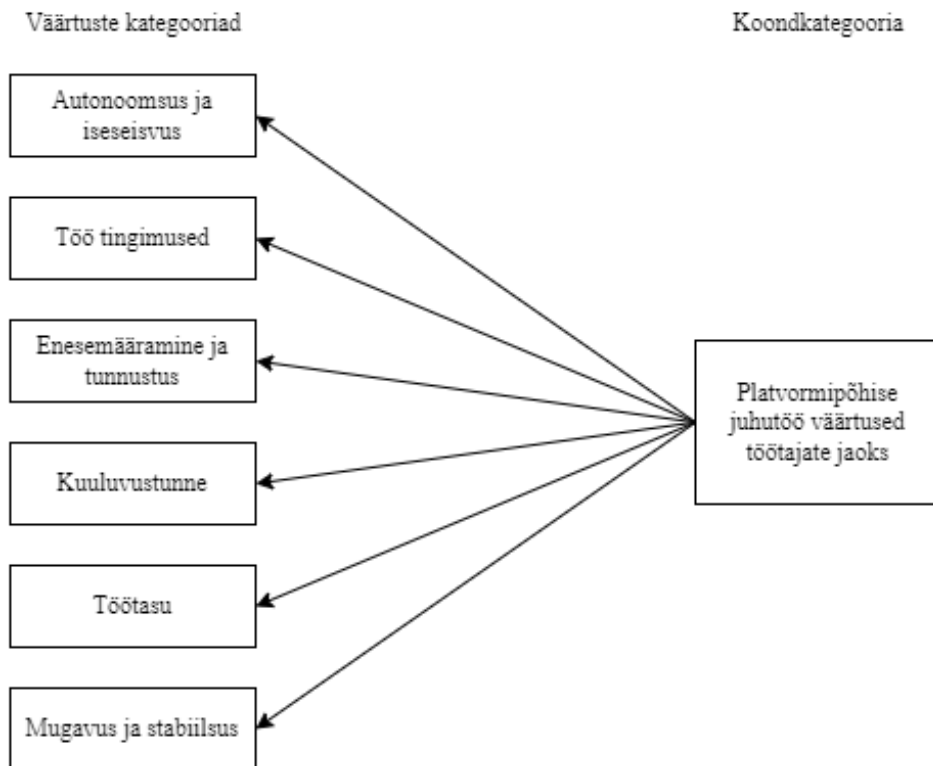
Alapeatükis on detailselt esitatud platvormipõhise juhutöö väärtuse uurimuse tulemused, alustades intervjuudest, seejärel liikudes meedia artiklite juurde. Esmalt on vaadeldud töötajate ja seejärel ühiskonna perspektiivi platvormitöö väärtusele. Peale töötajate ja ühiskonna väärtuste väljaselgitamist on uuritud võimalusi platvormitöö väärtuse tõstmiseks nii töötajate, kui ka ühiskonna jaoks. Järgmises alapeatükis on analüüsiud ja arutletud tulemuste üle.

3.1.1 Väärtus töötajate jaoks

Intervjuude analüüsist tuli välja kuus platvormitöö väärtuste kategooriat (Joonis 1):

- Autonoomsus ja iseseisvus
- Mugavus ja stabiilsus
- Töötasu
- Kuuluvustunne
- Enesemääramine ja tunnustus
- Töö tingimused

Need väärtuste kategooriad väljendavad olulisemaid platvormitöö väärtuseid töötajate jaoks ja tekkisid intervjuudest võetud tsitaatide alusel.



Joonis 1. Platvormipõhise juhutöö väärtused töötajate jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

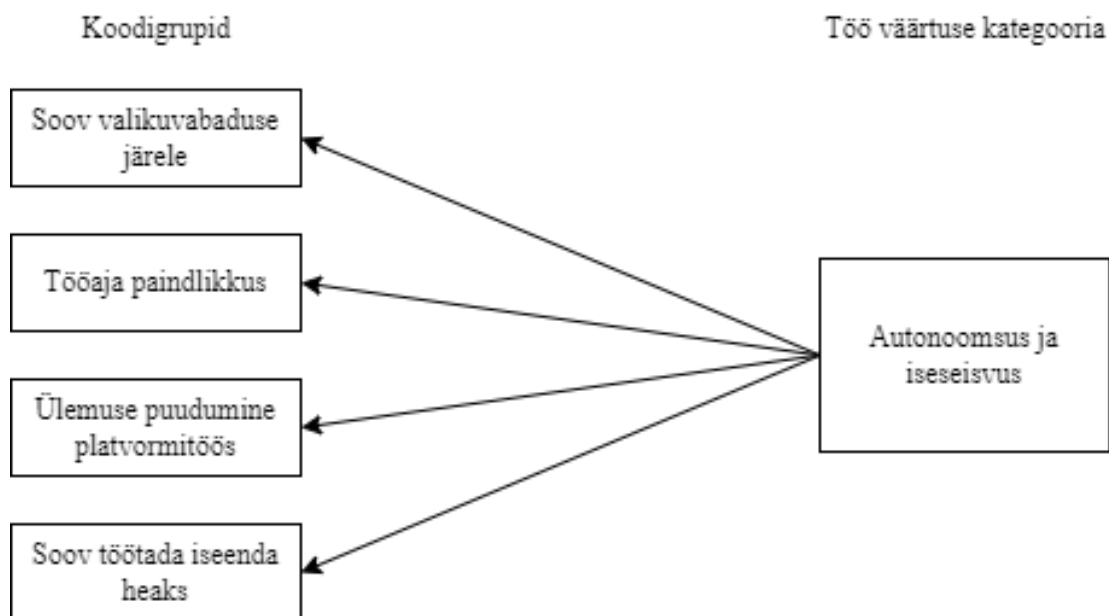
Autonoomsus ja iseseisvus tähendavad platvormitöötajatele põhiliselt paindlikku tööaega, ülemuse puudumist, töötamist iseenda heaks ning valikuvabadust (Joonis 2). Töötajate vastustes väljendub see näiteks niimoodi: „...ma ei pea minema tegema seda siis, kui ma tunnen, et mul on [...] mott maas ja ma ei jaksa.“ (3) ja „Platvormitöös meeldib mulle iseseisvus, vaba graafik ja ülemuse puudumine. Muud mitte midagi“ (11).

Autonoomsust ja iseseisvust puudutavad töötajate vastused korreleeruvad töö väärtusega autonoomsus, mis on välja toodud alampeatükis 1.2, töö väärtuste tabelis (tabel 1) ja mida on ka teised autorid maininud (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Küll aga ei tule intervjueeritavate vastustest välja võimalust vabalt valida meetodeid töö tegemiseks, mis võib viidata potentsiaalselt kõrgemale töötajate stressitasemele (Conklin, 2012). Sellest tulenevalt ka autonoomsuse väärtus ei saa olla täielikult realiseeritud, mis vähendab töötaja rahulolu tööst. Seda võib kaudselt kinnitada ülalpool mainitud intervjueeritava (11) tsitaat, millest võib välja lugeda, et miski muu peale tööaja paindlikkuse ja ülemuse puudumise ei paku töötajatele rahuldust platvormitöös. Teatud valikuvabadus siiski platvormitöös on, sõidujagajad ei ole kohustatud peale

võtma purjus kliente ning Bolti rakenduses on juhul võimalik valida eelistatud sõidusuund ning selle järgi saada ka tellimusi.

Mainitud ülemuse puudumine platvormitöös on kooskõlas ka teiste autorite varasemate uurimustulemustega (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021; Holts, 2022). Ülemus on antud kontekstis järelvalvaja tähenduses, kellele peab töötaja oma tegevusest aru andma ning kellel on olemas võim töötaja vallandamiseks või edutamiseks. Otsest inimesest järelvalvajast pole platvormitöötajal tõesti, kuid töötaja töö kontrollimehhanismid on sellegipoolest olemas. Näiteks töötajate tagasisidel on oluline mõju töötajate konto blokeerimisele, seda ütlevad nii töötajad ise: „Ja siis lihtsalt ongi mingi üks või kaks inimest seal 100-st midagi inisend ja siis pannakse kinni...“ (5), kui ka seda on maininud varasemad autorid (Fayard, 2021; Holts, 2022). Töötajate töö platvormidel on juhitud algoritmide poolt (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023; Holts, 2022), mis muuseas tekitab töötajatele pahameelt, kuna nad usuvad, et algoritmid petavad neid: „[Chatis räägivad töötajad] paari sõnaga - [sarkastiliselt] Bolt ei peta.“ (6).

Töötaja paindlikkuse teema tuleneb töötaja aspekti olulisusest töötajate jaoks. Töötajate väited olid seotud võimalusega töötada endale sobival ajal ja vabalt valitud aja jooksul: „Mulle kõige rohkem meeldib, et ma võin ise valida, millal ma töötan.“ (4), vajaduseta kooskõlastada seda kellegagi: „... oled oma aja peremees...“ (5). Seda on samuti maininud ka varasemad autorid (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021). Töötajate püüdlus valikuvabaduse poole väljendub ka töötajate finantsilise vabaduse soovis, mida kinnitavad nii töötajate töötasu mainimised koos otse väljaõeldud sooviga lisaraha teenida: „...ma elaks muidugi ära, [...] aga Bolt [...] võimaldab mul panna raha kõrvale, [...] meelerahufondi saavutada.“ (4), kui ka asjaolu, et mõnede töötajate jaoks on platvormitöö lisatöö ehk lississetulek põhisissetuleku kõrval, mis kinnitab varasemate autorite uuringutulemusi (Kittur, et al., 2013; Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023).

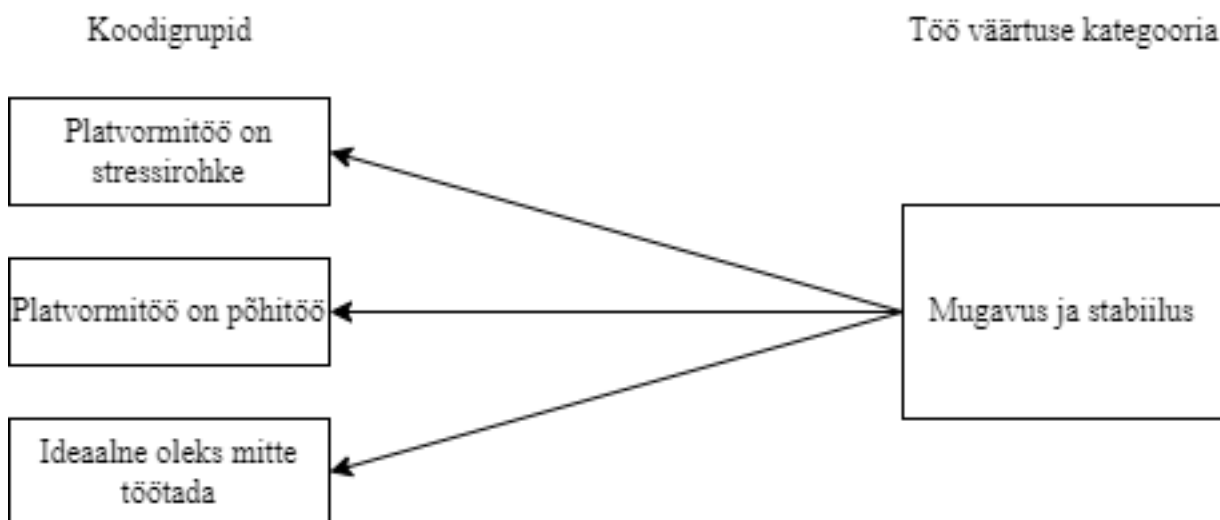


Joonis 2. Autonoomsuse ja iseseisvuse väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

Mugavuse ja stabiilsuse kategooriast (Joonis 3) on välja toodud kolm kõige olulisemat väidet ja olukorda: Ideaalne on mitte töötada: „Ideaalne on olla palmi all, puhata“ (19), „Ideaalne töö oleks, kui saaks lihtsalt vedeleda ja keegi maksaks raha“ (4), platvormitöö on põhitöö: „See kõik on mu ainus töö, muud ei ole.“ (12), platvormitöö on stressirohke: „...[Platvormitöö on] paras jama, ega lollakaid kliente ja [närviline] liiklus on siin kõik, eks ole...“ (5). See, et töötajad eelistaksid pigem mitte töötada lähed vastuollu varasemate uuringute tulemustega, mis ütlevad, et inimesed pigem eelistavad teha tööd, isegi kui neil on võimalus mitte teha (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Varasemalt on olnud arusaam, et platvormitöö on võimalus lississetulekut teenida (Kittur, et al., 2013), millest tulenevalt seda ka vaadeldi nii, kuid tänaseks on näha, et Eestis on see 7% tööealiste jaoks põhitöökoht (Vallistu & Piirits, 2021). See asjaolu viitab olulisusele vaadelda platvormitööd täiskohaga tööna, mitte suhtuda sellesse, kui üksnes võimalikku kõrvaltöösse, kuna see on oluliseks stabiilsuse (tabel 1) allikaks töötajate jaoks.

Töötajate väited platvormitöö stressirohkuse kohta on kooskõlas varasemate autorite väidetega (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Küll, aga antud uurimuse raames intervjueritud töötajad toovad välja peamiste stressiallikatena kohalikku liiklust ja kliente, erinevalt varasematest autoritest, kes kirjeldasid stressiallikatena pigem platvormitöötajate lisakohustusi, mis puuduvad formaalse organisatsiooni töötajatel ning sissetuleku prognoosimatust koos sotsiaalsete hüvede

puudumisega (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023; Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Paindliku tööaja eeliste seas toodi välja võimalust end välja magada: „... mul on pingevaba. Magan siis kui tahan. Siis tulen tööle, [...]. Mõnus. Rahulik.“ (8), mis soodustab tööst tuleneva stressitaseme langust.



Joonis 3. Mugavuse ja stabiilsuse väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

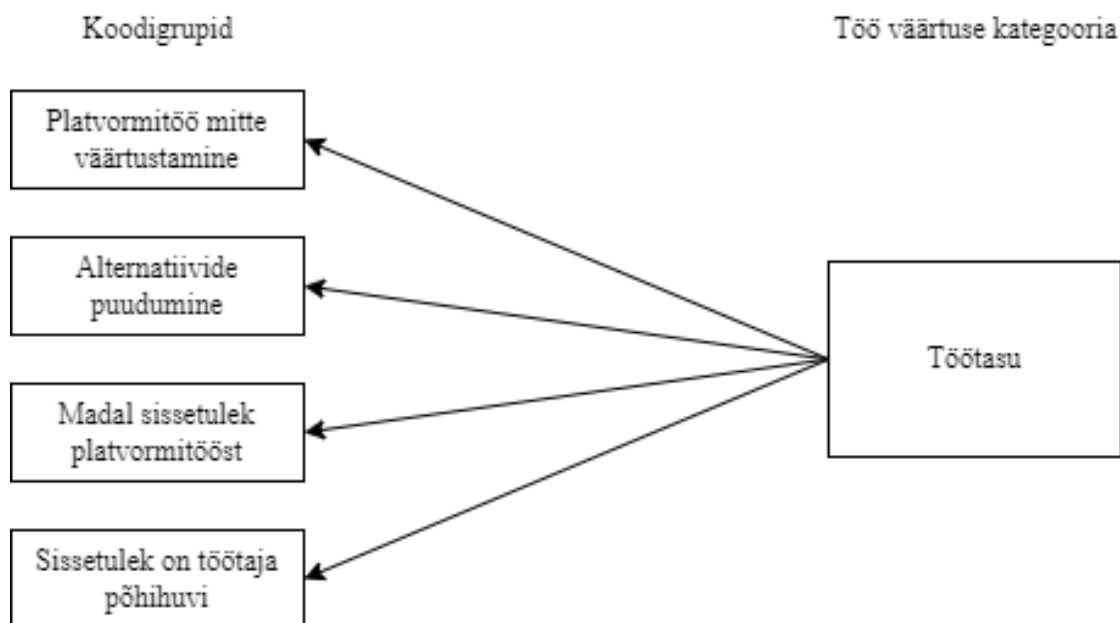
Töötasu (Joonis 4), mis on sisuliselt alampeatüki 1.2 väärtuste tabelis (tabel 1) väljatoodud materiaalne hüvitis, võib nimetada kõige olulisemaks väärtuseks platvormitöös, kuna peale selle ei nimetatud intervjuueeritavad ühtki muud põhjust platvormitöö tegemiseks: „... Töötajad kurtsid madalate sissetulekute üle platvormitööst, mis on täiesti kooskõlas varasemate autoritega (Kittur, et al., 2013; Holts, 2022; Ross, Irani, Silberman, Zaldivar, & Tomlinson, 2010). Kurdetakse nii madalate koefitsientide: „...tihtipeale see kordajaga- ja tavasõidu vahe on niivõrd suur...“ (3), kui ka keskmise tunnitasu üle. Ühe töötaja vastusest jäi kõlama konkreetne number, 5 eurot tunnis netto: „Mul on kolm kõrgharidust ja ma räägin seitset keelt. Saada viis eurot tunnis netto pole päris see, mida ma tahan.“ (11).

Algoritmide juhitud koefitsientidel põhinev hinnastamine tekitab ebaühtlast hinda erinevatel nõudluse hetkedel, mille tõttu on nõudluse puudumisel hinnad madalad. Üks intervjuueeritav kirjeldas seda nii: „Vahel on hind nii madal, et sa ei taha selle raha eest sõita.“ (1). Sõidujagajad väidavad, et Bolti 20% vahendustasu on liiga kõrge: „... see 20 protsenti tegelikult on ikkagi liiga suur, ma saan aru võiks 10 protsenti niisugune normaalne, aga noh, 20 on ikkagi niisugune“ (5). Samuti mõned taksojuhid mainisid, et ei maksnud oma töötasudelt makse: „Ma ei maksnud

makse.“ (1). Peale 2023. aastal jõustunud seadust, mis kohustab platvorme jagama infot töötajate sissetuleku kohta, loobusid mõned (eriti kohalikud) töötajad platvormitööst, kuna see polnud nende hinnangul enam tasuv: „...peale Euroopa Liidu direktiivi 7. akti jõustumist, paljud lõpetasid töötamise, kuna nüüd edastatakse andmeid maksuametile.“ (14). Intervjueeritud töötajate vastustest näib, et pea kõigi jaoks on platvormitöö tegemise motivatsioon (lisa)raha teenimine. Üks välismaalane ütles, et tema jaoks pole mitte miski muu oluline, peale teenitava tulu, ehk ta isegi ei teadnud midagi Bolti ettevõtte kohta ning töötas seal vahendava ettevõtte kaudu.

Vahendavate ettevõtete kaudu töötamine on nähtus platvormitöö puhul, mida varasemad autorid polnud maininud, ja mis ilmnes intervjuude käigus. Enamus välismaalaseid töötavad niisuguses vormis, kuid on ka kohalikke autojuhte, kes töötavad platvormil vahendava ettevõtte kaudu. Vahendavateks ettevõteteks on enamasti autopargid, kes rendivad töötajatele autosid ja registreerivad neid platvormidel. Vahendajate kaudu töötamise kohta on mainitud erinevaid tingimusi. Mõned ettevõtted pakuvad fikseeritud tasu ametliku kuupalga kujul selle eest, et töötaja sõidab teatud arvu tunde kuus. On ka ettevõtteid, kes võtavad teatud osa summast, mille töötaja saab Bolti käest ja teevad väljamakseid töötaja ettevõtlikuskontole ehk ei sõlmi töötajaga töölepingut. Räägiti, et mõnikord vahendava ettevõtte kaudu töötav töötaja ei näe rakenduses tellimuse hinda: „Nendel 'turistidel', kes töötavad töölepinguga, pole vahet keda ja kuidas sõidutada, nad ei näe isegi sõitude hindasid, nende peamine mure on oma töötunnid täis saada.“ (14). Vaadates töö väärtuste tabelit (tabel 1), konkreetselt autonoomsust, siis vahendaja tekkimisega lisandub töötaja kohale veel üks kontrolliv lüli. Koos sellega kaob töötaja jaoks ka platvormitöö üks enim mainitud eeliseid – ülemuse puudumine.

Mõnede vastanute jaoks on platvormitöö kõrvaltöö, mis võimaldab lisaraha teenimist. Mõned töötavad rohkem, kui ühel platvormil. Vastanud ütlesid, et töötavad platvormil, kuna neil puudub alternatiiv. Alternatiivi puudumine läheb täpselt kokku alampeatükis 1.3 mainitud väitega, et enamik platvormitöötajaid teevad seda tööd, kuna nad on sunnitud (Kenney & Zysman, 2016). Mis annab põhjust oletada, et nende platvormitöötajate heaolu on madalam (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Intervjueeritavad ütlesid otse, erinevates vormides, et nad ei väärtusta seda (platvormi)tööd. Platvormitöö on mõnede jaoks ainus sissetuleku allikas, mis katab vaid töötajate baasvajadusi.



Joonis 4. Töötasu väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

Kuuluvustunne, mis on välja toodud töö väärtuste tabelis alampeatükis 1.2 (tabel 1), on samuti olulisel kohal ka platvormitöötajate jaoks. Autor on välja toonud olulisemad kategooriad, mis koondavad sellega seonduvaid narratiive (Joonis 5).

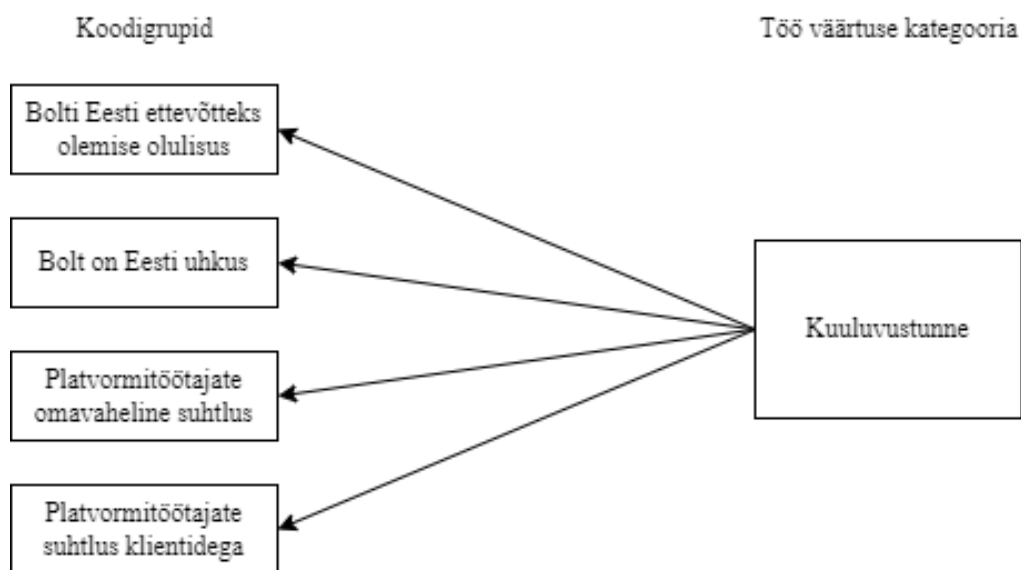
Intervjueeritavad mainisid ühel või teisel moel, et Bolt on Eesti uhkus. Mõned näited vastustest: „... minu arust nad [Bolt] on Eestile nagu hea reklaam, hea bränd.“ (4), „Bolt on miski, mille üle võib Eesti uhkust tunda“ (14), „...ma tahaksin pigem töötada nagu eestlastest Bolt-ile kui nagu soomlaste Wolt-ile.“ (4), „...milleks nendele tibladele [Yandex] tööd teha, et paremini niisugune Eesti omadele [Bolt].“ (5). Nendest väidetest näib, et intervjueeritavad tunnevad oma kuuluvust Eestisse ning sellest tulenevalt seostavad otseselt või kaudselt ka ennast kõigega, mis on seotud Eestiga.

Varasemad autorid ei rääkinud eriti töötaja uhkuse tundmisest oma töö üle. Uhkus oma töö üle võib olla seotud kõrgema eesmärgi olemasoluga (Carton, 2018). Töö vajalikkus, mõtestatus ja ühiskondlik panus, mis on väljatoodud alampeatüki 1.2 tabelis (tabel 1), on seotud kõrgema eesmärgiga, kuid mitte kumbagi väärtustest ega kõrgemat eesmärki ei maininud intervjueeritavad seoses platvormitöoga, mis viitab sellele, et platvormitöö ei rahulda neid väärtuseid ega võimalda

töötajatel kõrgema eesmärgi saavutamist või, et seda pole töötajatele arusaadaval moel kommunikeeritud.

Platvormitöö kohta konkreetselt tõid mõned intervjueeritavad (3,4) välja, et nad tunneksid suuremat uhkust ja seotust Boltiga, kui nad oleksid visuaalselt identifitseeritavad Bolti töötajatena, näiteks mõne riideseme (pusa) abil. Mõneti on see seotud väärtuste tabelis (tabel 1) välja toodud seotuse väärtusega. Visuaalne identifitseerimine pole küll täisväärtuslik seotuse tagamine, kuid aitab sellele kaasa. Samuti on visuaalne identifitseerimine viis manifesteerimiseks enda töötamist platvormil. See on huvitav töötajate soov, kuna nende enda vastustest on välja tulnud, et nad ei väärtusta seda tööd ning tunnevad end ühiskonna silmis madalamana seda tööd tehes.

Nagu ka varasemad autorid on maininud, siis töötajad toovad sõidujagaja (taksojuhi) töö ühe eelisena välja sotsialiseerumise võimaluse (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019). Näiteks: „...ma ise olen üpriski [...] sotsiaalne inimene ja mulle meeldib [...] erinevate inimeste [...] gruppidega [...] rääkida“ (3). Töötajate omavaheline suhtlus on üks oluline aspekt kuuluvustunde tekitamisel (tabel 1). Intervjuudest tuli välja, et Bolt ei soodusta eriti töötajate omavahelist suhtlust ning taksojuhtide ja kullerite töö on pigem individuaalne, mis võib viidata suuremale üksilduse tundele nende seas (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022), kuigi töötajad ei toonud ise seda välja. Vaatamata individuaalsusele suhtlevad töötajad omavahel, kommunikatsioon toimub üldiselt interneti vahendusel sotsiaalmeedia kommuunides, grupivestlustes või päriselus, näiteks tellimusi oodates. Mis kinnitab, et potentsiaali platvormitöötajate organiseerumiseks on, vaatamata inimeste inertsusele (Holts, 2022).



Joonis 5. Kuuluvustunde väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

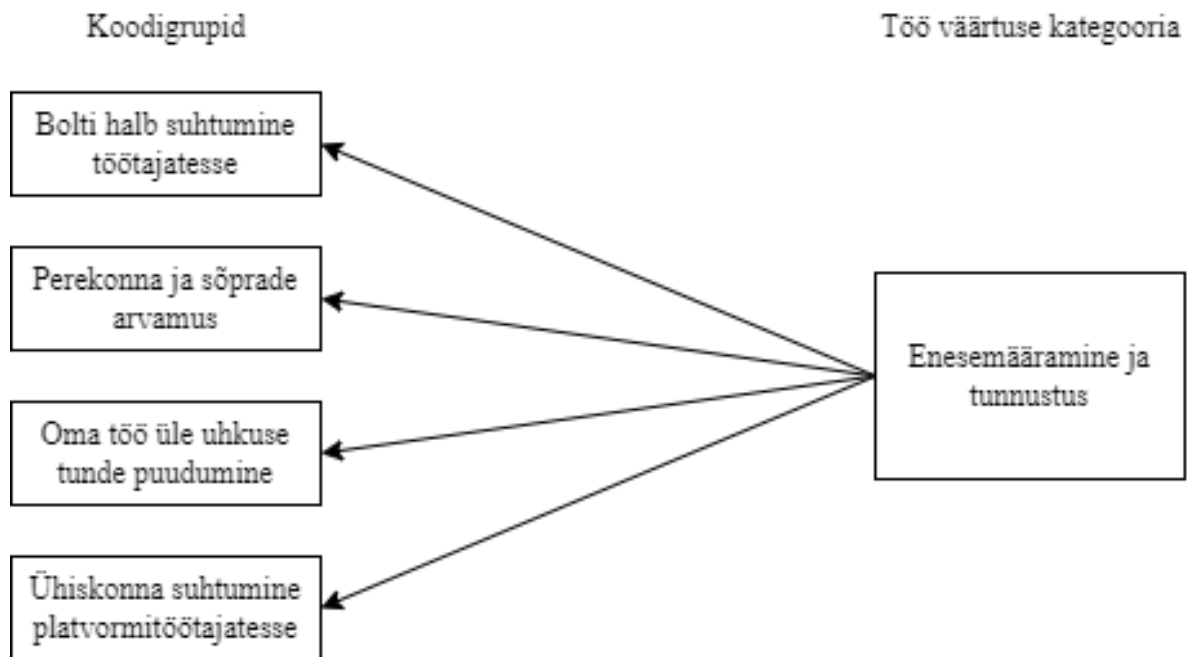
Enesemääramise ja tunnustuse väärtuste kategooria üks oluline aspekt on intervjueeritavate väited selle kohta, et Bolt ettevõtteks ei väärtusta oma töötajaid ja suhtub nendesse halvasti: „... [Bolti kontoritöötajad] mängivad nagu jumalaid seal“ (5), „[Bolt] näeb töötajaid, kui lambakarja, mis toob raha sisse“ (1), „Bolt kutsub meid [töötajaid] partneriteks, kuid reaalsuses ei hooli meist üldse“ (6), On ka positiivseid arvamusi: „Bolt austab oma töötajaid“ (12), „Vist suhtub normaalselt juhtidesse“ (2). Kusjuures töötajate seas on nii neid, kes väidavad, et Bolti arvamus on nende jaoks oluline: „Ei sooviks töötada ettevõttes, kus suhtutakse halvasti juhtidesse või töötajatesse“ (2), kui ka neid, kelle jaoks see pole oluline: „[Kas teie jaoks on oluline, mida arvab või kuidas suhtub teisse platvormi ettevõtte?] Muidugi mitte.“ (6).

Ettevõtte ükskõikne suhtumine töötajatesse on kooskõlas varasema kirjandusega (Fayard, 2021). Küll aga töötajad eelistaksid, et platvormid ei suhtuks töötajatesse, kui oma vahenditesse: „Et ma tahaks loota, et [...] me ei ole lihtsalt mingisugused nupud või elemendid mingisuguses pusles, mida lihtsalt või mingisuguses mängus, mida lihtsalt liigutada...“ (3). Ettevõtte suhtumine töötajatesse hõlmab korraka mitu töö väärtust (tabel 1): Eneseteostus, seotus, kuuluvustunne ning töö vajalikkus ja mõtestatus. Mis on kõik otseselt seotud töötaja heaolu ja motivatsiooniga. Lisaks ettevõtte suhtumisele, avaldab töötajatele mõju nende ümbritsevate suhtumine (perekonna ja sõprade). Perekonna suhtumisest ei soovinud platvormitöötajad eriti rääkida, mis võib viidata sellele, et perekondade suhtumine platvormitöösse ei ole väga hea: „Perekonnale ei meeldi, et mu töö pole eriti stabiilne“ (6). See on kooskõlas varasema kirjandusega, kus on juba mainitud

perekondade rahulolematuse ebastabiilse sissetulekuga (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Samuti võib perekondade negatiivne suhtumine selgitada madalamat töö tähenduslikkust töötajate jaoks (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Platvormitöötajate sõprade kommentaarid on pigem neutraalsed, positiivsed või küsitlevad, uuritakse töö kohta, selle kohta, kuidas saaks ise ka teha, tasuvuse kohta, mõned isegi hakkavad sõprade eeskujul ise ka platvormitöötajateks: „Et mul isegi üks sõbranna hakkas ise ka sõitma“ (4). Niisugune olukord suurendab kuuluvustunnet, kui ka töötajate sõbrad tegelevad sama tööga, samal platvormil. Ühiskonna silmis tunnetavad platvormitöötajad madalamat staatust: „...ma tunnen ka, et nagu kulleri töö on ühiskonnas nagu halva mainega või, või kuidagi nagu selline madal.“ (4), „Mu ema oli väga mures, et ta poeg on taksojuht [staatuse tõttu]“ (1). Üldiselt niisugune suhtumine ei ole uudis ja varasemas kirjanduses on seda mainitud nimetades platvormitöötajaid kaasaegseteks orjadeks (Fayard, 2021).

Töötajad ütlesid otsesõnu, et ei tunne uhkust oma töö üle. Lisaks, ükski intervjuueeritav ei öelnud, et ta tunneb uhkust oma töö üle. Seda illustreerib hästi intervjuueeritava (16) tsitaat: „Mina ei tunne küll uhkust, et ma Bolti heaks töötan. Ma võin tunda uhkust, et Eestil niisugune firma on, aga see, et mina töötan Bolti heaks, ma küll uhkust ei tunne.“ Vaadates eelnevalt mainitud intervjuueeritavate väiteid ümbritsevate, ettevõtte ja ühiskonna suhtumise kohta platvormitöötajatesse on aimatav, miks töötajatel on keeruline tunda uhkust oma töö üle. Huvitav asjaolu on see, et samal ajal mõistavad töötajad oma töö vajalikkust ning sellega kliendile loodavat väärtust, näiteks: „[Kliendid hindavad], et saab igal ajal sõita“ (3). Platvormitöötajad soovivad, et ühiskond ei hindaks platvormitöötajaid selle põhjal, et nad on platvormitöötajad, et platvormiettevõtteid ei suhtuks neisse kui oma vahenditesse: „Loll värk, et erinevaid töid kahjuks väärtustatakse nii erinevalt.“ (8).



Joonis 6. Enesemääramise ja tunnustuse väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

Töö tingimuste (Joonis 7) kategooriast on olulisemad töötajate väited Bolti kasutajate kohta, kuna see on praktiliselt ainus suhtluspunkt töötaja ja platvormi vahel, kuhu saab töötaja pöörduda oma küsimustega seoses tööga. Samuti töötajate rahulolematust töötajate arvuga platvormil, kuna see mõjutab otseselt nõudluse ja pakkumuse suhet ehk töötuste arvu. Lisaks töötajate arvamused platvormi ebaõiglase suhtumise kohta, töötajate nägemus ideaalsest tööst ja töötajate töö ülesanded platvormil, ehk nende ülesannete sisu ja ulatus.

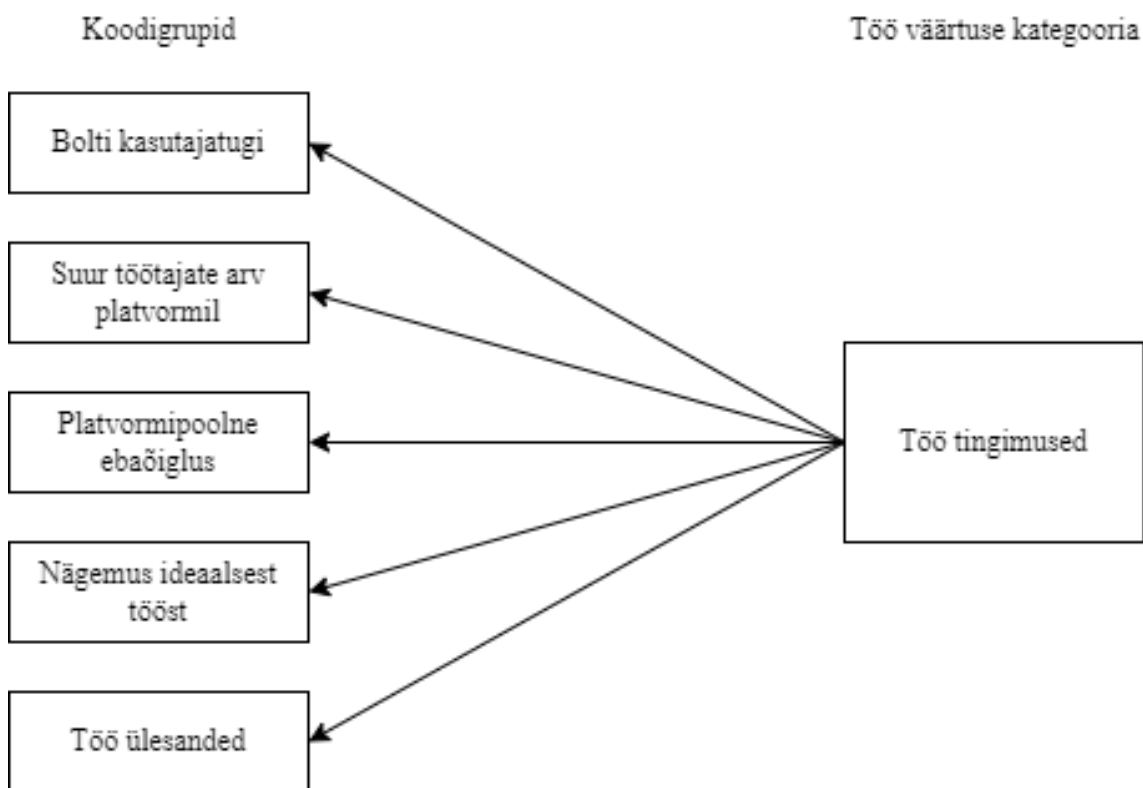
Põhilised platvormitöötajate pretensioonid Bolti kasutajate suhtes on elussuhtluse puudumine, kuna töötajate päringutele vastatakse šabloonvastustega, kooskõlas varasema uuringuga (Holts, 2022), mis sageli ei lahenda probleemi ning pole ka telefoninumbrit, millele helistada. See asjaolu on seotud kuuluvustundega, mis on välja toodud ühe töö väärtusena alampeatükis 1.2, puuduliku kommunikatsiooni tõttu tunneb töötaja end eemale tõrjutuna. Varasemad autorid on välja toonud selle, et platvormitöötajatel on keeruline, praktiliselt võimatu, oma töötingimusi läbi rääkida, kuna pole kellegi poole pöörduda (Graham, et al., 2020). Kasutajatugi küll ei puuduta töötingimuste läbirääkimist, kuid suhtluse keerukuse aspekt on sama: „...aga noh, probleeme on igasuguseid erinevaid, [...] tegelikult oleks nagu hea, kui sul oleks ikkagi kellelegi helistada ja mingi kiireloomulisi küsimusi ka lahendada“ (16).

Suurel juhtide arvul platvormil on omakorda alamjaotus – välismaalastest juhid, kes saavad illegaalselt teenindajakaarte ning suurendavad konkurentsi kohalike juhtide jaoks: „...enamus Basic kategooria soodsad autod on ka nii-öelda muulased, kes ei räägi eesti keelt.“ (8). Niisugune olukord ei lisa töötajatele stabiilsuse tunnet oma töö suhtes ning kinnitab varasemate autorite väidet selle kohta, et töötaja on platvormi jaoks lihtsasti väljavahetatav (Kenney & Zysman, 2016). Suure välismaalastest juhti arvu ühe põhjusena nähakse ka autorendi ettevõtteid: „[‘Turistide’] taga on ettevõtted, kes tegelevad autode rentimisega“ (14). See puudutab juba mainitud tööjõu vahendamist, mille kohta pole varasemat diskussiooni platvormitöö kontekstis olnud.

Platvormitöötajad tunnevad ebaõiglust platvormi poolt. Nende hinnangul Bolt petab neid algoritmidega, kuid nad ei saa sellega kuidagi võidelda, kuna nende arvamust ignoreeritakse: „Siia [Bolti petmisele algoritmidega] ei saa midagi parata.“ (20). Algoritmiline juhtimine platvormil ja sellest tingitud arusaamatused töötajate ja platvormi vahel on varasemate autorite poolt mainitud teema (Holts, 2022; Kenney & Zysman, 2016). Pahameelt autojuhtidele tekitab see, et klientide tagasiside põhjal, arutamata töötajaga, võidakse platvormitöötaja kasutaja blokeerida: „Kliendil on alati õigus, kui keegi kaebab, siis keegi ei hakka juhi käest küsima, mida ta tegi.“ (13). Kontode ühepoolne blokeerimine on varasematest üiringutest tuntud teema (Fayard, 2021). Mõnede töötajate hinnangul puudub platvormitöös perspektiiv, kuna varsti võtavad autojuhtimise töö üle robotid, ka Fayard (2021) mainis seda, ning enne seda välismaalased, kes on nõus väiksema raha eest töötama. Selles väites avalduvad töö väärtuse, alampeatükk 1.2 (tabel 1), vajalikkuse ja mõtestatuse ning stabiilsuse komponendid ehk töö, millel pole tulevikku ei saa olla vajalik pikema aja jooksul, seega ei saa pakkuda ka stabiilsust.

Üldjuhul on töötajate hinnangul platvormitöö kaugel ideaalsest tööst. Ideaalse tööna nähakse pinget pakkuvat tööd, mis pole rutiinne, võimaldab rakendada loovust, organiseerida inimesi ja saavutada tulemusi, mis avaldavad mõju ühiskonnale. See korreleerub ka töö väärtustega (tabel 1), nagu eneseteostus, ühiskondlik panus, töö vajalikkus ja mõtestatus. Platvormitöö on töötajate hinnangul madala sisenemislävendiga, mida saab teha igaüks isegi riigikeele oskuseta. „Ja Bolt-i kohe sinna võeti nagu kõiki.“ (4). Nii taksojuhi, kui ka kulleri töö on seotud inimeste teenindamisega ning seega eeldab suhtlust, mis omakorda eeldab emotsionaalset pingutust töötajalt, mida saavad ka Bolti kliendid hinnata tagasiside vormis (Fayard, 2021). Lisaks emotsionaalsele pingutusele on töötajate õlul ka vastutus kliendi eest sõidujagaja puhul või ka kliendi vara eest teatud mõttes, näiteks kui tegemist on kulleriga, kellele usaldatakse maja uksekood. See täiendab varasemaid teadmisi sellest, et platvormitöö tegelikkuses sisaldab rohkem

tööülesandeid, kui analoogne töö formaalses organisatsioonis (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022).



Joonis 7. Töö tingimuste väärtus platvormipõhises juhutöös töötaja jaoks
Allikas: Autori koostatud lisa 2 andmete baasil

Vaadates uuesti kõiki kuut intervjuude analüüsi käigus selgunud platvormipõhise juhutöö väärtust töötajate jaoks (Joonis 1), on näha nende seost töö väärtustega, mis on välja toodud alampeatükis 1.2 (tabel 1). Samuti on näha, et intervjueeritavate väljatoodud väärtused ei kata kõiki alampeatükis 1.2 nimetatud väärtuseid. Puudu on töö vajalikkus ja mõtestatus, ühiskondlik panus ja eneseteostus. Materiaalne hüvitis jätab soovida, kuna töötajad ei ole rahul oma töötasudega. Kuuluvustunne ja seotus on platvormi enda poolt minimeeritud ignorantse suhtumise abil töötajatesse. Kompetents on pigem nominaalne ja tuleneb töö lihtsusest ega paku töötajatele pinget. Stabiilsus on väga madal, kuna platvormil on ainuõigus muuta reegleid ja blokeerida töötajaid. Autonoomsus on töötajatel vaid näiline, kuna töö tegemise viise nad ei saa valida ning tööaeg sõltub nõudlusest ja tellimuste olemasolust platvormil. Ainsaks konkreetseks platvormitöö väärtuseks jääb madala sisenemisbarjääriga töö olemasolu, mida saab teha, kui puuduvad alternatiivid.

3.1.2 Platvormipõhise juhutöö väärtus ühiskonna silmis

Väljaande Postimees artiklite uurimine algas 19.10.2022 avaldatud artiklist, platvormiettevõtete (sh Bolti) kohta, ning lõppes 04.11.2014 avaldatud artikliga Taxify kohta, mis oli ka Eesti platvormifirma esmamainimine Postimehes. Esimeses artiklis oli sisu positiivne, Taxify'd esitleti, kui digiteenust, mis lahendab taksopuuduse probleemi kasutajate jaoks. Järgnevatel aastatel artiklite sisud varieerusid (tabel 2).

Tabel 2. Bolti kohta artiklite sisu Postimehes 04.11.2014 - 19.10.2022

Bolti kohta artiklite sisu Postimehes 04.11.2014 - 19.10.2022				
aasta	positiivseid	neutraalseid	negatiivseid	kokku
2014	1	0	0	1
2015	1	0	0	1
2016	3	12	10	25
2017	3	5	6	14
2018	13	4	13	30
2019	15	9	16	40
2020	17	8	14	39
2021	8	5	13	26
2022	3	1	7	11
kokku	64	44	79	187

Allikas: Autori koostatud lisa 4 andmete baasil

Negatiivse või neutraalse sisuga artiklid võivad viidata nii platvormitööga/Boltiga seotud probleemidele läbi aja, kui ka olla tingitud meedia soovist äratada lugejates huvi artiklite lugemise vastu. Kogutud ajakirjanduse materjalide analüüsi käigus tekkis mulje, et igal aastal oli meedias üldjuhul üks keskne teema, mis puudutas platvormifirmasid ja konkreetselt Bolti.

2014. aastal oli vaid üks artikkel Taxify kohta, mis on juba mainitud. Ka aastal 2015 oli vaid üks teemakohane artikkel, mis oli positiivse sisuga ja mille sõnum oli selles, et Taxify hakkab jagama maksuametiga andmeid töötajate sissetulekute kohta, kuid vaid töötajate nõusolekul. 2016. aastal oli põhiline diskussioon sõidujagamise seadustamise ümber. Räägiti nii Ühistranspordiseaduse muutmise eelnõust, kui ka ebaausast konkurentsist sõidujagajate ja nn klassikaliste taksojuhtide vahel. Klientide põhiliseks murekohaks oli muutuv hind, millega kasutajad polnud harjunud. Hoolimata sellest, et sõidujagamine polnud 2016 veel seadustatud, sai riik juba tulumaksu selle tegevuse pealt (70 000€).

2016. aastal juba vastandati sõidujagajaid ja klassikalisi taksojuhte, kus esimesed olid peamiselt antagonistide rollis. Autoettevõtjate ja taksoettevõtjate liitude eestvedamisel esitati politseile

avaldu, 50 autojuhi (platvormitöötaja) andmetega, menetluse alustamiseks, rikkumisi ei täpsustatud, kuid artikli sisu põhjal võib oletada, et tegemist oli puudulike litsentsidega. Samal aastal tekitas poleemikat ka Taxify oma logodega autode toomine tänavatele, mis võimaldas autosid eristada sama moodi nagu ka klassikalisi taksosid, kuid ettevõtte vorm oli endiselt kokkuleppevedude pakkumine. Samuti kirjutati sellest, kuidas Taxify värbas eraisikuid, mis tekitas taksojuhtidele pahameelt ning millele võimud ei osanud eriti reageerida, kuna sõidujagamise seaduseelnõu oli alles arutamisel. Kirjutati artikleid ka juhtide kohta, kes käitusid ohtlikult või ebaadekvaatselt ning arutleti kontrollimehhanismide üle.

Kõige olulisem teema 2017. aastal oli sõidujagamise seadustamine, seejärel oli palju pahameelt dünaamilise hinnastamise üle, eriti sõidujagajate seas. Klientide jaoks oli dünaamiline hinnastamine aasta jooksul pigem positiivne, kuna Taxify soovis meelitada kliente. Taxify'd süüdistati vastuolulise info jagamises klientidele ja platvormitöötajatele, hinnastamise valemitega spekuleerimises ning teenuse kättesaamatuses, olukorras, kui klient ei saa tellida sõitu, kuna juhid keelduvad tellimustest. Samuti sel aastal lõpetas Taxify (seoses sõidujagamise seaduse jõustumisega) sõidujagajate ja taksojuhtide eristamise.

2018. aasta positiivsetest uudistest olulisemad olid sõiduhinna fikseerimine enne sõidu algust ja rohked laienemised teistesse linnadesse ja riikidesse. Negatiivsed uudised olid põhiliselt algoritmide juhitud hinnastamise kohta, mis tekitas palju rahulolematust sõidujagajate seas, kuna vähendas drastiliselt nende sissetulekuid, klientide jaoks kadus võimalus maksta mobiilimakse abil ja terminali kaudu autos. Taxify blokeeris teenindajakaardita sõidujagajate kontod. Räägiti ka üleväsinud juhtidest (sõidujagajatest) liikluses. Juhtide kohta üldiselt räägiti palju, kuna nad avaldasid palju pahameelt Taxify hinnastamise kohta ning lausa kogunesid protestima ettevõtte kontori ette. Samuti kirjutati Taxify juhi kohta, kes ähvardas sõitjaid relvaga, hiljem küll kirjutati, et see tegelikult polnud täiesti tõsi, kuid vastav kuvand oli juba tekitatud. Juttu oli ka Taxify'd omavate ettevõtete registreerimisest Lätis. Sellest võib oletada ka Bolti Eesti ettevõtteks olemise olulisust Eesti ühiskonna jaoks. Kirjutati sellest, et Taxify (ja Uber) rikuvad (endiselt) seadust, rikkumised on seotud nõuetega kviitungitele sõidu eest ning litsentside puudumisega töötajatel.

2019. aastal oli meedias juttu Bolti sotsiaalsest vastutustundetusest, kuna mõnedel sõidujagajatel puudusid vajalikud dokumendid taksoteenuse osutamiseks ja tööle võeti ka neid, kes ei räägi eesti keelt, kuigi seaduse järgi peab teenus olema osutatud eesti keeles. Kliente hirmutati neid ilma loata filmivate autojuhtidega ja pedofiilidega roolis. Samuti oli artikkel selle kohta, et lubatud hind

erines tegelikust, mis vihjas Bolti poolsele pettusele, kuid tegelikkuses oli seotud reeglina, mille alusel pika vahemaa sõidu hinda saab taksojuht ise kliendiga kokku leppida. Kirjutati selle kohta, et Boltil on probleeme turvalisusega, et seal saavad töötada elamisloata ja teenindajakaardita inimesed, et rakendus võib suunata sõitja valele teele, tekitades ohtliku olukorra, et sõitjad võivad olla üleväsinud ja sõitjaks saab hakata ükskõik kes, selle asemel, et teenust osutaks professionaalid. Bolti nimetati üleolevaks ettevõtteks, kes ei hooli oma partneritest ja platvormitöötajatest.

Sõidujagajad ei soovinud taotleda sõidukikaarti, kuna see oleks teinud auto kindlustuse tunduvalt kallimaks. Olukord sõidujagajate dokumentide kontrolliga tekitab lisatööd Tallinna Munitsipaalpolitsei jaoks. Kirjutati selle kohta, et Tallinnas on palju umbkeelseid taksojuhte. Maksuamet ei saa kätte kõiki andmeid töötajate teenistuste kohta ning võimalik, et ka suur osa maksudest jääb laekumata riigikassasse. Taxify eelistab olla „hallis alas“, kuna vastasel juhul kaotab ärilise konkurentsieelise. Neutraalne, kuid oluline uudis oli Taxify ümbernimetamine Boltiks ning samuti ka taskukohasema kategooria „Basic“ lisamine oma rakendusse, mis võimaldab osutada teenust väiksemate ja vanemate autodega. Positiivsetest uudistest oli kõige olulisem Bolt Foodi alustamine. Samuti Bolti ja Bolt Foodi laienemised teistesse linnadesse ja riikidesse ning kuulujutud võimalikust peatsest raha kaasamisest investoritelt. Positiivset kajastamist leidis ka see, et kui ühe õmblusettevõtte sulgemise tagajärjel kaotas palju inimesi töö, siis Bolt pakkus neil tulla enda platvormile töötama. See võib aidata lahendada, kasvõi ajutiselt töötusega seotud probleemi, nii massiliselt, kui ka indiviidi tasandil.

2020 olid positiivsed uudised laienemiste, investeeringute kaasamise ja pakutavate teenuste spektri laiendamise või funktsionaalsuste lisamise kohta, aga ka erinevate Bolti tunnustamiste kohta, näiteks sai Bolt 2020 Euroopa number üks ükssarviku tiitli. Rahvusvaheline tunnustus on seotud alampeatükis 3.1.1 mainitud uhkuse tundega selle üle, et Bolt on Eesti iduettevõtte. Bolt hakkab juhtide sõidukikaarte ise kontrollima, peale vastava seaduse jõustumist. Negatiivsed uudised olid seotud enamjaolt Bolti poolsete seaduserikkumistega - samad, mis eelmistel aastatelgi (juhtide sõidukikaardid, keelenõuded, maksudest kõrvalehiilimine). Samuti palju debatte negatiivses valguses oli selle üle, et pandeemia ajal küsis Bolt riigilt toetust, millele riik reageeris suhteliselt radikaalselt, tuues põhjuseks ennekõike seda, et Bolt ei järgi seadusi. Negatiivsed artiklid olid ka Bolti kasutajatoe kohta, millega saab ühendust võtta vaid kirja teel, mis üldiselt läheb kokku ka alampeatükis 3.1.1 välja toodud töötajate väidetega, kuigi meedias kirjutati klientide, mitte töötajate kasutajatoe kohta.

2021. aasta negatiivsete teemade seas olid arutelud selle üle, kes peaks vastutama sõidujagajate ja kullerite eest, kui teenuse osutamise hetkel juhtub õnnetus. Bolt üritab nendes küsimustes alati kõrvale astuda. Kirjutati toidukulleri kohta, kes sõitis otsa lapsele ning Bolt väidab, et see pole tema ülesanne õnnetuse põhjustajat otsida. Kliendid pole rahul Bolti hinnastamise poliitikaga ja soovivad stabiilsust, mida pakub klassikaline takso. Tööinspeksioon on mures inimeste ületöötamise pärast, kuna paljud inimesed töötavad oma põhitöö kõrvalt veel platvormidel, mis tekitab olukorra, mil nad tulevad tööle väsinuna. Positiivsed uudised olid Bolti laienemiste ja raha kaasamise kohta ning selle kohta, et platvormil on vaja sada tuhat autojuhti (üle maailma). Bolti vajadus autojuhtide järele tähendab nõudluse olemasolu ehk potentsiaalset teenistust töötajatele. Pandeemia-aegse isolatsiooni ajal sai Bolt Foodi kulleriteenus rohkelt positiivset tagasisidet, kuna lahendas aktuaalset probleemi ühiskonnas.

2022. aasta positiivsed uudised olid seotud Bolti majandusliku poolega, ettevõtte väärtusega (7,4 miljardit eurot) ja 628 miljonilise investeeringuga. Bolt on kõige kallim Eesti ettevõtte. Klientide jaoks oli hea uudis, et Bolt lisas võimaluse sõite ette broneerida. Neutraalse sisuga uudise sõnum oli selle kohta, et aastast 2023 on platvormiettevõtted kohustatud jagama maksuametiga infot platvormitöötajate ja nende sissetulekute kohta. Negatiivsed artiklid olid peaaegu kõik seotud maksudega: töötajatel puuduvad sotsiaalsed hüved, kuna Bolt ei maksa tööjõumaksu, töötajad ei maksa tulumaksu ning kuidas see kõik muutub järgmisest aastast. Välismaalastest kullerite kohta kirjutati, et nad pole teadlikud maksukohustusest. Äpitaaksojuhtide kohta kirjutati, et nad ei maksa makse.

Bolti blogiartiklid olid üldiselt suunatud töötaja harimisele. Peale kahe 2020. aasta (pandemiaaegse) artikli, autosse vaheseina ehitamise ja auto desinfitseerimise kohta, olid need selle kohta, kuidas hakata sõidujagajaks Bolti platvormil, kui palju sõidujagajad teenivad ning võimalusest saada boonust Eesti keele õppimise eest. Blogipostitustes oli selge kutse hakata sõidujagajaks Bolti platvormil. Enamik artikleid, mille eesmärk oli töötajate heaolu suurendamine, tutvustasid erinevaid partnerite soodustusi ja boonuseid Bolti töötajatele. Üks artikkel andis soovitusi, kuidas mitte saada madalaid hindede klientide käest, mis teatud määral viitab Bolti suhtumisele töötajatesse, kus nad vihjavad sellele, et töötaja peab mitteformaalselt tegema midagi veel lisaks sellele, mida tema käest formaalselt oodatakse. See tähendab, et töötaja peab pakkuma teenust kõrgema kvaliteediga enda kulul, näiteks võimaldama erinevaid laadijaid klientide seadmete jaoks või pakkuma sõitjatele vett, jällegi omal kulul. Üks artikkel pakkus teemasid, millel vestelda sõidu ajal klientidega, koos elementaarsete viisakusreeglitega, mis läheb teatud

määräl kokku Uberi kohta mainituga, kus viimane annab töötajatele ette vestlusteemad klientidega (Fayard, 2021).

Meediast kogutud andmete põhjal joonistub välja tendents, et platvormitöötajaid kujutatakse peamiselt negatiivses valguses, kui umbkeelseid illegaale, kriminaale, üleväsinuid, või agressiivseid töötajaid, kes põhjustavad liiklusõnnetusi. Parimal juhul avaldatakse neile kaastunnet või räägitakse neutraalselt, siis kui nende pretensioone kasutades kritiseeritakse Bolti, näiteks hinnastamise küsimustes, ebaausate algoritmide või madalate tasudega seoses. Kuid ka sellisel juhul on töötajad negatiivses valguses, justkui saamatute vingujate või palujate rollis, kelle probleemiga peab tegelema.

Bolti kohta on meedias näha erinevates kontekstides erinevaid hinnanguid. Kui jutt käib laienemistest, eriti üle maailma, või investorite raha kaasamisest, või ka rahvusvahelisest tunnustamisest, siis räägitakse Boltist alati positiivselt. Harvemini räägitakse Boltist positiivselt Eesti sisemises kontekstis, enamasti on tegemist mingisuguste vaidlustega, kas töötajate ja klientidega või riigi institutsioonidega, kus Bolti süüdistatakse milleski. Üldjuhul süüdistused lõppevad peale seda, kui jõustub seadus, mis reguleerib vaidlusalust tegevust. Bolti eelis on olla platvormimajanduse pioneer Eestis ning sellest tulenevalt asub ta alguses nn hallis alas ning seejärel luuakse tema jaoks õiguslik kontekst.

Võttes kokku meediast kogutud andmeid saab öelda, et mingisugust väga selgelt väljendatud positiivset väärtust, peale takso ja kulleriteenuse kättesaadavuse, ühiskonna jaoks, vähemasti Eestis, veel ei ole näha. Rohkem on vaidluseid selle üle, kes ja mille eest peaks vastutama, kas töötaja või platvorm, kas takso- või kulleriteenuse osutaja peab eesti keelt oskama või mitte, kas platvorm on vaid vahendaja või siiski tööandja. Tänapäevaks tekitavad need küsimused tööd juurde erinevatele ametiasutustele nagu keeleinspeksioon, maksuamet, munitsipaalpolitsei jne. Võimalik, et kui jooksvad küsimused saavad lahendatud, siis olukord stabiliseerub ja esile kerkib selgem platvormitöö väärtus ühiskonna silmis. Seniks jääb õhku põhiline küsimus, millele ei paistnud niipea vastust tulevat meediast, kas eesti keele nõudest loobutakse ametlikult või keelatakse keeleoskuseta teenuse osutamine platvormidel ära.

3.1.3 Väärtuse tõstmise võimalused töötajate jaoks

Platvormitöötajad jagasid intervjuude käigus enda poolseid soove ja soovitusi. Soovitakse väiksemat sõidutasude kõikumist, madalamat vahendustasu ja kõrgemaid sissetulekuid. Need

töötajate soovid haakuvad täielikult alampeatüki 1.2 tabelis (tabel 1) väljatoodud õiglase töötasu ja stabiilsuse väärtustega. Samuti ilmneb intervjuudest, et suure probleemina nähakse töötajate ebaproportsionaalselt suurt arvu võrreldes nõudlusega, mis suurendab töötajate tellimuste ooteaega ja vähendab nende sissetulekuid. Platvormitöötajate arvu kohta on öeldud, näiteks: „[Et muuta töötingimusi paremaks tuleb] vähemasti kontrollida juhtide arvu platvormil, et oleks rohkem tööd“ (14). Nõudluse ja pakkumuse tasakaalu puudumise peamise põhjusena nähakse suurt välismaalastest töötajate arvu platvormil: „Enamus taksojuhte juba ongi muulased, kes, kes ei räägi eesti keelt. [...] miskipärast Bolt võtab nad keelenõudeta vastu, siis ma arvan, et ega praegu järjest-järjest hullemaks see maine nagu läheb.“ (8). Sellest tulenevalt konkreetne ettepanek platvormile on kas leida võimalus töötajate arvu reguleerimiseks, et tagada töötajatele stabiilne töötuste arv või leida alternatiivseid töö tegemise võimalusi töötajatele platvormil, et vähendada tellimuste vahelist ooteaega. Samuti võimalikuks lahenduseks oleks leida viis töötajate ooteaja tasustamiseks, mis suurendaks sissetulekute prognoositavust ja stabiilust töötajate jaoks.

Hinnastamise poliitika tekitab samuti üldiselt palju pahameelt töötajate seas: „Esimene ja põhiline asi, mis tekitab pahameelt on hinnastamine.“ (18). Dünaamiline hinnastamine on üks aspekt platvormil, mis mõjutab negatiivselt stabiilsuse väärtust platvormitöös, selle kohta on üks töötaja öelnud niimoodi: „...et võib-olla siis nagu ühtlustada seda hinda niimoodi, et isegi kui nõudlus läheb suureks ja, ja kui nõudlust ei ole, et see hind oleks suhteliselt stabiilne, siis oleks sõitjaid kogu aeg nagu pidevalt olemas“ (3). Stabiilne hinnastamine võimaldaks taksojuhi- või kullerina inimesel realiseerida oma kutsumust suurema tõenäosusega tänu sellele, et töö ja vaba aeg oleksid paremini eraldatud. Hetkel sunnib dünaamiline hinnastamine töötajaid töötama teatud aegadel, et suurendada oma sissetulekuid. Stabiilust mõjutab tugevalt ka klientide tagasiside suur roll töö olemasolus põhimõtteliselt. Võimalikku lahendust sellele on pakkunud üks töötaja: „Süütuse presumptsioon peab olema töötaja poolel, kuna juhil on teatud suhete ajalugu ettevõttega. [...] Mulle tundub, et sellest ei piisa, et mingisugune klient kaebab millegi üle. Väga oluline on, et juht tunneks tuge, kuna konfliktseid olukordi esineb suhteliselt sageli.“ (11). Ehk platvormi jaoks on oluline leida parem viis kliendikaebustele reageerimisel, mille aruteludesse tuleks kindlasti kaasata ka töötaja. See tõstaks töötaja kindlustunnet, stabiilust, seotust ja kuuluvustunnet, samal ajal langetades stressitaset töötaja jaoks.

Töötajate kuuluvustunde mõttes on Bolti platvormil arenguruumi. Põhiline töötajate murekoht selles valdkonnas on Bolti kasutajatugi ja üldine suhtumine töötajatesse. Suhtumist tajuvad töötajad kõige enam kasutajatoe kaudu: „Bolti toega peab võitlema oma õiguse eest.“ (14). Seda

nii olemasolevate probleemide lahendamisel, kui ka töötajate ettepanekutele reageerimisel: „Noh, see ei ole mitte mingi krdi konstruktiivne koostöö. Lihtsalt näitabki... see ongi näkku sülitamine puhas.“ (8). Kõige enam häirib töötajaid elussuhtluse puudumine kasutajatoega ning selle ignorantsus nende suhtes. Töötajate kuuluvustunde parandamiseks on platvormil vaja muuta suhtlust ja suhtumist töötajatesse. Osalt võib kuuluvustundele ja seotusele kaasa aidata ka visuaalne eristamine, näiteks: „Aga võib-olla uhkem tunne oleks kui a la et sa lähed tööle, tõmbad a la mingi Bolti pusa selga, eks ju. Et selles mõttes siis nagu ikkagi nagu väljendada [töötajaks olemist], sest kulleritel on näiteks oma need kotid...“ (3). Samuti võiks platvorm soodustada töötajate omavahelist suhtlust, see suurendaks nii töötajate kuuluvustunnet, kui ka heaolu, rahuldades inimlikku baasvajadust suhtluse järele.

Kui võrrelda väärtuseid tabelist (tabel 1) intervjuude tulemustega, siis on näha, et intervjuudes töötajatega ei olnud mainitud töö vajalikkust ja mõtestatust, ühiskondlikku panust ning eneseteostust. See viitab sellele, et need kolm väärtust ei ole kas üldse kaetud platvormitöös või siis töötajad ei tunneta neid. Lisaks alampeatükist 3.1.2 tuleb välja, et meedias on platvormitöötajate kuvand enamasti negatiivne, mida kinnitavad ka töötajad, kes ei tunne, et nende töö oleks ühiskonna poolt väärtustatud: „Meil [Eestis], kui sa ütled, et töötad taksos, siis see tähendab, et sa oled täiesti põhjas.“ (11). See mõjutab negatiivselt nii töötajate heaolu, eneseteostust, eriti enesemääramise aspekti, millest tulenevalt ka seotust, kuna töötajad pigem soovivad abstraheruda platvormitöötaja rollist: „...ma tihtipeale ikkagi rõhutan seda, et ma teen seda täiesti nagu omast vabast ajast ja oma igapäevatöö kõrvalt, et ei, ma olen ka täiesti normaalne inimene“ (3). Samuti see mõjutab ka töö vajalikkuse ja mõtestatuse ning ühiskondliku panustamise väärtuseid, kuna töötajad ei saa tunda, et nad teevad miskit olulist ja vajalikku, kui ühiskond, kelle jaoks nad seda teevad, ei väärtusta seda. Üks potentsiaalne viis platvormitöö väärtuse tõstmiseks oleks nende väärtustega tegelemine. Tundub, et hetkel segab nende väärtuste avaldumist kõige enam ühiskonna suhtumine. Sellest tulenevalt on oluline tegeleda platvormitöötajate kuvandi parandamisega ühiskonna silmis, nende tööga loodava väärtuse selgitamise abil, võimalik et see eeldab ka platvormitöötajate koolitamist, näiteks keeleoskuse parandamist ja liikluskultuuri suurendamist.

Kokkuvõttes on näha, et töö väärtus platvormitöös sõltub paljus tööprotsesside korraldusest platvormidel: Hinnastamise reeglitest, platvormitöötajate värbamisest, platvormi kommunikatsioonist töötajatega. Samuti suurt mõju avaldab töö tingimustele ka ühiskondlik ja õiguslik kontekst. Platvormitöö väärtuse tõstmiseks töötajate jaoks on vajalik luua võrdsed

tingimused kõigile töötajatele, ehk ei saa rakendada riikliku keelenõuet valikuliselt, vaid see peaks kehtima kõigi teenindajakaartide taotlejatele võrdselt. Samuti on vajalik tegeleda platvormitöötajate kuvandiga ühiskonna silmis. Need aspektid ulatuvad kaugemale platvormiettevõttest ja hõlmavad nii riigiasutusi ja institutsioone, kui ka meediat, kes on oluliseks ühiskonna arvamuse kujundajaks. Platvormi perspektiivist on vajalik tegeleda töökorralduslike protsesside parendamisega: Muuta suhtumist töötajatesse, üle vaadata suhtlusstiili töötajatega, korrigeerida konfliktsetele olukordadele reageerimise poliitikat ning võtta arvesse töötajate soove ja ettepanekuid.

3.1.4 Väärtuse tõstmise võimalused ühiskonna jaoks

Konkreetselt Eesti ühiskonna jaoks oleks oluline keelenõudest kinnipidamine, kuna esiteks on see rahvusliku identiteedi säilitamine ja teiseks intervjuudest taksojuhtidega on välja tulnud, et kohalikud eelistavad sageli premium kategooriat, kuna seal on suurem tõenäosus, et juht räägib eesti keelt. Samuti oma lastele kutsutakse tihti premium kategooria takso, kuna selle vastu on suurem usaldus: „Jah, paljud tellivadki Premium praktiliselt tänu sellele, sest odava taksoga sa ei tea kunagi, mis sa saad. Väga palju tellitakse Premium taksot laste äraviimiseks kuskile trenni koolist näiteks. Sest inimesed ei taha usaldada oma lapsi nii-öelda odava taksojuhi autosse.“ (16). Üks võimalus vältida keelebarjääri oleks tellimuse esitamisel näidata, mis keeltes on võimalik platvormitöötajaga suhelda.

Intervjuudest platvormitöötajatega selgus, et on palju juhte välismaalt, kelle taust on kaheldav ning on väiteid ka nende ebaseadusliku töötamise kohta platvormidel: „Need 'turistid' töötavad tööloata.“ (14), „Ühe välismaalase dokumentidega töötab mitu inimest.“ (6), „Väga paljud välismaalased saavad teenindajakaarte ebaseaduslikult.“ (20). „Välismaalased sõidavad siin välismaa juhilubadega.“ (14). Niisugune olukord vähendab ühiskonna usaldust teenuse suhtes ning võib negatiivselt mõjutada ka liikluse turvalisust. See näib olevat tõsine murekoht kogu ühiskonna jaoks, nii klientide, platvormitöötajate, kui ka lihtsalt platvormidega samas ruumis viibivate inimeste jaoks. Seda tuleks saada kontrolli alla, et säilitada ja tõsta platvormitöö väärtust ühiskonna jaoks. Võimalikud meetmed, mida rakendada on põhjalikum töötajate taustakontroll ja kohaliku juhiloa olemasolu nõue.

Sõidujagajate ja kullerite madal staatus ühiskonnas on miski, mis lõhestab ühiskonda ning tekitab ebavõrdsuse tunnet. See paneb platvormitöötajaid end halvasti tundma ja tekitab illusoorset üleolevustunnet nende jaoks, kes pole valinud enda jaoks platvormitöö teekonda. Selle

lahendamine on keeruline ja aeganõudev protsess, kuna eeldab inimeste suhtumise muutmist. Selge on vaid see, et sellega tuleb tegeleda, kuna vastasel juhul ei saa tõsta platvormitöö väärtust ühiskonna silmis ja platvormipõhise juhutöö potentsiaal mugava ja inimväärse lisa- või põhitööna ei saa realiseeruda.

3.2 Analüüs ja arutelu

Tulles tagasi töö ja platvormitöö mõiste alapeatüki 1.1 juurde, on näha, et juba Karl Marx ütles, et töö on enam kui elatise teenimise viis, see on ka viis eneseteostuseks (Nikolova & Cnossen, 2020). Alampeatükis 3.1.3 on välja toodud, et eneseteostust ei maininud ükski töötaja, mis viitab sellele, et platvormitöö, vähemasti Bolti platvormil ei ole koht, kus töötajad otsivad eneseteostuse võimalust, vaid näevad üksnes raha teenimise võimalust. See paneb töötajad olukorda, kus nad on vahendid platvormi jaoks kasumi teenimisel ning niisugune töö ei saa luua täies mahus väärtust töötajale (Conklin, 2012). Kuna töö üksnes raha eest ei saa rahuldada eneseteostuse vajadust, siis saab välistada selle, et inimene teeb seda tööd kutsumusest (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Bolti, nagu ka kõigi muude platvormide alustalaks on pilvetehnoloogiad ja algoritmid (Kenney & Zysman, 2016). Algoritmide abil töödeldakse andmeid, viiakse kokku osapooli ja teostatakse järelvalvet töötajate üle, kuigi ei saa öelda, et Bolti platvormi puhul algoritmid piiraks töötajate horisontaalset ja vertikaalset liikumist, kuna Bolti platvormil on töötajal üks roll kahest võimalikust (sõidujagaja või kuller) (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Küll aga platvormi algoritmid põhjustavad töötajate seas rahulolematust, kuna töötajate hinnangul pole need ausad, ehk tekitavad kunstlikult juurde nõudlust ja jagavad tellimusi ebavõrdselt juhtide vahel.

Juhutöös puudub sissetuleku prognoosimise võimalus (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022), samuti ka platvormitöös, kuid erinevalt juhutööst selle alguses variandis, enne vahendavate platvormide tekkimist, pole enam vaja iseseisvalt tegeleda tööotsade otsingutega. Koos sissetuleku prognoosimatuslega jääb alles sotsiaalsete hüvede puudumise probleem, mis mõjutab negatiivselt töötaja karjääri jätkusuutlikkust (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023). Fayardi (2021) kaasaegse orjuse terminit platvormitöö kohta kinnitavad ka platvormitöötajad: „Bolt on ikka niisugune noh, tänapäeva pea, et orjapidamine.“ (5).

Platvormitöö tingimuste võrdlemisel väärrika töö mõistega (Blustein, Lysova, & Duffy, 2023), on näha, et see ei vasta eriti sellele. Nagu mainitud alampeatükis 3.1.3, siis intervjuudest platvormitöötajatega ei tulnud välja niisugust kategooriat nagu ühiskondlik panus, samuti ei ole iseseisvuse, enesemääramise ja seotuse aspektid väga tugevalt kaetud. Väärrika töö mõistest jääb alles vaid baasvajaduste katmine ja teatud määral kompetents, kuna sõidujagajate ja kullerite platvormitöö ei ole väga nõudlik kompetentsi suhtes (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). Seega ei saa platvormitöö puhul rääkida ka selle tähenduslikkusest (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010), kuna selle tekkimiseks puuduvad eeldused.

Ühiskonna suhtumise mõttes on töötaja suhteliselt keerulises olukorras, kuna inimesel on vaja tööd muuseas väarikaks eluks, mis on väärtuslik teiste silmis (Fayard, 2021). Olukorras, kus platvormitöötajad ei väärtusta ise oma tööd ning tunnevad ennast seda tehes ka ühiskonna suhtumise tõttu madalamal astmel, on keeruline leida motivatsiooni peale elatise teenimise platvormitöö tegemiseks. See võib olla ka üks põhjustest, miks töötajad ei tunne uhkust oma töö üle, samal ajal tundes uhkust fakti üle, et rahvusvaheliselt tuntud platvormiettevõtte, kus nad töötavad on pärit nendega samast riigist. See fenomen on kindlasti üks uus teema, mida lisada debattidesse töö väärtuse ja platvormitöö kohta.

Autonoomsuse puhul intervjuueeritavate vastused korreleeruvad varasemate uuringutega, kus töötajad väärtustavad platvormitöö puhul paindlikku tööaega ning iseenda ülemuseks olemist (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021). Samas leiab kinnitust ka see fakt, et tegelikult ei ole platvormitöös eriti palju autonoomsust, kuna platvorm dikteerib töötajatele töövormi ja reegleid, millest kõrvalekaldumisel võidakse töötaja konto blokeerida (Möhlmann, Zalmanson, Henfridsson, & Gregory, 2021; Fayard, 2021). Lisaks toovad töötajad välja, et tööaeg pole tegelikult väga paindlik, kuna kasumlikum on töötada kõrgema nõudluse ajal. Ka Bolti platvormitöötajad väärtustavad oma töö puhul sotsialiseerumise võimalust (Jabagi, Croteau, Audebrand, & Marsan, 2019), samas nentides, et emotsionaalne pingutus klientidega suhtlemisel tekitab stressi ning ka Bolti platvormil mõõdetakse seda töötajate tagasisidega nagu mainis Fayard (2021).

Nagu ka Fayard (2021) mainib Uberi kohta, et ta positsioneerib end tööjõuvahendajana, nii ka Bolt ei nimeta end veokorraldajaks, vaid infoühiskonna teenuseks, seega loobub ettevõtte töötajate ja klientide ees vastutuse võtmisest. Bolt, nagu ka muud platvormid, nimetab enda töötajaid ettevõtjateks (partneriteks) (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023), kellele

võimaldab oma teenuseid pakkuda platvormi vahendusel (Kenney & Zysman, 2016). Nagu Uber, kes annab töötajatele ette teemad, millel vestelda klientidega (Fayard, 2021), nii ka Bolt teeb vastavaid katseid oma blogipostitustes.

Bolt, nagu ka muud platvormid, ei soodusta töötajate omavahelist suhtlust (Caza, Reid, Ashford, & Granger, 2022). See takistab töötajate organiseerumist ja sotsialiseerumist ning kollektiivpöördumiste tegemist (Graham, et al., 2020), kuigi kohalikud uuringud on näidanud, et Eestis pole ka töötajad veel ise valmis organiseerumiseks (Holts, 2022). Töötajate enda vastustest on näha, et soov sotsialiseerumiseks neil siiski on. Samas jääb intervjueritud platvormitöötajate vastustest kõlama, et vestlused klientidega ei ole väga sagedased: „... 80% sõitudest mööduvad vaikuses...“ (18).

Seda, et platvormitöö peamine eelis on lississetuleku teenimise võimalus (Kittur, et al., 2013) kinnitavad ka intervjueritud töötajad: „See on hea lisatöö, kui töötad muus valdkonnas“ (7). Kenney ja Zysmani (2016) artiklist tuleb välja, et enamus inimesi teevad platvormitööd, kuna neil pole muud võimalust, mida kinnitasid ka intervjueritavad. Niisuguses olukorras töötavate inimeste rahu- ja heaolu on palju madalamad (Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen, & Khapova, 2023).

Uurimuse tulemustest saab juhutöö debattidesse lisada veel platvormi töövormi, kus inimene töötab platvormil vahendava ettevõtte kaudu. Seda polnud mainitud üheski töös viidatud teadusartiklis. Platvormitöötajad on öelnud, et mõned vahendajad pakuvad töötajatele töölepinguid, mis teeb nendest klassikalise tööandja töötajatele, kes töötavad kolmanda platvormi vahendusel (mis ei kuulu tööd andvale ettevõttele). Töötajatele tagab niisugune olukord stabiilse sissetuleku ja sotsiaalsed hüved, kuid vähendab potentsiaalset palka, kuna tööandja saab selle arvelt enda kasumit. Samas kaob töötaja jaoks platvormitöös hinnatud ülemuse puudumine ning mõnel juhul ka vaba graafik, kuna mõned kokkulepped näevad ette kindlat platvormil töötatud tundide arvu kuus. Kõige enam töötavad niisuguses vormis välismaalased, kuna nad ei räägi kohalikku keelt ega pole teadlikud siinsetest võimalustest ja töövormidest.

Kokkuvõttes on näha, et platvormitöö Eestis on aktiivses muutumise faasis ning selle paljud aspektid vajavad täiendamist ja muutmist selleks, et tekiks põhjus vaadelda seda väärrika tööna, mida eelistatakse selle väärtuse pärast, mida see pakub töötajale, mitte valiku puudumise tõttu,

selleks, et minimaalset sissetulekut teenida. Muutuste vajadused puudutavad nii platvormi tööprotsesse, kui ka riiklike regulatsioone ning ühiskonna suhtumist.

3.3 Järeldused

Selles alampeatükis on kokku võetud peamised platvormitööd puudutavad avastused uurimuses ning vaadeldud neid erinevatest perspektiividest, selleks et saada aimu nende mõjust erinevatele osapooltele. Erinevate perspektiivide vaatlemise kaudu on võimalik anda uuritud ja avastatud nähtustele hinnanguid, selleks et teha nende kohta järeldusi.

Vaadates tulemusi riigi seisukohast, on platvormitöötajad 2023. aastast alates täisväärtuslikud maksumaksjad. Diskussiooni on põhjust jätkata vaid keelenõude seisukohast, mis on Eesti rahva jaoks oluline küsimus, kuna puudutab kohalikku teenuse osutamise keelt ja puudutab ka rahvuslikku identiteeti. Töötajate seisukohast on nad kohustatud maksma makse, kuid sotsiaalseid hüvesid see neile ei garanteeri. Kui vaadelda platvormitööd üksnes lississetuleku allikana põhitöökoha olemasolul, siis on niisugune olukord vastuvõetav, kuna süsteem võimaldab liigse bürokraatiata maksta makse ettevõtluselt saadud tulu pealt ettevõtluskonto abil. Kui vaadelda seda tööd põhitööna, siis on olukord mõnevõrra teistsugune, kuna platvormi pakutavad tingimused ei võimalda töötajale stabiilsust ja sissetuleku prognoositavust.

Platvormitöötajate poolt välja toodud platvormitöö peamised eelised, nagu vaba graafik ja ülemuse puudumine, minimeeruvad platvormitöötajate enda väidetega. Vaba graafik on lähemal uurimisel mitte eriti vaba, kuna arvestatava raha teenimiseks on vaja teha pikki töötunde. Töötunde on kasumlikum teha kõrgema nõudluse ajal, kuna siis on hinnakoeffitsient kõrgem ja on võimalik lühema ajaga rohkem teenida. See paneb töötajad teatud raamidesse ja sunnib töötama kindlatel aegadel. Ülemuse asendavad platvormitöötajatele algoritmid ja klientide tagasiside, mille põhjal võib platvorm ühesuunaliselt otsustada töötaja konto blokeerimise üle.

Peale selle, et töötajad peavad täitma platvormil oma otseseid tööülesandeid, eeldab see töö ka veel lisapingutusi - nii emotsionaalseid, mis on seotud klientidega ja füüsilisi, mis on seotud liiklusega, kui ka vastutust kliendi elu, tervise ja vara eest. Nagu selgus alampeatükis 3.2, siis on platvormitöö veel kaugel väärrika töö staatusest ning selle suurim väärtus on raha teenimise

võimalus. Alapeatükis 3.1 on välja toodud, et üldiselt tehakse platvormitööd olukorras, kui puuduvad alternatiivid, kuna selle töö sisenemislävend on väga madal.

Intervjueeritavate vastustest selgus, et nad ei tunne uhkust platvormitöö üle. Samas tunnevad nad uhkust Bolti üle ja selle üle, et ettevõtte on nendega samast riigist pärit. See suurendab töötajate seotust ettevõttega ja ka mõjutab nende eelistusi platvormi valikul. Selles on näha ambivalentsust, kuna sama ettevõttega seonduvalt tunnevad inimesed vastakaid tundeid, olgugi et erinevatest perspektiividest. Seda võib põhjendada nii töötajate enda väidetega selle kohta, et nad tunnevad end madalamana ühiskonna silmis, kui ka alapeatükis 3.1.2 selgunud asjaoluga, et meediapildis on platvormitöötajate kuvand peamiselt negatiivne. Samal ajal, kui Bolti kohta on nii positiivseid, kui ka negatiivseid hinnanguid, kusjuures väljaspool riigisiseseid vaidluseid on Bolti kuvand üksnes positiivne.

Platvormi kohale tekkinud tööjõu vahendajad on fenomen, millest ei saa mööda vaadata, kuna see avaldab olulist mõju platvormitööle. Kui töötaja jaoks on tegemist lepingulise suhtega vahendajaga, siis ei ole selle töötaja suhtes enam rakendatav juhutöötaja mõiste, kuna tal on olemas formaalne tööandja, stabiilne sissetulek ja sotsiaalsed hüved. Küll aga samal ajal säilib tema jaoks platvormitöö sisu, kuigi see võib olla moonutatud kujul: näiteks ei pruugi niisugune töötaja näha rakenduses tellimuse hinda. Samuti võib tema jaoks tekkida mingisugune muu piirang või nõue, näiteks kohustus töötada platvormil teatud arvu tunde kuu jooksul. Samuti suure tõenäosusega vähendab niisugune töövorm sissetulekut töötaja jaoks, kuna vahendaja võtab sellest oma osa.

Kokkuvõttes on platvormitöö madala sisenemislävendiga legaalne töö, mida saab teha praktiliselt iga inimene. Kõige rohkem loob platvormitöö väärtust töötajatele, kelle jaoks on see lisatöö nende põhitööle, kuna mingisugust muud selgelt väljendatud väärtust, peale materiaalse hüvitise, antud töö ei paku. Samuti antud töö vastuvõtmisel peab arvestama ka lisakohustustega, mida see töö eeldab, mis käivad kaasas formaalsete tööülesannetega. Töötajad peavad arvestama ka sellega, et antud tööd tehes võib nende staatus ühiskonna silmis langeda. Eriti välismaalasest töötajal tuleb olla ettevaatlik vahendavate ettevõtete suhtes ja tähelepanelikult hinnata pakutavaid tingimusi. Kuna nii või teisiti platvormi vahendatud teenus toimib, kliendid kasutavad seda ja platvormitöötajatel on tööd, siis eeldused väärrika ja väärtust pakkuva töö loomiseks on olemas, kuid neid on vaja realiseerida.

3.4 Uurimustöö piirangud

Kuna tegemist on kvalitatiivse uuringuga interpretivistlikus paradigmas, siis autori, kui uurija isiklikud väärtused ja filosoofia mõjutavad oluliselt niigi subjektiivsete andmete interpreteerimist. Lisaks sellele oli uuringu läbiviimise aeg piiratud, mis ei võimaldanud viia läbi rohkem intervjuusid platvormitöötajatega ja analüüsida rohkem artikleid erinevatest väljaannetest.

Kuna uuring keskendub kohapõhisel platvormitööl Eestis, siis puuduvad andmed platvormitöötajate kohta, kes teevad platvormitööd kaugtööna. Samuti ei paku antud uurimus ülevaadet ja võrdlust muude kohapõhiseid tööotsi pakkuvate platvormidega Eestis ega välismaal, kuna tegemist on Bolti juhtumiuuringuga.

Uurimus ei anna ülevaadet ettevõtte perspektiivist, kuna töö väärtus on miski, mis on tunnetatav töö tegija ja töö tulemuse tarbija perspektiivist. Samuti puudub uurimuses otsene sisend klientide käest, kuna ajalise piirangu tõttu ei olnud võimalik seda koguda.

Intervjueeritud töötajate valim on tugevalt kallutatud sõidujagajate poole võrreldes kulleritega. See võib mõjutada uurimuse fookust ning mõned olulised platvormitöö nüansid kullerite jaoks võisid jääda tähelepanuta. Meedia artiklid olid kogutud vaid ühest meediaväljaandest, mis võib samuti tulemusi kallutada.

KOKKUVÕTE

Käesoleva uurimuse eesmärk on välja selgitada, mis on digitaalse juhutöö väärtus töötajate ja ühiskonna seisukohast ning leida võimalusi lisada sellele väärtust. Uurimuse eesmärgi täitmine eeldab vastamist neljale uurimisküsimusele. Vastust vajavad küsimused selle kohta, miks töötajad ja ühiskond väärtustavad platvormitööd ning kuidas tõsta platvormitöö väärtust töötajate ja ühiskonna jaoks.

Töövõtjate seisukohast selgus, et peamine platvormitöö väärtus on võimalus teenida sissetulekut madala sisenemislävendiga, mis on kooskõlas ka varasema kirjandusega. Ka muud varasemate autorite väljatoodud platvormitööga seotud väited nagu madalad sissetulekud, viletsad töötingimused, näiline autonoomsus, töö ebastabiilsus, sotsiaalsete hüvede puudumine, kõrge stressitase ja sotsiaalne eraldatus leidsid uurimuse käigus kinnitust.

Ühiskonna perspektiivi uurimise tulemused ei lükanud ümber varasemaid väiteid platvormitöötajate madalast sotsiaalsest staatusest, vaid kinnitasid seda. Lisaks selgus, et Eesti kontekstis vaadeldakse platvorme, konkreetselt Bolti ja selle töötajaid eraldi. Kusjuures mõlemad negatiivses valguses, samal ajal, kui positiivseid hinnanguid antakse vaid platvormile, mitte töötajatele. Ühiskond väärtustab platvormitöö juures teenust, mida see pakub, kuid mitte töötajaid, kes seda vahetult pakuvad.

Töötajate jaoks platvormitöö väärtuse tõstmine eeldab platvormipoolset panust töökorralduslike protsesside muutmisesse. Konkreetselt käib jutt stabiilsuse suurendamisest töötajate jaoks teenuste hinnastamise reguleerimise kaudu, ehk nõudlusepõhine hinnastamine peaks teenuse hindadele avaldama väiksemat mõju. Töötajate arv platvormil peab olema tasakaalus nõudlusega, selleks, et tagada töötajatele stabiilne töömaht. Samuti on platvormi poolt oluline üle vaadata oma suhtumist ja suhtlusstiili töötajatega ning parendada kliendikaebuste menetlemise protsessi, mille raames peaks olema sõnaõigus ka töötajatel. Lisaks võiks platvorm soodustada töötajate omavahelist suhtlust ning pakkuda neile rohkem visuaalse seotuse võimalust platvormiga.

Ühiskonna jaoks platvormitöö väärtuse tõstmise võimalused on peamiselt seotud platvormitöötajate kuvandiga, mida mõjutab suuresti platvormide ja platvormitöötajate kajastus meedias. Siiski, ei ole meedia ühiskonna suhtumise ainus allikas. Suur roll ühiskonna arvamuse kujundamisel on platvormide käes, mis tähendab platvormide jaoks vajadust töötajate täiendava

koolitamise jaoks või rangemate nõuete seadmist värbamisel, et töötajad vastaksid ühiskonna ootustele, näiteks eesti keele oskuse taseme poolest ning liikluskultuuri mõttes. Ühiskonna suhtumine mõjutab otseselt platvormitöötajate enesehinnangut, mis mõjutab pakutava teenuse kvaliteeti, ehk need on vastastikku seotud.

Uurimuse tulemustest tulenevad peamised järeldused konkreetsete punktidenä:

- Platvormitöö ainus väärtus töötajate jaoks Eestis on sissetulek.
- Eesti ühiskond vaatleb platvormi (Bolt) ja platvormitöötajaid eraldiseisvalt, kusjuures töötajaid vaid negatiivselt.
- Eestis on platvormide ja platvormitöötajate vahele tekkinud vahendavad ettevõtted.
- Platvormitöös on töötajatel ka mitteformaalsed tööülesanded.

Hinnangud:

- Platvormitöö ei paku töötajatele Eestis väarikat tööd.
- Eesti ühiskond ei väärtusta platvormitöötajaid.
- Töötajad ei väärtusta platvormitööd.

Ettepanekud:

- Kohalik meedia võiks kajastada platvormitöötajaid objektiivsemalt.
- Bolt platvormina võiks parendada kommunikatsiooniprotsesse töötajatega.
- Bolt võiks stabiliseerida hinnastamist oma platvormil.
- Bolt võiks kaasata töötajaid kliendikaebuste lahendamisesse.
- Bolt võiks soodustada töötajate omavahelist suhtlust.
- Bolt võiks leida võimalust kontrollida töötajate arvu platvormil.
- Riik võiks saada kontrolli alla välimaalastele töölubade ja litsentside väljastamise.
- Riik võiks jõuda konkreetse seisukohani keelenõuete rakendamise küsimuses.

Töö ülesanded ja vastutus, mis tekivad platvormitöötajatel formaalsete tööülesannete täitmise käigus, näiteks vastutus kliendi tervise eest kliendi sõidutamise ajal või kliendi maja uksekoodi teadmine ja enda teada hoidmine, purjus kliendi abistamine juhul, kui ta ei suuda koju jõuda, on varasemalt vähe uuritud teemad. Emotsionaalne pingutus, mida eeldab töö inimestega ja sellest tulenev stressitase on varasemate autorite poolt uuritud ja kirjeldatud, kuid esmapilgul varjatud tööga kaasnevad lisaülesanded vajavad põhjalikumat uurimist.

Platvormide ja töötajate vahele tekkinud vahendajad on uus fenomen, mis moodustab arvestatava osa uuritud platvormitöö segmendist. Kuna see mõjutab otseselt platvormitööd ning sellest tulenevalt ka platvormitöö väärtust, ennekõike töötajate jaoks, siis on oluline antud teemat põhjalikumalt uurida. Teema on tihedalt seotud ka välismaalastest juhtidega, kes moodustavad arvestatava osa kohalikest platvormitöötajatest, kusjuures tekitades pahameelt viimastele ja ka klientidele, kuna sageli ei suuda eesti keeles teenust pakkuda. Seega ka olukord välismaalastest platvormitöötajatega on oluline suund kohaliku platvormitöö uurimisel.

SUMMARY

WORTH OF PLATFORM-BASED GIG WORK FROM THE POINT OF VIEW OF EMPLOYEES AND SOCIETY

Artur Toikka

Platform-based gig work arose due to development of the digital platforms, which act as a mediator between labor and clients. It has a significant impact on the forms of work and meaning of work. Platforms change the balance on the labor market. Platform work is fast growing segment of the global labor market. In the year 2017 it was suggested that in the next ten years its revenues will reach more than 335 billion. Which suggests that an increased number of people will be involved in platform work. In Estonia, the platform workers, who work via platform mediation on regular basis, make up 7% of the country's labor. Global platform company Bolt comes from Estonia. In 2017 the ridesharing was legalized in Estonia.

There are different discussions about platform work, about its purpose and role, as well as about the working conditions. From previous research by other authors, it is known that platform workers are not entirely satisfied with their working conditions and the compensation. There is not any good theoretical or practical overview of the purposes of workers choosing the platform work and about the society's views on the platform workers. This research was conducted with the aim to describe the value of platform work from the perspective of platform workers and from the point of view of society. The additional objective of the research, after defining the platform work value from two perspectives, is to suggest ways to raise the value of platform work for both the workers and society. To answer the stated research questions, it is needed to complete the research tasks which are:

1. To find out what makes platform work valuable to a worker.
2. To gather input from platform workers and from the media articles.

Underlying theory consists of definition of the terms work, gig-work, value of work, platform work and platform work in Estonia. In addition to living, making work is also seen as a means to self-realization, fulfilling a calling and finding meaning in life. It encompasses both physical and mental effort. Gig work refers to a form of temporary freelance work that is usually project-based and done independently without long term employment contracts. Gig work offers flexibility and

autonomy, but it also lacks the job security and benefits associated with traditional employment. The value of work can be evaluated by nine parameters: Meaningfulness, compensation, social contribution, sense of belonging, self-realization, relation, competency, stability, autonomy.

Platform work is a type of employment that involves a platform connecting workers and clients to complete tasks or projects. There are two main types of platform work: on-site and remote, and it can require a range of skills from simple to specialized. Platforms position themselves as intermediaries between workers and clients, with no direct responsibility to either. Workers are often referred to as entrepreneurs or micro-entrepreneurs and are expected to offer their services through the platform. Platforms have significant power over organizing work and payments since they own the data and dictate the rules and processes.

Approximately 7% of the working population of Estonia, or 56,000 people, engage in platform work regularly, with 95,000 people doing it at least once a month. Half of the platform workers work less than 10 hours a week, while 7.2% work more than 40 hours. Platform work is mostly done as a supplementary job, with only around 2,500 people relying on it as their primary source of income. It appears that people who have difficulty finding other types of work are more likely to engage in platform work.

This is qualitative research based on the Grounded Theory methodology. Research strategy is based on the case study of the Bolt company. The approach to the study is inductive and based on previous studies. Data collection involves interviews with the Bolt platform workers, and media analysis (newspapers archives and Bolt Blog posts). The interviews were conducted from October 2022 to March 2023. A total of 187 newspaper articles were collected from Postimees.ee, one of the largest Estonian media outlets, published between November 4, 2014, and October 19, 2022. Additionally, 19 Bolt blog posts published between January 22, 2020, and September 1, 2022, were collected. Twenty interviews were conducted, 19 with ride sharers and one with a courier. The interviews were semi-structured, with general questions and follow-up questions to guide the interviewee if needed. The interviews were transcribed, and a first cycle of descriptive coding was applied, followed by a second cycle of grouping codes into broader categories. Finally, the codes were grouped into six categories to provide an overview of the value of platform work for workers, such as autonomy and working conditions.

The often-named advantages of platform work, such as flexible hours and lack of a boss, are balanced by the need to work long hours during peak demand periods, leading to a lack of stability. In addition to formal task fulfillment, platform workers emotional and physical efforts are needed, as well as responsibility for the safety and well-being of customers. Platform work is typically done as a last resort, due to a low entry threshold. The workers interviewed were not proud of platform work but were proud of the company Bolt, reflecting their ambivalence towards platform work. Estonian society sees platform workers as the people of the lowest social status, but at the same time people are proud over the Bolt as a successful global company from Estonia. One completely new finding was that there had emerged a new layer of labor intermediators, who hire workers based on long term contracts and then workers work on the platform, sometimes having different conditions, for example they may not see the ride prices and have only requirement to work concrete number of hours.

The research results confirm previous claims about the low social status of platform workers, as well as the negative effects of gig work such as low income, poor working conditions, apparent autonomy, work instability, lack of social benefits, high stress levels, and social isolation. To increase the value of gig work for workers, the platform needs to make changes to its work organization processes to increase stability and balance the number of workers with demand. The platform also needs to review its attitude and communication style towards workers, improve the customer complaints process, and encourage workers' communication and engagement with the platform. To increase the value of gig work for society, platforms need to improve their workers' image in the media and meet society's expectations by setting stricter requirements for recruitment and training of workers. If a platform-mediated service works in one way or another, customers use it and platform workers have work, then the prerequisites for creating dignified and value-creating work exist, but they need to be realized.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314.
- Bolt Technology OÜ. (2023). *About Bolt*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas Bolt Technology OÜ Veebileht: <https://bolt.eu/en/careers/about-bolt/>
- Bolt Technology OÜ. (2023). *Registreeru Bolti juhiks | Bolt - Bolti partnerid*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas Bolt Technology OÜ Veebileht: https://partners.bolt.eu/driver-signup?utm_campaign=bolt-drivers&utm_medium=footer&utm_source=website
- Bolt Technology OÜ. (2023). *Telli sõit, 24/7 | Bolt*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas Bolt Technology OÜ Veebileht: <https://bolt.eu/et-ee/>
- Carton, A. M. (2018). I'm Not Mopping the Floors, I'm Putting a Man on the Moon. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 323-369.
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations (New York)*, 75(11), 2122-2159.
- Chebly, J., Schiano, A., & Mehra, D. (2020). The Value of Work: Rethinking Labor Productivity in Times of COVID-19 and Automation. *Contributions to Mineralogy and Petrology*, 79(4), 1345-1365.
- Čížek, P. (2012). The application of maslow's hierarchy of needs to the entrepreneur's motivation - the example from region Pardubice. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*(24), 43.
- Conklin, T. A. (2012). Work Worth Doing: A Phenomenological Study of the Experience of Discovering and Following One's Calling. *Journal of Management Inquiry*, 21(3), 298-317.
- Dazzi, D. (2019). Gig economy in Europe. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(2), 67-122.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deng, X., Joshi, K., & Galliers, R. (2016). The Duality of Empowerment and Marginalization in Microtask Crowdsourcing. *MIS Quarterly*, 40(2), 279-302.
- Fairwork. (2021). *Fairwork 2021 Annual Report*. University of Oxford, Oxford Internet Institute. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/01/Fairwork-Annual-Report-2021.pdf>
- Fairwork. (1. september 2022. a.). *Gig Work Principles*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas Fairwork Veebileht: <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-gig-work/>
- Fairwork. (2023). *Fairwork | Ratings*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas Fairwork: <https://fair.work/en/fw/ratings/>
- Farrell, D., Greig, F., & Hamoudi, A. (2019). The evolution of the online platform economy: Evidence from five years of banking data. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 362-366. doi:10.1257/pandp.20191040

- Fayard, A.-L. (2021). Notes on the Meaning of Work: Labor, Work, and Action in the 21st Century. *Journal of Management Inquiry*, 30(2), 207-220.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999). *The Discovery of Grounded Theory* (1. tr.). Piscataway: Routledge.
- Gol, S. E., Stein, M.-K., & Avital, M. (2019). Crowdwork Platform Governance Toward Organizational Value Creation. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 175-95. Allikas: <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.001>
- Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J.-P., du Toit, D., . . . Silberman, S. (2020). The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work in a Global Context. *Geoforum*, 112, 100-103.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-297.
- Hamid, A. A., Pettibone, J. R., Mabrouk, O. S., Hetrick, V. L., Schmidt, R., Vander Weele, C. M., . . . Berke, J. D. (2016). Mesolimbic dopamine signals the value of work. *Nature Neuroscience*, 19(1), 117-126.
- Holts, K. (2022). *Platvormitöö tegijate organiseerumine Eestis*. Tallinn.
- Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: Thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
- Kittur, A., Nickerson, J., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., & Horton, J. (2013). The future of crowd work. *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work*, (lk 1301-1318).
- Lanamäki, A., & Tuvikene, T. (2022). Framing digital future: Selective formalization and legitimization of ridehailing platforms in Estonia. *Geoforum*, 136, 283-292.
- Lukeš, M., Feldmann, M., & Vegetti, F. (2019). Work Values and the Value of Work: Different Implications for Young Adults' Self-Employment in Europe. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682, 156-171.
- Maksualase teabevahetuse seadus (MTVS), RT I, 29.12.2022, 28. Kasutamise kuupäev: 8. aprill 2023. a., allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122022001>
- Martin, M., & Saarniit, A. (7. oktoober 2021. a.). Pealinna taksohinnad kõiguvad nagu paat tormisel merel. *Postimees*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas https://leht.postimees.ee/7355449/pealinna-taksohinnad-koiguvad-nagu-paat-tormisel-merel#_ga=2.91149594.141240060.1668529454-881871491.1634628362
- McCombs, M. (Juuni 2002. a.). The agenda-setting role of the mass media in the shaping of public opinion. *Mass Media Economics 2002 Conference, London School of Economics: <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/extra/McCombs.pdf>*.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). THE AGENDA-SETTING FUNCTION OF MASS MEDIA. *Public Opinion Quarterly*, 36(2), 176-187.
- Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O., & Gregory, R. W. (2021). Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control. *MIS Quarterly*, 45(4), 1999-2022. Allikas: <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/15333>
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847.
- NN. (10. aprill 2020. a.). Aivar Kokk: Bolt peaks enne riigilt raha küsimist peeglissee vaatama. *Postimees*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas <https://www.postimees.ee/6946895/aivar-kokk-bolt-peaks-enne-riigilt-raha-kusimist-pegglisse-vaatama>

- Pau, A. (2. veebruar 2020. a.). Bolt: me ei korralda taksovedu. *Postimees Tehnika*. Kasutamise kuupäev: 11. aprill 2023. a., allikas https://tehnika.postimees.ee/6887440/bolt-me-ei-korralda-taksovedu#_ga=2.26720829.1892600402.1669504119-881871491.1634628362
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309-327.
- Provis, C. (2009). On the Definition of Work. *Labour & Industry (Brisbane, Qld.)*, 20(2), 123-137.
- Purcell, C., & Brook, P. (2022). At Least I'm My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work. *Work, Employment and Society*, 36(3), 391-406.
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Jansen, P., & Khapova, S. N. (2023). Toward a sustainable career perspective on contingent work: A critical review and a research agenda. *Career Development International*, 28(1), 1-18.
- Ross, J., Irani, L., Silberman, M., Zaldivar, A., & Tomlinson, B. (2010). Who Are the Crowdworkers? *CHI '10 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, 2863-2872.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saldaña, J. (2013). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. London: SAGE Publications Ltd.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Understanding research philosophies and approaches. *Research Methods for Business Students*, 4, 106-135.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.
- Vallistu, J., & Piirits, M. (2021). *Platvormitöö Eestis 2021*. Küsitlusuuringu tulemused, Arenguseire Keskus. Allikas: <https://arenguseire.ee/raportid/platvormitoo-eestis-2021-kusitlusuuringu-tulemused/>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (Kd. 5). Sage.

LISAD

Lisa 1. Eestikeelse intervjuu protokoll

Projekt „Töö väärt tegemist? Platvormitöö väärtus Eestis“ (WWD-E)

Intervjuu protokoll v1.1

20.10.2022

EST

Stsenaarium:

Projekti tutvustus

Projekt uurib miks inimesed teevad platvormitööd ja mis teeb selle töö tegemist väärivaks. Täpsemalt keskendub projekt põhjustele, miks töötajad ise (teie) ja ühiskond laiemalt arvavad, et platvormitöö on tegemist väärt – ühesõnaga, mis teeb selle väärtuslikuks.

Projekti kohta lisateabe saamiseks võite alati ühendust võtta projekti juhi Mari-Klara Steiniga, TalTechi ärikorralduse instituudi professoriga.

[andke A4-formaadis väljatrükk projekti teabega, kontaktidega või, kui intervjuu on üle võrgu, saatke chati/e-posti teel projekti info]

Teadlik nõustumine

Soovin lindistada intervjuud analüüsi eesmärgil. Kõik teie andmed muudetakse anonüümseks ja me ei tuvasta teid kusagil nime järgi. Analüüsi tarbeks küsime kolme tüüpi isikuandmeid – sugu, vanust ja rahvust, kuid te võite seda teavet mitte jagada, kui te seda ei soovi.

Kas annate loa salvestada? Kui jah, siis ma käivitan kohe salvestamise ja seejärel salvestan teie loa – palun öelge esimese asjana "Annan loa selle intervjuu salvestamiseks" ja siis alustame.

Kui ei, siis lihtsalt jätkame ja ma teen mõned kirjalikud märkmed.

[alustage salvestamist, salvestage nõusolek]

Intervjuu küsimused (liivakellamudel)

[lisage ja jätke vahele küsimusi olenevalt sellest, millest intervjuueeritav rääkida soovib, eesmärk on süveneda üksikasjadesse selle kohta, mis teeb töö tema silmis tegemist väärt, nii et minge sügavamale – küsige näiteid, küsige "miks" ja "kuidas", et nad kirjeldaksid põhjuseid ja protsesse]

Teema	Küsimused ja jätkuküsimused (näited)
Sissejuhatus	Rääkige kõigepealt natuke oma tööst – millistel platvormidel te töötate ja millega tegelete? Jätkuküsimus: kas töötate täiskohaga platvormidel või on see kõrvaltöö? Kas töötate otse Boltiga või on teil mingi vahendaja? Kas kasutate tööks enda või rendiautot?
Kogemused Väärtused: Seotus, kuuluvustunne, stabiilsus, ühiskondlik panus	Mis teile Bolti jaoks sõitmise ja platvormitöö juures meeldib? Miks? Mis teile Bolti jaoks sõitmise ja platvormitöö juures ei meeldi? Miks? Jätkuküsimus: Kas saate näiteid tuua? (kui nad on oma vastustes ebamäärased) Kas kliendid räägivad teiega palju? Kas teile meeldib see või mitte? Kas teile tundub, et on kohustuslik vastata, kui nad teiega räägivad? Millest nad tavaliselt räägivad? Millisena näete oma vastutust klientide ees, eriti kui nad on purjus?

	Kas olete niisugustes olukordades olnud?
Töö väärtus Väärtused: Töö vajalikkus mõtetatus, eneseteostus, kompetents, autonoomsus, seotus, materiaalne hüvitis	Miks valisite Bolti sõitmise, kuidas see sai osaks teie tööst? Kui nad ütlevad, et nad ei valinud, jätkake: hästi, aga te võiksite teha muid ja kergesti ligipääsetavaid juhutöid (nt Wolt), miks siis sõita just Bolti heaks? Kui öeldakse, et raha, siis jätkake: hästi, aga raha saab teenida ka muul viisil, miks siis konkreetselt Bolti (jne) heaks sõita? Kui nad ütlevad paindlikkus, jätkake: hästi, aga paljudel töökohtadel on paindlikkus, miks siis sõita just Bolti heaks? [süvenege alati vastusesse ja kevake sügavamale]
Ideaalne töö (tuumikväärtused)	Kas saate kirjeldada oma ideaalset töökohta? Mida teeksite ja kuidas töö välja näeks (kirjeldage töökohta, töögraafikut, ülesandeid, töötingimusi, kõike, mis tundub oluline)? Jätkuküsimus: miks on see teie ideaalne töökoht? Mis on asi, mis sulle selle juures kõige rohkem meeldiks?
Platvorm vs. Ideaalne töö	Kui kaugel on Bolti sõit teie ideaalsest töökohast? Mida muudaksid Bolti töö juures, et tuua see oma ideaalile lähemale?
Platvormi kuvand (platvormi erandlikkus)	Mida arvate Boltist kui ettevõtet? Mida teate ettevõtetest? Kas teile on oluline, et tegemist on Eesti idufirmaga? Miks/miks mitte? Kui jah, siis kuidas see on oluline – nt kas see mõjutab kuidagi teie tööd? Kas olete Bolti heaks töötamise üle uhke? Kas juhtide vahel on mingisugune hierarhia? Näiteks Basic ja Premium ketgooria juhid? Kas Bolt seab Premium kategoorias sõitmiseks mingeid lisanõudeid või piisab sobiva auto olemasolust? Kuidas see tööd mõjutab? (Kui on olemas hierarhia)
Teiste arvamused	Mida teie pere ja sõbrad arvavad teie tööst juhina Boltis?

<p>Väärtused:</p> <p>Ühiskondlik panus, kuuluvustunne, eneseteostus, vajalikkus ja mõtestatus, seotus, stabiilsus</p>	<p>Jätkuküsimus: Kas saate tuua mõned näited sellest, mida teie pere/sõbrad on teie töö kohta öelnud?</p> <p>Jätkuküsimus: kas teie jaoks on oluline, mida teie pere/sõbrad arvavad? Miks/miks mitte? Kui jah, siis kuidas see on oluline – kas see mõjutab kuidagi teie tööd?</p> <p>Mis te arvate, kuidas Eesti ühiskond näeb Bolti juhi tööd?</p> <p>Jätkuküsimus: Kas arvate, et inimesed hindavad seda tööd? Miks/miks mitte?</p> <p>Jätkuküsimus: Mida teie arvates inimesed selle töö juures väärtustavad?</p> <p>Jätkuküsimus: Kas teie jaoks on oluline, mida ühiskond arvab? Miks/miks mitte?</p> <p>Mis te arvate, kuidas Bolti ettevõtte näeb autojuhtimist nende heaks?</p> <p>Kuidas nad teie arvates peakontoris Bolti juhtidest räägivad ja mõtleavad?</p> <p>Jätkuküsimus: Kas teie jaoks on oluline, mida Bolt kui ettevõtte arvab? Miks/miks mitte?</p> <p>Kas olete suhelnud teiste juhtidega?</p> <p>Ettevõttega?</p> <p>Mis kontekstis?</p> <p>Mis oli emotsioon?</p>
<p>Lõpetamine</p>	<p>Täna väga aja leidmise eest! Viimase küsimusena, kas te võiksite mulle öelda oma soo, vanuse ja rahvuse, et ka see oleks lindistatud?</p> <p>Kas on midagi olulist, mis teeb Bolti heaks sõitmise teie jaoks väärtuslikuks, mida ma pole küsinud, kuid peate vajalikuks ära mainida?</p> <p>Ehk mõni guvitav, naljakas või kurioosne lugu, mida peaksite oluliseks jagada?</p>

[pange salvestus kinni]

[salvestage helifail Onedrive'i, nimetage fail intervjueritava ID-ga, nt INT1, kuupäev, keel (EST)]

[uuendage Exceli tabelit, kus asuvad seosed intervjueritava ID ja intervjueritava isikuandmetega: intervjuu number nt. INT1, intervjuu kuupäev, sugu, vanus, rahvus]

[kirjutage intervjuu memo: kõige huvitavam intervjuust; salvestage Onedrive'i]

Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid

https://livettu-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/artoik_ttu_ee/EovSF-Z5Yv5OtgQD5m3YsS8BP26mMTFRPzjSQTICX8zBSg?e=YcPw8L

Lisa 3. Intervjueeritavate ülevaade

Intervjueeritavate ülevaade			
intervjueeritava id	sugu	vanusevahemik	eestlane/mitte eestlane
1	mees	20-30	mitte eestlane
2	mees	30-40	mitte eestlane
3	mees	30-40	eestlane
4	naine	20-30	eestlane
5	mees	40-50	eestlane
6	mees	30-40	mitte eestlane
7	mees	30-40	mitte eestlane
8	mees	30-40	eestlane
9	mees	40-50	mitte eestlane
10	mees	30-40	mitte eestlane
11	mees	40-50	mitte eestlane
12	mees	30-40	mitte eestlane
13	mees	20-30	mitte eestlane
14	mees	30-40	mitte eestlane
15	naine	40-50	mitte eestlane
16	mees	40-50	eestlane
17	mees	50-60	mitte eestlane
18	naine	30-40	mitte eestlane
19	mees	40-50	eestlane
20	mees	20-30	mitte eestlane

Allikas: Autori koostatud

Lisa 4. Meedia artiklid Bolti kohta

https://livettu-my.sharepoint.com/:x/g/personal/artoik_ttu_ee/Eanz8qQ5SIBJowdnWFDIEyoBXSEza24L6WwKdnMOyKz82w?e=6D9iGr

Lisa 5. Bolti blogi artikkelid

https://livettu-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/artoik_ttu_ee/ES_EWrcLVXBII24tEwS-P_wBgB9Z-EvBNFCYphOITh6UTA?e=6xDiiD

Lisa 6. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Artur Toikka (*autori nimi*)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Platvormipõhise juhutöö väärtus töötajate ja ühiskonna seisukohast Bolti näitel,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Mari-Klara Stein,
(*juhendaja nimi*)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

09.05.2023 (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.