

KETTERÄÄ ALUSTATALOUTTA VAI (TYÖ)ELÄMÄN SIVULUISUA?

– ravintolaruokalähettilien todellisuudesta

Anna-Kaarina Autere

Maisterintutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden

ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskun-
tatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Elokuu 2019

TIIVISTELMÄ

KETTERÄÄ ALUSTATALOUTTA VAI TYÖELÄMÄN SIVULUISUA?

– Ravintolaruokalähettilien todellisuudesta.

Anna-Kaarina Autere

Yhteiskuntapolitiikka

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Maisterintutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Tiina Silvasti

Syksy 2019

sivumäärä: 114 sivua + 1 liite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää Suomessa digitaalisten alustasovellusten välityksellä toimivien ravintolaruokalähettilien näkökulmia alustatyöhön. Digitaaliset alustasovellukset ovat kasvattaneet globaaleja online-työmarkkinoita ja uudelleenorganisoineet myös paikallista palvelutyötä mahdollistamalla työntekijöiden teknologiavälitteisen seurannan ja johtamisen. Suoritteiksi pilkottu alustatyö tehdään tarkassa algoritmiohjauksessa ja valvonnassa ennalta määrättyyn hintaan, mutta ilman työsuhteita ja se on yleisintä suurimmissa kaupungeissa asuvien nuorten aikuisten ja maahanmuuttajataustaisten keskuudessa. Alustatyön laajuutta ja merkitystä on vaikea luotettavasti mitata, mutta ilmiö on selvästi kasvussa: kun vuoden 2015 lopulla arvioitiin EU-maissa 100 000 henkilön tehneen alustatyötä, vuoden 2018 Eurobarometrin mukaan jo 6 % työkäisistä oli tuottanut alustavälitteistä palvelua. Osuus on kasvanut Euroopassa etenkin vaikean nuorisotyöttömyyden myötä, mutta myös siksi, että alustayrityksillä on erittäin matala rekrytointikynnys ja alustatöihin liitetty vapaus ja joustavuus vetävät työvoimaa puoleensa muita tarjolla olevia työmahdollisuuksia paremmin.

Taustoituksena ovat keskeiset alustataloutta ja alustatyötä koskevat tutkimukset ja selvitykset. Alustatyötä on tutkittu pääasiassa survey-kyselyillä ja palvelualustoilla työskentelevien tavoittaminen laadulliseen tutkimukseen on todettu haasteelliseksi. Tätä tutkimusta varten kontaktoitiin lähettilien käyttämällä viestisovelluksella 26 ruokalähettiliä, joista vain kolme oli kiinnostunut osallistumaan haastatteluun. Tutkimuksen aineistona on em. lähettilien haastattelujen lisäksi 29 digitaalisen median kotimaista julkaisua aikaväliltä 11/2015–12/2018, joissa yhteensä 25 ruokalähettiliä kommentoi työtään. Tutkimusmenetelmänä on teoriaohjaava sisällönanalyysi, jota ohjaavat vapauden ja joustavuuden, riskien ja osallisuuden käsitteet. Tutkimusaineiston valossa näyttää siltä, että alustatyön vapaus ja joustavuus ovat sidoksissa paitsi lähetin taustaan, elämäntilanteeseen ja uratoiveisiin, erityisesti alustayrityksen paikalliseen markkina-asemaan ja kilpailutilanteeseen, joiden myötä alustatyön taloudellinen riski konkretisoituu läheteille. Lähettilien osallisuuden kokeminen on vähäistä ja osalla heistä voi olla huomattavaa stressiä liittyen työ- ja yksityiselämässä etene-miseen, kuten oman ammattitaidon kehittämiseen ja perheen perustamiseen.

Avainsanat:

alustatalous, alustatyö, ruokalähettili, digitalisaatio, alustasovellus, työn joustavuus

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	5
<i>1.1 Alustatalouden vaikutus työmarkkinoihin</i>	6
<i>1.2 Tutkimuksen rakenne</i>	17
2. KESKEISET KÄSITTEET JA AIEMPI TUTKIMUS	19
<i>2.1 Alusta, ekosysteemi, alustatalous ja tilaustalous</i>	19
<i>2.2 Jakamistalous</i>	23
<i>2.3 Aiempi tutkimus</i>	25
2.3.1 Alustatalous	25
2.3.2 Alustapalveluiden kysyntä ja tarjonta EU-maissa	26
2.3.3 Alustatyön muodoista ja laajuudesta	27
2.3.4 Alustatyön vaikutuksista ja sääntelytarpeesta	32
3. RUOKALÄHETTIPALVELUT	43
<i>3.1 Ruokalähettilpalveluista</i>	43
3.1.1 Ruokaläheteistä tehty tutkimus	46
<i>3.2 Alustayritykset Wolt ja Foodora</i>	49
4. AINEISTO JA MENETELMÄT	52
<i>4.1 Taustatutkimus</i>	52
<i>4.2 Aineiston keruu ja kuvaus</i>	53
4.2.1 Haastatteluaineisto	55
4.2.2 Media-aineisto	60
<i>4.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset</i>	61
<i>4.4 Tutkimusmenetelmä</i>	63
4.4.1 Teoriaohjaava sisällönanalyysi	63
4.4.2 Aineiston käsittely	63
<i>4.5 Tutkimuskysymykset</i>	65
4.5.1 Aineiston tiivistys	65
TULOKSET	70
5. TYÖN VAPAUDESTA JA JOUSTAVUUDESTA	71
<i>5.1 Työhön pääsy</i>	71
<i>5.2 Työn luonne</i>	72
<i>5.3 Pisteytysjärjestelmä</i>	74
<i>5.4 Palkkio- ja työvuorojärjestelmät</i>	76
<i>5.6 Ajankäytön säätely</i>	78

6. MITÄ LÄHETIT PUHUVAT RISKEISTÄ?	81
<i>6.1 Taloudellinen riski</i>	81
<i>6.2 Työsuojelu</i>	83
7. OSALLISUUDEN KOKEMUKSISTA	87
<i>7.1 Työyhteisö</i>	87
<i>7.2 Vuorovaikutus yrityksen kanssa</i>	90
<i>7.3 Osallisuudesta työelämässä ja yhteiskunnassa</i>	92
7.3.1 Perhe	93
7.3.2 Maahanmuuttajat	94
7.3.3 Tulevaisuus	95
8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA	97
<i>8.1 Yhteenveto</i>	98
<i>8.2. Pohdinta ja tulosten merkitys</i>	102
LÄHTEET	107
<i>Alaviitteet</i>	111
<i>Muut lähteet</i>	114
LIITTEET	115

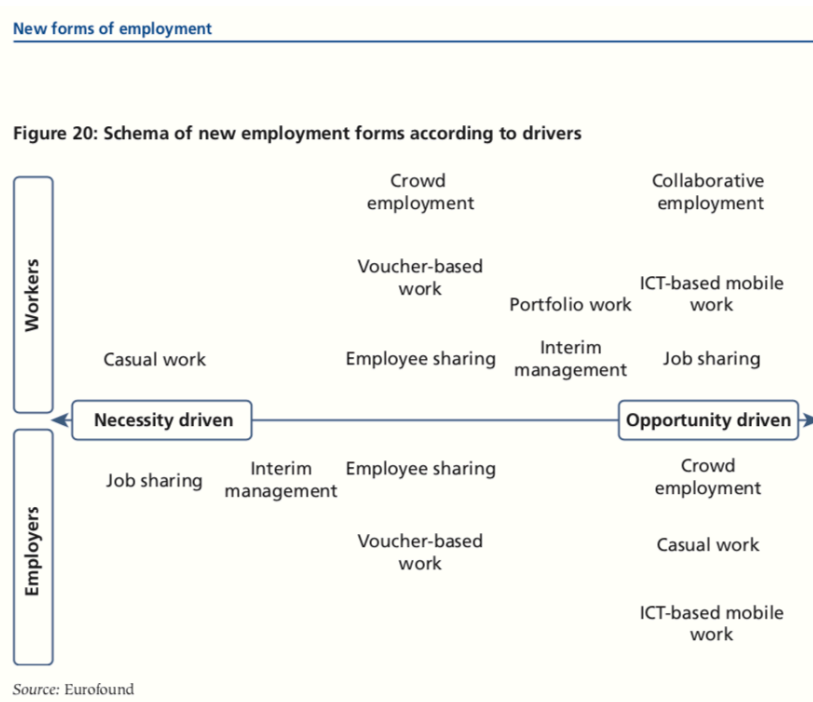
1. JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät painottuvat, kun itsensä-työllistäjiksi tai yrittäjiksi asemoidut ja digitaalisten mobiilisovellusten alaisuudessa työskentelevät ravintolaruokalähetit kertovat työstään. Tutkimus on otteeltaan kvalitatiivinen ja perustuu tutkimusta varten kerättyihin lähettien haastatteluihin sekä ravintolaruokalähetien työtä käsitteleviin mediajulkaisuihin. Aineisto on analysoitu soveltaen teoriaohjaavaa sisälönanalyysia.

Digitaalisten alustojen kautta organisoidun työn ilmaantumista on pidetty merkinä hypermobiilien työmarkkinoiden kehittymisestä ja ilmiön ennustetaan kasvavan nopeasti ja leviävän vähitellen matalan osaamisen työstä myös vaativampiin tehtäviin, kuten offline-asiantuntijatyöhön (Huws ym. 2016, 1). Alustan avulla työtä irrotetaan työsuhteista, joissa työnantaja osallistuu sosiaaliturvan rahoitukseen ja työntekijällä on lakisääteinen oikeus työsuojeluun ja sosiaaliseen suojeluun. Alustojen nähdään tarjoavan uudenlaista joustoa sekä työllistävälle taholle että työvoimalle alentaessaan työvoimakustannuksia ja helpottaessaan heikommassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten nuorten ja maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille. Alustatyön yleistyminen ja erityisesti kansainvälisesti toimivien alustayhtiöiden sääntelemättömyys vaikuttaa kuitenkin monella tavalla ja vielä ennustamattomasti yksilöihin, työmarkkinoihin ja yhteiskuntaan. Yhteiskuntapoliittisesti on kyse merkittävästä ilmiöstä ja kuten Suomen Akatemian rahoittaman Swipe-konsortion tutkijat ovat todenneet, alustoihin liittyviä ongelmia tulisi ratkoa nimenomaan kokonaisvaltaisen yhteiskuntapolitiikan keinoin. (Kovalainen, Poutanen, Rouvinen, Hakanen ja Seppänen, Policy Brief, 2019).

1.1 Alustatalouden vaikutus työmarkkinoihin

Työn tekemisen moninaiset muodot, joita yhdistää erityisesti projektimaisuus, tilapäisyys, yrittäjäluonteisuus ja työn tekeminen työsuhteiden ulkopuolella, ovat viime vuosina saaneet lisää jalansijaa Euroopassa. Eurofoundin v. 2015 julkaiseman tutkimuksen tuloksena esiteltiin yhdeksän nousevaa, toisistaan eroavaa uutta työmuotoa, joille kaikille yhteistä ja keskeistä on työnantajasta, työntekijöistä tai molemmista osapuolista nouseva vaatimus joustavuuden lisäämisestä. Tämä työelämän muutostarve on liitetty taloudellisesti haastaviin olosuhteisiin ja toisaalta yhteiskunnalliseen kehitykseen. Osa työn uusista muodoista tarjoaa vaihtoehtoja, ja osa lähtee välttämättömyyksistä – muutoksen motiivi riippuu siitä, onko tarve joustoihin lähtöisin työnantaja- vai työntekijäosapuolesta, ks. kuva 1 alla. (Eurofound 2015, 135.)



KUVA 1. Työn uudet muodot muutosajureineen (Eurofound 2015, 136).

Tämän tutkimuksen kohteena oleva paikallinen, matalan osaamisen alustatyö ei esiinny kyseisessä listassa: tutkimusraportissa mainitut joukkoistettu työ (crowd employment) ja ICT-perustainen mobiilityö (ICT-based mobile work) viittaavat verkon kautta tehtävään

online-työhön, ei paikallisiin fyysisiin palveluihin, vaikka joissakin julkaisuissa joukkoistetun työn (crowd work) käsitteeseen on sisällytetty myös paikallinen alustatyö (esim. Huws, Spencer, Syrdal & Holts, 2017). Suurimmalla osalla uusista työmuodoista ei ole EU-maissa työlainsäädäntöön perustuvaa suunnitelmallista sääntelyä, jolla pyrittäisiin turvaamaan työntekijöiden oikeuksia ja ehkäisemään työvoiman hyväksikäyttöä. (Eurofound 2015, 136.) Ei myöskään alustatyön eri muodoilla.

Kestävää kehitystä tavoitteleva, vertaisten väliseksi toiminnaksi mielletty jakamistalous toi digitaaliset alustat kuluttajien keskuuteen. Alustayritykset ovat hyötynneet jakamistalouden positiivisesta nosteesta ja imagosta; alustatalouden liiketoiminta on pitkään mielletty osaksi jakamistaloutta – onhan taksi- ja majoituspalveluissa (tunnetuimpina Uber ja Air-BnB) hyödynnetty tehokkaammin yksityistä, olemassa olevaa omaisuutta, autoja ja asuntoja. Älypuhelimet, mobiili internet ja big data ovat mahdollistaneet alustasovellusten eli applikaatioiden avulla tapahtuvan työn organisoiminnan, jossa työnantajatahoa ei ole, työ voidaan teettää lailla ja sopimuksilla säädeltyjen palkkatyösuhteiden ulkopuolella ja korvata yksittäisinä suoritteina (tasks). Alustatalouden edullisen liiketoimintamallin on arvioitu laajenevan monille työelämän sektoreille. (Degryse 2016, 7–8; De Groen & Maselli, 2016, 16–19; Huws, Spencer, Syrdal & Holts. 2017, 14.) Alustatyön merkitystä on pidetty vielä vähäisenä, mutta sen kasvun on ennustettu olevan nopeaa. Aihepiirin tutkiminen työelämää muuttavana ilmiönä vertautuu tietoliikenneyhteyksien mahdollistaman etätöiden vaikutusten alkuaikojen tutkimiseen: käsitteitä ja soveltamisen malleja oli useita, käsitteitä käytettiin silloinkin hyvin kirjavasti ja yhteisen ymmärryksen luominen oli vaikeaa. (Huws, ym. 2017, 14.)

Mobiili- tai alustasovelluksen ohjaamaa ja itsensäyöllistäjäksi asemoituna tehtävää alustatyötä kuvaillaan joustavaksi työn tekemisen tavaksi ja sille on ollut kysyntää etenkin nuorten aikuisten keskuudessa.¹ Alustat lisäävät tuottavuutta, mutta samalla ne levittävät uudenlaista taylorismia, jossa työ pilkotaan suoritteiksi ja äärimmäisen joustavuuden hintana ovat epävarmuus ja turvattomuus (Aloisi 2016, 653). Alustatalouden ja -työn kehitystä on siivittänyt nuorten sukupolvien teknologiamyönteisyys ja -osaaminen, ja sitä voimisti v. 2008 alkanut talouden taantuma ja työttömyysasteen kasvu. Työttömyys on vähentänyt

¹ fortune.com/2015/07/20/uber-and-the-sharing-economy/

Kirjoittaja KUMAR

huomattavasti työikäisten käytettävissä olevia tuloja ja kasvattanut ihmisten yleistä kiinnostusta jakamistaloutta ja alustoja kohtaan. (Eurofound 2018, 11.) Tämä on näkynyt ensin käytetyn tavaran kauppapaikkojen suosiossa ja sittemmin myös työtä tarjoavien alustojen yleistymisenä.

Alustatyö on osa jo 30–40 vuotta sitten alkanutta jatkumoa, jossa ns. epätyypillinen työnteettäminen on lisääntynyt, ja työn tilapäistyminen, ulkoistaminen ja pilkkominen sekä pikatyövoiman (just-in-time workforce) käyttö on asteittain normalisoitu. Alustasta on saatu tähän vain uusi väline, kun aiemmin avainroolissa ovat olleet henkilöstövuokrausyritykset. (van Doorn 2017, 900–901, ks. myös Aloisi 2016, 663 ja De Stefano 2016, 7.) Huws ym. mukaan alustatyön (crowd work) määrittely on ollut epämääräistä osin juuri sen vuoksi, että sillä on yhtenevyyksiä muihin tilapäisiin ja vuokratöihin sekä nollatuntisopimuksiin (Huws ym. 2017, 10).

Alustapalveluja tuottavat ovat tutkimusten mukaan yleensä nuoria kaupunkilaisia, useammin miehiä, ja heillä on usein myös jokin etninen tausta. Paikalliset alustatalouden työt keskittyvät vähäistä kouluttautumista ja osaamista vaativiin tehtäviin (Goudin 2016, 13–14; Eurofound 2018, 5.), mutta monet maahanmuuttajataustaisista ovat korkeasti koulutettuja ja tekevät alustatyötä siksi, että eivät pääse omaan osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Alustatyön laajenemisen on arvioitu johtavan työnjaon hyötysuhteen vähenemiseen, jos työntekijöiden asemaa heikennetään ja luodaan kannusteita omaan osaamistasoon nähden liian vaatimattomien ja yksinkertaisten töiden vastaanottamiseen. Alustatyöstä voi seurata myös yleistä osaamisen rapautumista, kun alustat lisäävät työvoiman kysyntää yksinkertaisten rutiinitehtävien suorittamiseen, joissa ei tapahdu uuden oppimista eikä työssä kehittymistä. (Drahokoupil & Piasna 2017, 335.)

Alustayritykset ovat mobiilin digiteknologian avulla pystyneet luomaan kuluttajien nopean vasteen palvelutarpeista ja matalatuottoisesta työstä pääomasijoittajia kiinnostavaa liiketoimintaa² (Evans & Gawer 2016, 4 ja 6). Taksi- ja ruokalähettilpalveluita tarjoavien startup-yritysten toimintamallin laillisuus on kuitenkin herättänyt pitkin Eurooppaa kysymyksiä

² <https://www.hfi/talous/art-2000002921673.html> Kova taistelu ravintolaruuan kuljetusten herruudesta – hollantilaisen Takeaway.comin pörssiarvo nousee miljardiin. Ruokaa kuljettavat startup-yhtiöt ovat Euroopan teknologiasektorin suosikkeja – yksi niistä on suomalainen Wolt. HS 19.9.2016

lähettien, ammattiyhdistysliikkeen³ ja perinteisen yritystoiminnan edustajien keskuudessa.⁴ Perinteisen yritystoiminnan esittämä kritiikki ja vaatimukset alustojen sääntelystä voidaan kuitenkin helposti tulkita niiden pyrkimyksenä torjua digitalisaation aiheuttamaa disruptiota eli perinteisiä yrityksiä kilpailuun ja uudistumiseen pakottavaa tuhoa (Vaskelainen & Tura 2018, 41). Alustayritykset korostavat suurten ostotapahtumavolyymien merkitystä liiketoimintamallinsa kannattavuudelle, mutta yritystoiminnan kustannuksia alentaa oleellisesti se, ettei alustayritys ota roolia palvelutuotannossa toimivien henkilöiden työnantajana, vaan toimii ainoastaan palvelun ja rahaliikenteen teknologisenä välittäjänä osapuolten välillä. (Goudin 2016, 7 ja 20; Evans & Gawer, 2016, 4.) Työsuhteiden välttelyllä on myös iso kilpailupoliittinen merkitys (ks. esim. De Stefano 2016, 7), sillä esimerkiksi taksipalveluja välittävän Uberin arvioitiin jo v. 2015 saaneen Yhdysvalloissa noin 4 miljardin euron vuotuisen hyödyn perinteisesti toimivaan taksialaan nähden. (Rogers, 2016, 481.)

Alustayrityksillä on perinteisistä toimijoista poikkeavia tapoja suhteessa viranomaisiin. Aloittavien alustayritysten menestysstrategian keskeinen toimintamalli on, ettei harmailla alueilla liikkuvien uusien käytäntöjen laillisuutta ryhdytä etukäteen selvittämään, vaan toteutetaan ”on helpompi saada jälkikäteen anteeksi” -taktiikkaa. (Hagiu & Rothmann 2016; Mustosmäki 2017b, 18). Lainsäädännöllisesti harmaat alueet antavat alustayrityksille mahdollisuuden tehdä sääntelyviranomaisesta yrityksen kehittämiskumppanin, ja esittää omia ratkaisuehdotuksiaan hakemalla viranomaisten kanssa yhteneviä intressejä. (Hagiu & Rothmann, 2016; Degryse 2016, 15.) Tämä strategia on näkynyt kuluttajapalveluja tuottavien alustayritysten, kuten Uberin julkisissa argumenteissa koskien huolta työllisyysasteen nostamisesta sekä vaikeasti työllistyvien työmarkkinoille pääsyn helpottamisesta. Vaikutusmekanismiin voisi nimetä myös lobbaamiseksi, johon alustayritykset käyttävätkin merkittäviä summia. Esimerkiksi Gorenflon⁵ ja Weisen⁶ mukaan Uberin suurin kuluerä on

³ <https://www.pam.fi/uutiset/ay-liike-meets-alustatalous-mita-sak-ja-pam-voivat-tehda-ruokalahettien-hyvaksi.html>

⁴ <https://www.iltalehti.fi/digi/a/2015111020641572> Ruokalahettipalvelu Wolt sai miljoonarahoituksen IL10.11.2015

⁵ <https://www.shareable.net/how-platform-coops-can-beat-death-stars-like-uber-to-create-a-real-sharing-economy/>

⁶ <https://www.bloomberg.com/news/features/2015-06-23/this-is-how-uber-takes-over-a-city>

ollut poliittinen lobbaus (Salo, Koivisto, Strömberg, Ilmola, Turunen, Rejeski, Neittaanmäki, Autio & Forx 2016, 5).

Yritysten yleinen käytäntö on asemoida alustoilla työskentelevät itsensätyöllistäjiksi (contractors, partners) (De Stefano 2016, 5). Alustojen käytännöt yhdistelevät omintakeisesti sekä perinteistä työsuhdetta että yrittäjyyttä, mikä viittaa joidenkin arvioiden mukaan työnantaja-aseman keinotekoiseen välttelyyn. (Goudin 2016, 16 ja 20; Huws ym. 2017, 33.) Alustatalouden työn organisointimuodossa ei ole työnantajaa, joka vastaisi palkanmaksun ohessa työntekijän työsuojelusta, vakuutuksista ja sosiaaliturvakustannuksista. Palkallista lomaa tai eläkettä ei työstä kerry, eikä sairausajalta makseta palkkaa.

Tämän tutkimuksen kohteena olevat ravintolaruokalahetit voivat periaatteessa itse päättää, milloin ovat käytettävissä työhön, ja he vastaavat itse työn vaatimista välineistä sekä työhön liittyvistä riskeistä. Toimeksiantosopimuksilla rekrytoitujen ruokalahettien tulo ei ole palkkaa, vaan työkorvausta,⁷ johon ei sisälly työntekijän sosiaali- ja eläkevakuutusmaksuja, ja josta ei tarvitse välttämättä periä edes ennakonpidätystä. Korvausmallit voivat muuttua nopeasti, mutta yleensä maksetaan vain toteutuneista työsuoritteista, ei muusta työhön käytetystä ajasta, kuten tehtävien odottelusta tai paikasta toiseen siirtymisistä.

Alustayritykset pitävät määrittelemänsä työkorvauksen laskennallista tasoa usein oikeudenmukaisena verratessaan sitä vaativuudeltaan vastaavien, työsuhteisten tehtävien tuntipalkkatasoon. Ruokalahettien työstä esitelty laskennallinen tuntikorvaustaso toteutuu kuitenkin vain, jos kuljetuksia on riittävästi tarjolla kaikille käytettävissä oleville läheteille. Alustayrityksillä on käytössä myös takuutuntipalkkajärjestelmiä, joilla voidaan varmistaa työntekijöiden riittävyys myös kysynnän hiljaisempina aikoina. Esimerkiksi osa ruokalaheteistä voi olla työsuhteessa ja saada tuntipalkkaa, kantaen lähettityön ohessa hieman ohjausvastuuta (rider captain, vastaava lähetti), mutta suurin osa lähettinä toimivista on alustayrityksen ”kumppaneita”, ”partnereita” tai ”freelancereita”, joille maksetaan vain toteutuneista kuljetuksista niiden määrän mukaan.

⁷ Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Verohallinto.
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-tyokorvaus-verotuksessa/?showVersionHistory=true>

Maksetun työkorvauksen pitäisi olla tasoltaan selvästi korkeampi kuin verrannollinen tuntipalkka, jotta mm. vakuutusten, yrittäjän sosiaaliturvan ja eläketurvan rahoittaminen olisi itsensäyöllistäjäksi asemoidulle henkilölle mahdollista. Mikäli esimerkiksi polkupyörälähetti joutuu työssään onnettomuuteen tai työvälitteet vaativat korjausta tai uusimista, hänen tulee itse kyetä vastaamaan näistä riskeistä ja kuluista.

Työtehtävien saanti ja tulot ovat epävarmat, koska työtä on tarjolla asiakkaiden kysynnän mukaan painottuen tiettyihin aikoihin. Tuntikorvauksella maksettavaa työtä, joilla varmistetaan palvelun saatavuus asiakkaille kaikkina aikoina, riittää vain rajatulle joukolle. Alustayritykset eivät kuitenkaan rajoita rekrytointiaan, vaan ottavat alustalle jatkuvasti uutta työvoimaa. Alusta hoitaa työtehtävien allokoinnin, lähettien työn reaaliaikaisen gps-seurannan ja rakentaa työntekijän asemaa määrittävän profiilin yhdistämällä tiedot keräämistään asiakaspisteytyksistä, lähetin käytettävyydestä ja suoriutumisesta. Suoriutumisprofiili vaikuttaa mahdollisuuteen valita työaikoja ja tehtävienjakoon: parhaat eli A-ryhmän työntekijät ovat työvuorojen varausjärjestelmissä ja tehtävien jaossa etusijalla.

Yritykset voivat heikkojen palautteiden tms. riittäväksi katsomansa eturistiriidan perusteella yksipuolisesti ja ilman perusteluja myös sulkea työntekijän pois alustalta, millä voi olla ikävät ja kauaskantoiset seuraukset (Goudin 2016, 29). Alustat hyödyntävät tehokkaasti teknologian antamat mahdollisuudet alentaakseen transaktiokustannuksia ja minimoidakseen yritykseen vaikuttavia markkinahäiriöitä, mutta ne eivät ole luoneet mekanismeja, joilla suojattaisiin alustalla työskenteleviä tai joilla ratkaistaisiin ristiriitatilanteita oikeudenmukaisesti. Alustayritysten harjoittama työn ohjeistus, hinnoittelu ja työntekijöiden monitorointi on perinteisiä työnantajia huomattavasti intensiivisempää, minkä valossa alustatyöläisten väittäminen itsensäyöllistäjiksi vaikuttaa tutkijoiden mukaan lähinnä huijaukselta. (De Stefano 2016, 3; Drahekoupil & Piasna 2017, 336.)

Palautejärjestelmiä, joihin jakamis- ja alustataloutta kohtaan tunnettu luottamus perustuu, on todettu käytettävän myös työntekijöiden tietoiseen kiusaamiseen tai syrjintään. Tämä mahdollistuu sen myötä, ettei alustayrityksen toimintalogiikkaan kuulu kyseenalaistaa subjektiiivisten asiakaspalautteiden todenmukaisuutta. Alustayritysten mainestrategia ja verkoston ylläpitoon ja kasvuun liittyvät tavoitteet johtavat siihen, että palvelusta valittava asiakas saa hyvityksen ja valituksen kohteena oleva työntekijä voidaan poistaa alustalta. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että alustatyöstä riippuvaiset työntekijät pyrkivät

miellyttämään asiakkaita, ja saattavat ottaa itseään vaarantavia riskejä välttääkseen huonoa palautetta ja alustalta putoamista. (Goudin 2016, 27; Huws, ym. 2017, 10–11.)

Alustatalouden työn teettämisen tapa on yrityksen ja palveluja käyttävien asiakkaiden kannalta perinteisiin työsuhteisiin nähden huomattavasti edullisempi, mutta laajemmin tarkasteltuna seuraukset voivat yhteiskunnan ja alustatyötä tekevien kannalta olla arvaamattomat. Alustatyön sääntelemättömyys voi niiden nykyisen työn teettämisen tavan laajentuessa tarkoittaa hyvinvointiyhteiskuntien sosiaaliturvajärjestelmien rahoituksen ohenemista, ja todentuvien riskien kaatumista paitsi yksilöiden, myös yhteiskunnan vastuulle. (Goudin 2016, 15.)

Ongelmana ovat erityisesti muihin maihin rekisteröidyiltä alustoilta saadut, ilmoittamatta ja verottamatta jäävät työtulot, ellei kansainvälisillä sopimuksilla saada tilanteeseen muutosta.⁸ Suuret, monikansalliset alustayritykset kotiuttavat liikevoittonsa pääkonttorin sijaintivaltioon, eivätkä ne maksa veroja tai osallistu yhteiskunnan ylläpitokustannuksiin maissa, joiden työvoimalla ne tekevät tuottonsa. Usein alustayritykset on myös rekisteröity paikkoihin (Irlanti, Malta, Luxemburg)⁹, joissa ne saavat parhaat verotukselliset edut. (Huws 2016, 4; ks. myös Ailisto ym. 2016, 37.)

Pohjoismaisen ministerineuvoston tilaamassa taustaraportissa vuodelta 2016 pyrittiin hahmottamaan alustatyön (jakamistalouden) tilannetta Pohjoismaissa. Tieto ilmiön koosta ja merkityksestä, sekä eteneminen päätöksentekokoneistossa oli kaikissa Pohjoismaissa vielä hyvin hataraa, ja käsitteet aiheuttivat hämmennystä, samoin kuin puhuminen jakamistaludesta, kun käsiteltiin alustataloudessa tehtävää työtä. Suomessakin keskustelut työvoiman ja jakamistalouden yhteydestä olivat hyvin sattumanvaraisia. (Rasmussen, Kongshøj

⁸ https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/alustatalous-haastaa-verotuksen-mita-tekevät-suomi-ja-eu-29.1.2019

⁹ <https://www.hfi/ulkomaat/art-2000006136306.html?share=f8b61f73606a287e531695f27613edc3> HS 9.6.2019:

Digijätit voivat aiheuttaa häiriöitä maailman rahoitusjärjestelmässä, varoittaa kansainvälinen valuuttarahasto G20-maat kaavailevat uudistusta, joka pakottaisi Facebookin kaltaiset yritykset maksamaan enemmän veroja Euroopan maihin.

Madsen, Saloniemi, Ólafsdóttir, Dølvik, Jesnes, Rolandsson, Petersson & Berglund 2016, johtopäätökset.)

Rasmussenin ja Madsenin mukaan esimerkiksi Tanskassa ammattiyhdistysliike oli jo tuolloin ottanut aktiivisesti kantaa alustatyötä tekevien asemaan ja mahdollisiin epäkohtiin, kun taas työnantajajärjestöt olivat tyytyneet toteamaan, että alustatyön sääntelyyn riittää olemassa oleva lainsäädäntö. Kriittisin suhtautuminen alustayrityksiin oli työnantajajärjestöillä, jotka edustivat perinteisiä toimijoita samoilla aloilla, missä alustatalous operoi, kuten taksisektorilla ja majoitustoiminnassa. Taksiala tosin itsekin toivoi väljennyksiä sääntelyyn ja edellytti lähinnä alustayritysten toimimista samoilla pelisäännöillä muiden alalla toimivien kanssa. (Rasmussen ym. 2016, 15.)

Vähättelevä suhtautuminen alustatyön merkitykseen on osaltaan johtanut siihen, ettei alustayritysten sääntelytarpeita ole otettu vakavasti. Alustatyötä on markkinoitu jakamistalouden hengessä ja mahdollisuutena tienata hieman ekstra tai taskurahoja omilla joutilailta hetkillä, korostaen tehtävien lyhytkestoisuutta ja työn tilapäisyyttä, ja teknologian nopea kehitys on omalta osaltaan mahdollistanut alustayritysten villit käytännöt (Schmid-Drüner 2016, 3 ja 5). Alustatyöllä on monia yhtenevyyksiä muiden tilaustalouden työmuotojen, kuten vuokratyön kanssa. Näiden työmuotojen laajuutta ja samalla työehtojen heikentymisen merkitystä vähättelevä diskurssi, jossa joukkoistetun työn nähdään olevan lähinnä kotitalouksien toissijainen ja toimeentuloa täydentävä ansaintamuoto, on osa vuosikymmeniä käytyä väittelyä epäsäännöllisen kysynnän mukaan tarjottujen töiden minimipalkkojen ja työehtojen sääntelyn tarpeesta. (Berg 2016, 18).

Paikallisissa alustojen sääntelykeskusteluissa on usein kiinnitetty eniten huomiota alustoilla työskentelevien verotukseen. Vaikka harmaata taloutta eliminoidaisiin hoitamalla työsuoritteiden verotus alustan kautta, voidaan alustatyötä tekevien matalaksi jäävää tulotasoa joutua kompensoimaan yhteiskunnan maksamalla toimeentulotuella. Ja onnettomuuteen joutuva ruokalähetti, joka ei jostakin syystä ole huolehtinut vakuutusturvastaan, voi tulla yhteiskunnalle hyvin kalliiksi. Huws ym. Isossa-Britanniassa ja Virossa tekemissä haastatteluissa tuli esille, että ruokaläheteillä ei ollut edes tapaturmavakuutusta (Huws ym. 2017, 46).

Juha Siltala käsittelee Impulsseja-sarjan artikkelissaan palkkatyön yleistä rappeutumista. Epävarmuus on kansainvälisten tutkimusten mukaan yleistynyt kaikenlaisten

työntekijöiden odotuksissa, eikä työ anna entisenlaista turvaa ja tulevaisuudenuskoa (Siltala 2016, 7). Työmarkkinoiden etnistyminen hajottaa työvoiman solidaarisuutta ja luo jännitteitä, kun tietoisuus heikommassa asemassa olevan laajan työvoimareservin olemassaolosta luo vakituisille työntekijöille paineen hyväksyä työehtojen tiukennuksia. Tuottavuuden kasvun pysyvämpi hidastuminen on johtamassa siihen, ettei kokoaikaisia palkkatyöpaikkoja enää synny; esimerkiksi Saksan teollisuudessa enää vain puolet tai kolmannes tehtaiden henkilöstöstä työskentelee suorassa työsuhteessa, ja loput ovat vuokratyöntekijöitä sekä sopimussuhteisia alihankkijoita, joilla saattaa olla myös harmaata työvoimaa paimamassa alas työn kustannuksia. (Siltala 2016, s. 3–4.) USA:ssa, missä työmarkkinoiden sääntely on hyvin vähäistä, vakituisten työsuhteiden määrä on vähentynyt vuosina 2005–2015 jopa enemmän kuin työllisten määrä (Siltala 2016, 14).

Siltalan mukaan alustatyön yleistyminen tulee tarkoittamaan keskiluokan eli työllään säällisesti toimeentulevien luisua alaspäin – paluuta takaisin palkkatyön alkumuotoon, kierteleväksi irtotyövoimaksi eli päiväläisiksi (emt. 2016, 1, 3). Alustatalouden keikkatyö, kuten Uber-kuljettajana toimiminen lisää olemassa olevan autokannan käytön myötä kansantalouden kokonaistuottavuutta, mutta ei tuota talouskasvua (Siltala 2016, 22). Alustatyö perustuu työn teettämiseen työsuhteiden ulkopuolella ja kotitalouksien subventioon alustayrityksille ja niiden asiakkaille esimerkiksi siten, että vanhemmat rahoittavat ruokalähetti-työtä tekevän nuoren asumista ja autonkäyttöä. Siltala viittaa myös verolakeihin ja siihen, että alustayritysten hyödyntämä työkorvaus, vailla eläke- ja sosiaaliturvamaksuja, on tarkoitettu satunnaisia tehtäviä varten. (Siltala 2016, 13.) Alustatalouden kehittymismahdollisuutena voisi kuitenkin olla alustatyön organisoiminen osuuskuntapohjaiseksi työntekijöiden yhteistoiminnaksi, jolloin työntekijät voisivat riskien kantamisen lisäksi jakaa myös työstä syntyvän hyödyn (emt. 23).

Armi Mustosmäki kuvaa väitöstutkimuksessaan eurooppalaisen politiikan muutosta, jossa 1990-luvulta lähtien vahvoja painotuksia saanut työelämän laadun kehittäminen alkoi vuoden 2008 talouskriisin alla poliittisessa diskurssissa menettää asemiaan määrällisille tavoitteille, mikä on käytännön politiikassa näkynyt poliittisten ohjelmien suuntaamisena työllisyysasteen nostamiseen (Mustosmäki 2017a, 24–26). Teknologinen kehitys näkyy robotisaation aiheuttamana työpaikkojen katon, palkkatyön saturaationa ja työvoiman kysynnän vähenemisenä, sekä joustavuuden nimissä tapahtuvana, digitaalisten alustojen avulla toteuttavana sopimusyhteiskunnan välttelynä tai siitä vetäytymisenä. (Mustosmäki 2017b,

16–17.) Hän viittaa myös Tilastokeskuksen Anna Pärnäsen tutkimukseen, jonka mukaan suomalaisen työllisyyden selvä muutostrendi on työnteon tapojen pirstaloituminen: erilaisen yrittäjyyden ja monityön muotojen lisääntyminen, samalla kun kokoaikaisissa, määräaikaisissa työsuhteissa työskentely on vähentynyt, ja niin määräaikainen kuin jatkuva osa-aikatyö lisääntynyt, mikä kertoo kasvavasta alityöllisyydestä. Yli kolmannes suomalaisista työskentelee työsuhteiseen työhön nähden ”epätyypillisiksi” määritellyissä työmuodoissa ja vuonna 2014 jo neljä prosenttia työllisistä työskenteli ns. nollatuntisopimuksilla. (MUSTOSMÄKI 2017b, 18.)

Alustatyötä tekevien velvoitteet rekisteröitymiseen ja sosiaaliturvamaksuihin sekä oikeus sosiaaliseen suojeluun ovat Euroopassa tilkkutäkkimäinen kokonaisuus (De Groen & Maselli, 2016, 24). Alustatyön vastaanottamisella voi olla merkittävä vaikutus yrittäjäksi tulkittavan yksilön sosiaaliturvaa koskeviin oikeuksiin. Kahdeksan suurimman EU-maan osalta tilanne on työttömyysturvan suhteen vaihteleva, mutta useissa maissa alustatyötunnit vähentävät suoraan työttömyysturvaa (De Groen & Maselli, 2016, 32). Suomessa ruokalähetti tulkitaan työttömyysturva-oikeutta arvioitaessa todennäköisimmin päätoimiseksi yrittäjäksi, mikäli alustatyö on jatkunut neljän kuukauden ajan – riippumatta siitä, onko henkilöllä rekisteröityä yritystä. Tämä liittyy työttömyysturvalain tuoreimpiin säännösmuutoksiin, joiden mukaan työtön henkilö voi neljän kuukauden ajan kokeilla sivutoimista yrittäjyyttä menettämättä työttömyysturva-oikeuttaan. Jos henkilö saa säännöllisesti työtuloja, mutta hänelle ei makseta työstä palkkaa, vaan muuta korvausta, hänet tulkitaan itsensä työllistäjäksi. Ruokalähettinä toimiminen voi vaarantaa siis henkilön oikeuden myös perustyyttömyysturvaan, ellei hän ole tietoinen työttömyysturvalain tulkinnasta ja yrittäjien työttömyysturvan edellytyksistä. Näistä tulkinnoista ei anneta ennakkopäätöksiä, vaan riskin kantaa alustatyöhön ryhtyvä itse.

Myös alustatyön suhde uuden hallitusohjelman myötä poistuvaan työttömien aktivointimalliin ehti herättää kysymyksiä; epätietoisuutta oli siitä, täyttäisikö ruokalähettityö tai Uber-kuskina toimiminen aktiivisuusveloitteen, kun kyse ei ole palkkatyöstä, eikä alustatyötä tekevä henkilö ole rekisteröinyt omaa yritystä. Rasmussenin & Madsenin mukaan Tanskassa työttömän, sosiaaliturvan varassa olevan henkilön sosiaalietuutta leikataan, ellei hän ole todistettavasti tehnyt 225 tuntia työtä vuodessa. Tanskan työvoimaviranomaisten tulkintojen mukaan alustatyötä ei voida hyväksyä täyttämään ehtoa, koska alustatyön

todentaminen ei ole virallista: alustayritys ei tee työsopimusta, eikä palkkakuitteja ole saatavissa. (Rasmussen & Madsen 2016, 13.)

Useissa maissa on jo ollut oikeudenkäyntejä tai on vireillä kanteita alustayrityksiä vastaan ja usein kiistat ovat koskeneet alustayrityksen tapaa teettää työ ilman työsuhdetta, vaikka työsuhteen ulkoiset merkit täytyisivät. Maija Mattila käsitteli vuoden 2018 alussa julkaisussa Impulsseja-artikkelissaan mm. alustatyön oikeustapauksia Isossa-Britanniassa, missä Itsenäisten työntekijöiden liitto (IWGB) on tukenut alustatyötä tekeviä oikeuksiensa ajamisessa. Uberin kuljettajien asemaa koskevassa oikeudenkäynnissä oikeus katsoi, että heitä ei voitu määritellä itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi, mutta ei myöskään pitää työsuhteisina työntekijöinä (employee), vaan kuljettajat asemoitiin rajatummalla oikeudella omaaviksi workereiksi. Ruokalahettpalvelu Deliveroota vastaan käydyn oikeustapauksen lopputulema ei puolestaan ollut ruokalaheteille lainkaan suotuista: se, että tarvittaessa saattoi pestä itselleen sijaisen, oli oikeudelle riittävä peruste tulkita lähetit itsenäisiksi toimijoiksi. (Mattila 2018a, 22–27). Paljon alustapalveluita käyttävä Ranska on ollut alustatyön sääntelyssä muita Euroopan maita edellä: se on luonut alustatyöntekijöiden oikeuksia turvaavaa lainsäädäntöä ja mm. kieltänyt Uberin toiminnan maassa. (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018, 60.) Australiassa ruokalahettien tekemä työ tulkittiin työsuhteiseksi, minkä seurauksena Foodora vetäytyi maasta elokuussa 2018.¹⁰

Täysin toista linjaa suhtautumisessaan digitalisaatioon ja alustatalouteen on sen sijaan edustanut Viro, joka on tiiviissä yhteistyössä mm. Uberin kanssa (Degryse 2016, 15). Myös Suomessa on nähty alustayrityksille myötämielisiä ulostuloja: Helsingin kaupungin ammatillisen oppilaitoksen kerrottiin aloittavan työttömien maahanmuuttajien kouluttamisen Uberin kuljettajiksi, mihin ohjaaminen tapahtuu työttömille suunnattujen julkisten työvoimapalvelujen kautta.¹¹ Huomionarvoista lienee, että Uber oli juuri listautunut pörssiyritykseksi.

¹⁰ Food delivery service Foodora to exit Australia. The Sydney Morning Herald 2.8.2018 <https://www.smh.com.au/business/workplace/food-delivery-service-foodora-to-exit-australian-market-20180802-p4zv5m.html>

¹¹ ”Helsinki alkaa kouluttaa maahanmuuttajia Uber-kuskeiksi. Kyytipalvelu perustelee koulutusta sillä, että se työllistää muuallakin maailmassa usein pitkäänkin työttömänä olleita.” HS/Maija Aalto. <https://www.hfi/kau-punki/art-2000006111850.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on vuodesta 2017 lähtien aktiivisesti edistänyt erilaisen työnvälitysalustojen markkinointia ja käyttöönottoa (Työmarkkinatori)¹². Alustasovelluksia on kehitetty ja alustoille rekisteröitymistä markkinoitu erityisesti työttömille nuorille ponnahduslautana työelämään. Jotkut työnvälitysalustoista ovat hyödyntäneet levityksessä tehokkaasti myös kuntien työllisyyspalveluja ja alle 30-vuotialle suunnattuja Ohjaamoja.¹³ Uhkakuvana voi siis olla, että työttömiä edellytetään nykyisten velvoitteiden lisäksi vastaanottamaan heikomman sosiaalisen suojelun ja vähäisemmät etuudet tarjoavaa alustatyötä kaupungeissa, joissa alustat toimivat ja potevat työvoimapulaa.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Edellä kerrottua taustaa vasten on mielenkiintoista tarkastella, miten paikallista alustatyötä tekevät näkevät oman työnsä ja asemansa. Tämän tutkimuksen aineisto muodostuu keväällä 2018 tekemistäni kolmen ruokalähetin yksilöteemahaastattelusta sekä 25 ruokalähetin kommentteista kotimaisissa digitaalisen median julkaisuissa 2015–2018. Analysoin aineistoa työn vapauden ja joustavuuden, riskien ja osallisuuden näkökulmista. Teoriaosuudessa käyn läpi tämän tutkimuksen kannalta keskeistä käsitteistöä sekä aiempaa tutkimusta. Viittauksissa on vaikea välttää jonkinasteista sekavuutta johtuen mm. crowd work- ja jakamistalous -käsitteiden (sharing economy) laveasta käytöstä: joissakin lähteissä alustataloudessa teetetävä työ mielletään jakamistaloudeksi. Tämän vuoksi avaan käsitteiden määrittelyssä hieman laajemmin myös jakamistaloutta ja sitä, miten käsitettä on yritetty rajata aiempaa tarkemmin.

Tutkimuskysymyksenä on:

Millaisena teknologisen alustan kautta johdettu ruokalähetitö tekijälleen näyttäytyy?

Kytken tähän seuraavat tarkennetut tutkimuskysymykset:

- 1) Miten alustatyön vapaus ja joustavuus ilmenevät lähettien puheessa?
- 2) Miten erilaiset riskit nousevat esille?
- 3) Mitä lähettitöitä tekevät kertovat työelämäosallisuudestaan?

¹² <http://tyomarkkinatori.fi/fi/te-digi-hanke/>
<http://www.tyomarkkinatori.fi/fi/itsensa-tyollistaminen/palveluntarjoajat/>

¹³ kirjoittajan omia työelämähavaintoja

Luvussa 2 määrittelen tutkimukseni keskeiset käsitteet ja esittelen aiempaa tutkimusta. Etenen käsitteiden jälkeen alustatalouden tarkastelusta alustatyön empiirisiin tutkimuksiin.

Luvussa 3 kuvailen ravintolaruoan kotiinkuljetuspalvelua tuottavien alustayritysten kehitystä Suomessa 2015–2018.

Luvussa 4 kuvaan tutkimuksen kulun: aineiston hankinnan, käsittelyn ja tutkimusmenetelmän eli teoriaohjaavan analyysin sekä täsmennetyt tutkimuskysymykset ja pohdin tutkimuksen eettisiä kysymyksiä.

Luvuissa 5–7 alalukuineen esittelen tutkimuksen keskeiset tulokset eli kuvaan aineistosta löytyneet vastaukset aiemmin asettamiini tutkimuskysymyksiin.

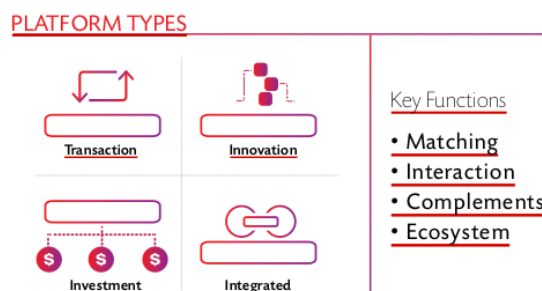
Lopuksi luvussa 8 avaan tuloksista tekemäni johtopäätökset ja pohdin joitakin jatkotutkimuksen kannalta mielenkiintoisia havaintoja.

2. KESKEISET KÄSITTEET JA AIEMPI TUTKIMUS

Tässä luvussa määrittelen ensin tutkimukseni keskeiset käsitteet, joita ovat alustatalous, alusta, alustaekosysteemi, tilaustalous ja alustatyö. Avaan myös erottelusyistä jakamista-louden (sharing economy) ja sen synonyymien yhteistyötalouden (collaborative economy) käsitteitä. Alaluvussa 2.3 esittelen alustatalouden ja alustatyön aiempaa tutkimusta. Yläkäsitteenä tutkimuksessani on alustatalous (platform economy). Sen yksi alamuoto on reaaliaikaisesti asiakkaiden kysyntään vastaava tilaustalous (on-demand economy), jonka piiriin myös tutkimani ruokalähettyö kuuluu. Kansainvälisissä julkaisuissa tilaustalouden synonyyminä käytetään usein keikkataloutta (gig economy). De Stefanon määritelmässä gig economy taas pitää sisällään sekä joukkoistetun työn (crowd work) että tilaustalouden on-demand via apps -työn. (De Stefano 2016, 9-10). Koska keikkataloudella voidaan viitata myös muuhun kuin alustojen kautta organisoituun lyhytkestoiseen ja tilapäiseen työhön, sitä ei Suomessa yleensä käytetä alustatyön yhteydessä. (Eurofound 2018, 9.)

2.1 Alusta, ekosysteemi, alustatalous ja tilaustalous

Rachel Botsmanin¹⁴ mukaan **alusta** (platform) on verkosto, kauppapaikka tai muu digitaalinen systeemi, joka fasilitoi vaihdantaa ja suorituksia alustan osapuolten välillä. Alustatyypit voidaan jakaa kaupankäynti-, innovaatio-, rahoitus- ja yhdistelmäalustoihin. Yhdistelmäalustat ovat taloudellisesti merkittävimpiä ja siksi on nähtävissä, että sekä kaupankäynti- että innovaatioalustat pyrkivät laajentumaan tähän suuntaan. (Evans & Gawer 2016, 7 ja 21.)



KUVA 2. Alustatyypit ja alustojen ydintehtävät (Evans & Gawer 2016, 7).

¹⁴ <https://rachelbotsman.com/blog/the-sharing-economy-dictionary-of-commonly-used-terms/>

Etlan ”Platform – Historiaa, ominaispiirteitä ja määritelmä” -raportissa alusta kuvataan näin:

Digitaalisilla alustoilla tarkoitetaan tietoteknisiä järjestelmiä, joilla eri toimijat – käyttäjät, tarjoajat ja muut sidosryhmät yli organisaatiorajojen – toteuttavat lisäarvoa tuottavaa toimintaa. Alustoille on tyypillistä, että eri toimijat luovat, tarjoavat ja ylläpitävät toisiaan täydentäviä tuotteita ja palveluita eri jakelukanaviin ja markkinoille yhteisten pelisääntöjen ja käyttäjäkokemusten puitteissa. Alustan tyypillisenä ominaisuutena on sitouttaa ja houkutella eri toimijoita alustoihin niiden verkostovaikutusten tuottamilla taloudellisilla hyödyillä.

(Seppälä, Halén, Juhanko, Korhonen, Mattila, Parviainen, Talvitie, Ailisto, Hyytinen, Kääriäinen, Mäntylä & Ruutu 2015, tiivistelmä.)

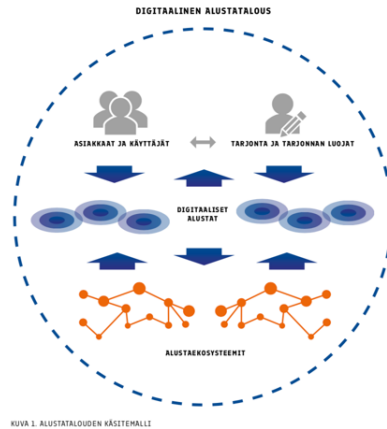
Alustatalouden arvonmuodostuksessa oleellista on alustoille kertyvä digitaalinen tieto eli data ja sen jalostaminen. Uberia koskeva esimerkki kuvaa konkreettisesti alustalle muodostuvan datan arvoa:

Vuonna 2015 Uber pystyi keräämään Piilaakson alueella järjestämistään kuljetuksista 150 miljoonan dollarin (n. 128 miljoonaa euroa) liikevaihdon. Samana vuonna se keräsi niin kuljettajilta kuin asiakkailtaankin datavaramon, jonka se myi eteenpäin 450 miljoonalla dollarilla (n. 380 miljoonaa euroa).

(Viitanen, Paajanen, Loikkanen ja Koivistoinen (2017, 17.)

Alustan ympärille muodostuvaa verkostoa erilaisine toimintoineen kutsutaan **alustaekosysteemiksi**, jossa syntyy asiakkaille arvoa tuottavia ja toisiaan täydentäviä tuotteiden ja palvelujen kokonaisuuksia ja kokonaisratkaisuja. Alustaekosysteemin tuottama arvo on merkittävästi suurempi kuin alustalla olevien toimijoiden itsenäisen tuotannon yhteenlaskettu arvo. (Viitanen, Paajanen Loikkanen 2016, 17; Evans & Gawer 2016, 6.)

Kattokäsite **alustatalous** tarkoittaa digitalisaation avulla toteutettua, monensuuntaista arvonluontijärjestelmää, jossa jaetut sosiaaliset tai teknologiset rakenteet yhdistävät palvelujen, tuotteiden tai sosiaalisen arvon tuottajia ja käyttäjiä. (Salo ym. 2016, 1), kuva 3.



KUVA 1. ALUSTATALOUDEN KÄSITEMALLI

KUVA 3. Alustatalouden käsitelmä (Viitanen ym. 2017, 1).

Alustataloudessa oleellisia ovat suorat ja epäsuorat verkostovaikutukset. Suorat vaikutukset tarkoittavat alustan käyttäjien hyödyn lisääntymistä käyttäjien määrän kasvaessa, kun taas epäsuorat verkostovaikutukset liittyvät yhteensopivien tai täydentävien tuotteiden, palvelujen ja sovellusten tarjontaan. Verkoston kasvua on tapana vauhdittaa tarjoamalla alustalle liittymisen houkutteiksi merkittäviä alennuksia tai jopa ilmaistuotteita tai -palvelua. Verkostovaikutusten optimointi vaatii alustayritykseltä neutraalia ja hyvántahtoista asennetta verkoston osapuoliin, (Seppälä ym. 2015, 5; Evans & Gawer 2016, 19.) mikä selittää myös alustayritysten kyseenalaistamatonta suhtautumista alustatyötä tekeviä koskeviin asiakaspalautteisiin.

Alustatalouden liiketoiminta ei perustu hierarkisiin johtamisjärjestelmiin, kiinteisiin rakenteisiin eikä aineelliseen omistukseen, vaan aineettomaan pääomaan, dataan ja ihmisten välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Marginaalikustannukset ovat muiden yritysten liiketoimintamalleja huomattavasti pienemmät, koska alustayritykset pystyvät tehokkaasti hyödyntämään alustalla olevaa verkostoa markkinoinnissa (asiakkaiden suositukset), luottamuksen rakentamisessa (maineprofiilit ja pisteytykset) sekä materiaalisissa tuotannontekijöissä, kuten palvelun tuottamisessa tarvittavat yksityisomisteiset autot ja asunnot. (Libert, Wind & Beck, 2014.)

Esimerkiksi ravintolaruoan kotiinkuljetuspalvelua fasilitoivalla kaupankäyntialustalla ovat osapuolina alustayritys, sopimusravintolat, lähettikumppanit ja kuluttaja-asiakkaat. Kullakin toimijalla on vaikutuksensa kokonaisuudessa: sopimusravintoloiden määrän kasvaessa myös alustan asiakasmäärä kasvaa, ja toimiva palvelu edellyttää, että lähetejä on riittävästi saatavilla. Yhden osapuolen kiinnostuksen menetys alustaa kohtaan kiihdyttää toistakin

osapuolta. Alustan menestyminen siis edellyttää verkostoa, jossa kysyntä ja tarjonta kasvavat, mutta pysyvät tasapainossa.

Alustojen ansaintalogiikka perustuu myös alustan toimijoilta perittyihin maksuihin eli komissioihin, joiden osuudet toimeksiannoista vaihtelevat. Aloisin (2016, 665) mukaan alustayrityksen perimä komissio oli keskimäärin 15 % välitettävän toimeksiannon hinnasta, kun taas Fabo ym. ovat todenneet, että komissioiden määrä saattaa olla mitä vain 10–50 % välillä. Komissiomaksun sijaan käytössä voi olla myös alustan määrittelemä kiinteä hinta (flat rate), joka sisältää sekä palvelun tuottajan että alustayrityksen osuudet. (Fabo, Beblavý, Kilhoffer & Lenaerts 2017, 13.) Esimerkiksi ruokalahettpalvelua tarjoavat alustayritykset perivät ravintoloilta yleensä komissiona 20-30 % jokaisen tilauksen hinnasta (Schmid-Drüner 2016, 17).

Tilaustalous (on-demand economy) tarkoittaa nopean vasteen markkinaa, jossa kuluttaja voi digitaalisen alustasovelluksen avulla tilata tarvitsemansa tuotteen tai palvelun välittömästi, tai hyvin lyhyellä toimitusajalla haluamaansa paikkaan, omasta sijainnista ja palvelusta riippuen (Botsman). Alustasovellukset antavat kuluttajalle mahdollisimman tarkan arvon toimitusajasta, sekä mahdollisuuden seurata GPS-paikannuksen avulla tilauksen etenemistä. Tilaustalouden palvelujen kannattavuus perustuu toiminnan suureen volyymiin, ei-työsuhteisen tilapäistyövoiman käyttöön ja työtehtävien organisointiin, jakamiseen ja johtamiseen sekä palautteenantoon alustateknologian avulla, ilman fyysistä esimiestyötä. De Stefanon mukaan (2016, 1) tilaustalouden palveluista ja työstä voidaan myös käyttää ”on-demand work via apps” -termiä:

“Work on-demand via apps”, instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce (Aloisi, 2015; Dagnino, 2015; Greenhouse, 2015; Rogers, 2015b).

Suomessa tunnetuimpia esimerkkejä ovat ravintolaruokalahetit (Wolt, Foodora), yksityiset taksinkuljettajat (Uber, Kyyti.fi) sekä vaihtuvia, lyhyitä kotitalouksien ja muiden tahojen tarjoamia satunnaisia työkeikkoja välittävät alustat (Treamer, Workpilot).

Alustatyöksi kutsutaan työtä, jossa osapuolina ovat vähintäänkin digitaalinen alusta, asiakas ja työntekijä. Alustatyö voidaan luokitella viiden pääpiirteen perusteella, joita ovat

työn vaatima osaamistaso, toteutusympäristö eli hoidetaanko työ virtuaalisesti (online-työ) vai paikallisesti (offline-työ), tehtävien laajuus (yksittäinen suorite vai laajempi projekti), miten tehtävän suorittaja valikoituu, ja onko kyseessä suora työtarjous vai kilpailumenetely. Online-työ on osaamisvaatimuksiltaan hyvin vaihtelevaa: se voi olla matalan osaamistason klikkaustyötä, kuten internetin kuvavirran siivoamista sopimattomista julkaisuista, tai verkossa toimitettavia, korkeaa ammattitaitoa vaativia suunnittelu- ja kehittämisprojekteja. Offline-työt ovat tyypillisesti fyysisiä palveluja, kuten logistisia tehtäviä tai lyhyitä työrupeamia; muuttoapua, siivousta tai pieniä korjaustöitä, joita organisoidaan, välitetään ja valvotaan alustasovellusten avulla. (Eurofound 2018, 4–5.)

2.2 Jakamistalous

Alustojen ja alustatyön sääntelytarpeista käytyä keskustelua on hämärtänyt vaihtelevissa yhteyksissä käytetty jakamistalouden (sharing economy) käsite. Sen synonyyminä on usein käytetty yhteistyötaloutta (collaborative economy), vaikka nämäkään termit eivät ole sisällöllisesti täysin yhtenevät. Jakamistalous-käsitteen käytön venyvyyttä kuvaa hyvin Ruotsin yrittäjien rahoittama, ekonomisti Märten Blixin digitalisaation mahdollisuuksia ja haasteita tarkasteleva tutkimus. Blixin mukaan jakamisalustat tarjoavat taloudellisen ratkaisun vähäisenkin vajaakäytöllä tai ”tyhjäkäynnillä” olevan resurssin hyödyntämiseen; oli sitten kyseessä käyttämätön tila, tyhjä autonistuim, vapaana oleva parkkipaikka tai työtön henkilö, sillä työttömät ovat esimerkki resurssien hukkaamisesta, mistä aiheutuu paitsi sosiaalikelu, myös humanin pääoman katoa. Jakamistaloudessa resurssien tehokkaampaa hyödyntämistä ei tarvitse rajata enää vain tuttavien väliseksi, sillä digitaalisen alustan avulla myös ennestään tuntemattomat henkilöt tavoittavat toisensa. (Blix 2015, 94.) Työttömyyden aiheuttamaa resurssihukkaa on käsitellyt myös Pierre Goudin, joka on Eurostatin työttömyys- ja alityöllisyyslukujen pohjalta laskenut työttömänä olevan ja alihyödynnetyn työvoiman arvon olleen vuonna 2013 EU-maissa 309 miljardia euroa. Suomessa työttömyyden ja vajaatyöllisyyden laskennallinen arvonmenetys oli 8 % työttömyysasteella ja 3 % alityöllisyysasteella laskettuna 3,4 miljardia euroa. (Goudin 2016, 80–81.)

Codagnone ja Martens (2016) pyrkivät aiempia tutkimuksia analysoimalla muodostamaan yksiselitteisen määritelmän jakamistaloudelle, mikä osoittautui kattavasta lähdemateriaalista huolimatta vaikeaksi. He päätyivät suosittelemaan jakamistalous-käsitteen käyttöä

vain silloin, kun kyse on aidosti vertaisten välillä (peer to peer) tapahtuvista toiminnoista. (Codagnone & Martens 2016, 24.) Alustataloutta ja alustatyötä tutkiva Maija Mattila on tarkastellut myös jakamistalouden käsitettä ja sen käyttöä. Hollantilaistutkijoihin Frenkeeniin ym. viitaten Mattila suosittelee jakamistalouden määritelmän rajaamista koskemaan vain ”kuluttajien välillä tapahtuvaa, alikäytettyjen fyysisten hyödykkeiden käyttöoikeuden väliaikaista luovuttamista” (Mattila 2018b, 10). Tämä määritelmä vastannee sitä, mitä jakamisella on alun perin tarkoitettu, kun esimerkiksi Zurichissä vuonna 1948 vähäinen autokanta oli asukkaiden yhteiskäytössä. Digitaaliset alustat ovat poistaneet aiemmat, epätäydellisen informaation aiheuttamat ongelmat ja maineprofiileilla on mahdollistettu toisilleen tuntemattomien henkilöiden välillä tarvittavan luottamuksen rakentaminen, mikä on edesauttanut jakamistalouden laajenemista. (Codagnone & Martens 2016, 4 ja 22.) Oma keskustelunsa on vielä se, tulisiko jakamistaloudesta puhua vain silloin, kun hyödykkeiden antaminen toisten käyttöön tapahtuu ilman rahaa tai muita vaihdonvälineitä (emt., 23).

Tutkijat toteavat, että paitsi käsitteistön vakiintumattomuus, myös yksiselitteisen ja osuvan tutkimustiedon puute on vaikeuttanut alustatalouden sääntelyyn liittyvää keskustelua ja päätöksentekoa. Suhtautuminen alustojen sääntelytarpeeseen on ollut kaksijakoista: toimijoiden huoli vertaisten välisen jakamistalouden tukahduttamisesta liialla sääntelyllä (esim. verotus), on edesauttanut sitä, että myös alustaliiketoiminta on saanut määritellä omia toimintatapojaan melko vapaasti, ja monet, puhtaasti liiketoiminta-alustat ovat hyötäneet jakamistalouden määrittelemättömyydestä markkinoimalla itseään osana jakamistaloutta. (Codagnone & Martens 2016, 19–21; Goudin 2016, 18.)

2.3 Aiempi tutkimus

2.3.1 Alustatalous

Kokonaiskuvaa alustatalouden taloudellisesta merkityksestä ja laajuudesta hahmotettiin vuonna 2015, kun CGE:n (Center for Global Enterprise)¹⁵ tutkijat Peter C. Evans ja Annabelle Gawer kokosivat alustoihin erikoistuneen, kansainvälisen tutkijaverkoston avulla globaalin alustayritystietokannan. Asiantuntijat hakivat datatyökalujen avulla eri maanosissa toimivia, useiden toimialojen yksityisomisteisia yrityksiä ja pörssiyrityksiä, joilla oli palvelualustoja, verkkokauppoja tai markkinapaikkoja. Julkisten yritysten talousluvut ja henkilöstömäärät analysoitiin ja lopulliseen aineistoon valikoitui mukaan 176 merkittävintä alustayritystä, joiden yhteenlaskettu markkina-arvo oli yli 4,3 biljoonaa dollaria. Tutkimusraportti ”The Rise of the Platform Enterprise” julkaistiin tammikuussa 2016.

Tutkimuksen alustayritykset luokiteltiin pääkonttorin sijainnin, yrityksen edustamien alustatyyppien, sekä yrityksen alkuperäisen teollisuudenalan mukaan. Verkkokauppa- ja kaupapaikka-alustoja oli eniten, mutta taloudellisesti merkittävimpiä olivat yhdistelmäalustat, kuten Apple, Google, Amazon ja Facebook. (Evans & Gawer 2016, 14.) Vaikka työnvälitysalustoja arvioitiin jo tuolloin olleen yli 300, niitä ei sisällynyt tutkimukseen, koska ne eivät paikallisina alustoina ylittäneet vaadittua kokoluokkaa (Evans & Gawer 2016, 17). Tutkimuksen mukaan alustatalous oli merkittävintä Pohjois-Amerikassa ja Koillis-Aasiassa. Eniten alustayrityksiä oli Aasiassa (82), mutta suurimmat yritykset olivat pohjoisamerikkalaisia. Tutkimuksen julkisesti listattujen alustayritysten suoran henkilöstön määrä oli yhteensä 1,3 miljoonaa ja lisäksi alustoilla työllistyi välillisesti moninkertainen joukko erilaisilla työehdoilla. Listaamattomien yritysten henkilöstömäärästä ei ollut käytettävissä tietoa. Euroopassa käytettiin alustapalveluja, mutta omien alustojen kehitys oli vaatimattomaa; tutkimusseulan läpäisi vain 27 eurooppalaista alustayritystä. (Evans & Gawer 2016, 10–11.)

EU-alueen ja Yhdysvaltain eroja alustatalouden kehityksessä selittävät Euroopan myöhäisempi mukaantulo, pirstaleisemmat markkinat, riskirahoituksen saatavuus sekä se tosiasia, että eurooppalainen työvoima on ollut paremmin suojeltua (Degryse 2016, 15; De Groen &

¹⁵ <https://www.thecge.net>

Maselli 2016, 21–22). Mutta myös Yhdysvaltojen sisällä on suuria alueellisia eroja alustatalouden asteessa, mikä muistuttaa siitä, ettei alustatalouden etenemisen ainoa selittäjä ole teknologian kehitys, vaan usein avainasemassa ovat poliittiset päätökset (DGIPOL 2017, 42).

Alustayritykset tavoittelevat mahdollisimman laajaa markkina-alueetta ja fuusioitumisten tai yritysostojen kautta tapahtuvaa laajentumista useampaan alustatyyppiin (Evans & Gawer 2016, 18). Nopeasti kehittyvät ja laajenevat yritykset tuottavat uusia säännöshaasteita paitsi alustoilla työskentelevien suojeleluun, myös vero- ja kilpailupolitiikkaan, datan haltijuuteen (data residency), yksityisyyteen, vakuutuksiin, rahoitukseen (finance) ja työllisyyteen (Aloisi 2016, 653 ja 686; Schmid-Drüner 2016, 5; Evans & Gawer 2016, 22).

2.3.2 Alustapalveluiden kysyntä ja tarjonta EU-maissa

Alustapalveluiden kysyntä ennakoi myös alustatyön kysyntää ja kasvua. Euroopan komissio seuraa alustatalouden kehitystä EU-maissa tutkimalla alustapalveluiden käyttöä Flash Eurobarometri-kyselyillä, joista ensimmäiset toteutettiin vuosina 2016 ja 2018.¹⁶ Keväällä 2016 tehdyn kyselyn (n=14 050) mukaan 17 % oli käyttänyt jotakin alustasovellusta ja 5,6 % oli tehnyt alustan kautta palvelutyötä. Tietoisimpia alustoista olivat nuoret, korkeammin koulutetut, työssäkäyvät ja kaupungeissa asuvat. (Flash Eurobarometri 438, 2016, 4.) Palveluiden käyttö oli yleisempää miesten keskuudessa, ja alustat olivat heille muutenkin tutumpia (Flash Eurobarometri 438, 2016, 9). Huhtikuussa 2018 (n=26 544) alustapalveluja oli käyttänyt satunnaisesti 23 % ja säännöllisesti 4 % vastaajista. Yleisimmin käytetyt palvelut olivat majoitus ja kuljetus, ja alustapalveluja käyttäneistä 88 % oli valmis suosittelemaan niitä ystävilleen. (Flash Eurobarometri 467, 2018, 4.) Vuonna 2016 alustapalveluiden käyttöä motivoivat palvelujen aiempaa parempi saavutettavuus, edullisemmat tai jopa ilmaiseksi saatavat palvelut, sekä laajempi palveluvalikoima tai kokonaan uusi palvelu (Flash Eurobarometri 438, 2016, 20). Vuonna 2018 alustoilla annetuista pisteistyksistä oli tullut merkittävä tekijä, sillä 60 % vastaajista oli nimennyt pisteistyksen alustojen käyttöä eniten motivoivien tekijöiden joukkoon (Eurobarometri 467, 2018, 28). Yleisin syy

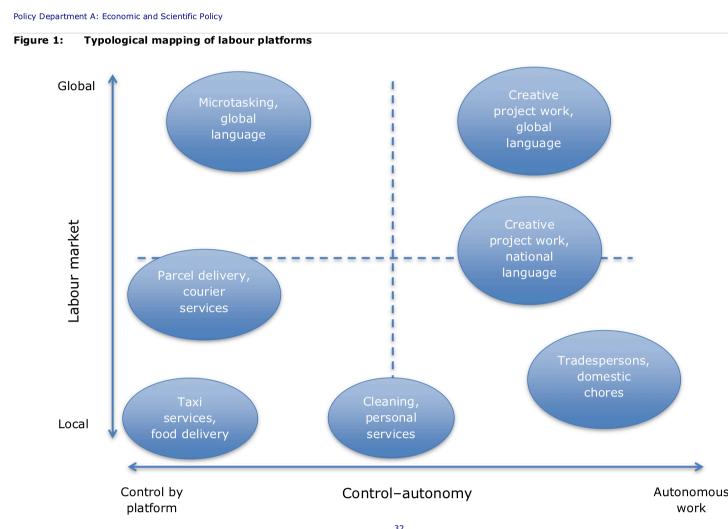
¹⁶ http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en

alustapalvelujen käyttämättömyyteen oli alustojen tuntemattomuus tai kasvokkain sovittujen palvelujen priorisointi (emt. 2018, 51).

Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag Syrdal ja Kaire Holts ovat työn digitalisaatiota tutkivassa projektissaan vuosina 2016–2017 kartoittaneet alustoilla työskentelyn lisäksi alustapalveluiden käyttöä seitsemän EU-maan alueella. Tutkimuksen mukaan yleisimmin käytetyjä alustapalveluita olivat nettikaupoissa asiointi, mutta myös joukkoistetulla työllä tuotettuja palveluja käytetään huomattavan paljon. Eniten käytettiin kotiin tuotavia alustapalveluita (25 %), kuten siivousta ja muita kotitaloustöitä, sekä erilaisia jakelu- ja kuljetuspalveluita (24 %), joukossa ravintolaruoan kuljetus. (Huws, Spencer, ym. 2017, 16–17.)

2.3.3 Alustatyön muodoista ja laajuudesta

Alustatyön muotojen ja alustayritysten toimintamallien moninaisuus nousevat esille useissa julkaisuissa tekijöinä, jotka ovat vaikeuttaneet sääntelytarpeista käytyä keskustelua ja päätöksentekoa. Vuonna 2017 Euroopan parlamentin tilaaman DGIPOL:n tutkijat sijoittivat alustatyön erilaiset muodot nelikenttään (ks. kuva 4.), jonka ulottuvuuksina ovat työmarkkinan paikallisuus vs. globaalius ja työn autonomisuus vs. alustan harjoittama kontrolli. Kuten kuvioista voi havaita, on ruokalahettien työ paikallisista palveluista taksipalveluiden lisäksi kaikkein tiukimmin alustan ohjaamaa ja kontrolloimaa:



Kuva 4. Alustatyön tyypittelyä (DGIPOL 2017, 32).

Syksyllä 2018 julkaistussa Eurofoundin raportissa tutkijat Willem Pieter de Groen, Zachary Kilhoffer, Karolien Lenaerts ja Irene Mandl ovat jakaneet alustatyöt kolmeen päätyyppiin, joissa jaottelukriteereinä ovat työn suoritusympäristön lisäksi suoritustapa ja tehtävissä vaadittava osaamistaso. Alustatyössä on lisäksi vaihtelua sen suhteen, valitsee ko työntarjoaja tekijän tarjolla olevista henkilöistä, voiko tekijä valita itselleen mieluiset tehtävät vai ratkaiseeko alustan algoritmi pisteytysjärjestelmän avulla, kenelle tehtävä ohjautuu. Lähes kaikki EU:n alueella tehtävä alustatyö voidaan näinollen sisällyttää kolmijakoon, joista ensimmäisenä on paikallinen, alustajohtoinen työ (on-location platform-determined work). Se pitää sisällään matalan osaamistason tehtävät, jotka allokoidaan ja osoitetaan suoritekohtaisesti alustan valitsemille henkilöille. Tutkimani ruokalähettiläiden työ kuuluu myös tähän luokkaan. Toisena on paikallinen, työntekijälähtöinen alustatyö (on-location worker-initiated work), jossa työntekijä voi itse valita työtehtävänsä, ja työ edellyttää pääasiassa matalaa tai keskitason osaamista. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi kotitalouksien tarjoamat työt. Kolmantena ovat alustakilpailutukset (online contest work), joissa vaaditaan korkeaa osaamista, työn tilaaja valitsee tehtävään itse parhaaksi arvioimansa tekijän ja voi vaatia työnäytteitä kilpailutusta varten. Näissä yleensä korkean luovan osaamisen tehtävissä on suurin riski ilmaiseen työhön, sillä tilaaja voi myös hylätä valmiin työn ilman korvausta. (Eurofound 2018, 5.)

Alustatyön merkityksestä ja laajuudesta on olemassa varsin alustavaa ja osin ristiriitaista tietoa. De Groenin ja Masellin (2016) mukaan eurooppalaisen yhteistyötalouden kokoa on vaikea mitata siksi, että alustat ovat enimmäkseen yksityisiä, ja ne raportoivat toiminnastaan vähemmän kuin julkisesti listatut yhtiöt. Koska työntekijät eivät ole työsuhteessa, alustoilla ei ole velvollisuutta raportoida aktiivisten työntekijöiden määriä, eikä toisaalta ole olemassa standardoitua määritelmää sille, kenet voidaan lukea alustan työntekijäksi. Eriytyisen vahvasti alustojen vaikutus on kuitenkin näkynyt taksisektorilla: EU:n 55 suurimmassa kaupungissa arvioitiin jo muutama vuosi sitten toimivan 65 000 Uberin kuljettajaa. (De Groen & Maselli 2016, 18.)

Arviot alustoilla työskentelevien määrästä vaihtelevat huomattavasti myös sen vuoksi, että henkilöt voivat olla rekisteröityneenä useammalle alustalle, jolloin alustoille rekisteröityneiden määrän mittaaminen tuottaa päällekkäisyyttä. Kyselytutkimusten yhteydessä on puolestaan vaikea varmistaa, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen alustoilla työskentelystä samalla tavalla. Lisäksi on otettava huomioon, että alustoille rekisteröityneitä on

moninkertainen määrä niihin nähden, jotka ovat todellisuudessa suorittaneet tehtäviä. Alustatyön säännöllisyydessä on myös suurta vaihtelua, eli alustatyöntekijöiksi kirjautuvat tutkimuksissa myös henkilöt, jotka ovat voineet suorittaa vain yhden työtehtävän alustan kautta. (Eurofound 2018, 11–12.)

Hall & Kruegerin Uber-tutkimuksen laskentamallin avulla on arvioitu, että vuoden 2015 lopulla EU:ssa vain n. 100 000 henkilöä eli 0,05 % työvoimasta oli tehnyt alustatyötä, kun USA:ssa vastaavan ajankohdan luku oli huomattavasti suurempi: 0,4 % eli 6 miljoonaa henkilöä (De Groen & Maselli 2016, 18). Alustatyön laajuutta arvioivien tutkimustulosten ristiriitaisuudesta kertoo esimerkiksi se, että CIPD:n¹⁷ 2017 tekemän kyselytutkimuksen mukaan 18–70-vuotiaista briteistä vain neljä prosenttia olisi edeltävän vuoden aikana tehnyt joukkoistettua työtä, mikä on alle puolet verrattuna Huws ym. 2016 tutkimustuloksiin (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018, 58). Myöhemmät arviot alustatyötä tehneen EU:n aikuisväestön osuudesta ovat vaihdelleet 1–5 % välillä tutkimuksesta riippuen (DGIPOL 2017, 38). Flash Eurobarometri 467 tutkimuksen mukaan 6 % oli tuottanut vuonna 2018 palvelua alustan kautta ja yksi sadasta teki alustatyötä säännöllisesti (Eurobarometri 467, 2018, 5). Reilu viidennes alustatyötä tehneistä oli kokenut epäselvyyttä liittyen palvelujen tarjoamisen laillisuuteen ja lähes joka viides oli kohdannut asiakkaisiin tai verojen maksuun liittyviä hankaluksia. Viidesosa heistä, jotka eivät olleet koskaan tehneet alustatyötä voisi jatkossa ajatella työskentelevänsä alustalla. (Flash Eurobarometri 467, 2018, 6.)

Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag Syrdal ja Kaire Holts (2017) ovat kartoittaneet ammattiliittojen ja FEPS:n sekä UNI Europan kanssa alustatyön laajuutta ja alustatyöläisten profiilia seitsemässä Euroopan maassa vuosina 2016 (Iso-Britannia, Itävalta, Saksa, Hollanti ja Ruotsi) ja 2017 (Sveitsi ja Italia). Tutkimusprojektin¹⁸ laajempuna tavoitteena on tutkia alustatyötä EU:ssa ja myös sen ulkopuolella. Tutkimusmenetelminä ovat survey-kyselyt, joita on tähän mennessä täydennetty 15 haastattelulla. Seitsemän maan kyselytutkimukset toteutettiin aikavälillä 1/2016–4/2017 ja niihin osallistui kustakin kohdemaasta n. 2000–2200 henkeä. Täydentävistä haastatteluista 13 oli tehty Iso-Britanniassa ja kaksi

¹⁷ <https://www.cipd.co.uk/about>

¹⁸ <https://unieuropaproject.org/digital-footprint/>

Suomen tutkimus: Hertfordshiren yliopisto ja Ipsos MORI yhteistyössä Foundation for European Progressive

Studies-ajatuspajan (FEPS), UNI Europan, Kalevi Sorsa-säätiön sekä Palvelualojen ammattiliiton (PAM) kanssa.

Virossa. Tutkimuksessa haastatellut alustatyöläiset jakautuivat kolmeen ryhmään: 1) alustatyöllä itselleen jonkin mielekkään, mutta taloudellisen toimeentulon kannalta riittämättömän toiminnan mahdollistavat, 2) säännöllisen työn ohella alustatyötä tekevät ja 3) henkilöt, jotka joutuvat kokoamaan toimeentulonsa useista eri lähteistä (Huws ym. 2017, 22).

Esimerkiksi Pohjoismaita edustaneen Ruotsin työikäisistä 10 % oli tutkimuksen mukaan tehnyt alustatyötä vähintään kerran. (Huws ym. 2017, 16.) Ruotsia koskevien tutkimusten tulokset ovat kuitenkin olleet huomattavan ristiriitaisia: Ruotsin valtion oman tutkimuslaitoksen syyskuussa 2016 suorittaman internetkyselyn (n > 7000) mukaan työikäisistä ruotsalaisista neljä prosenttia oli etsinyt työtä alustoilta ja alustatyötä oli tehnyt vain 2,5 % eli laskennallisesti 150 000 henkeä. (Florisson & Mandl 2018, 11; SOU 2017:24, raportin liite, 44).¹⁹ Ruotsalaiset asiantuntijat ovat arvioineet alustatyön vähäisen suosion johtuneen Ruotsin vahvasta taloussyklistä ja perinteisten työpaikkojen määrän kasvusta, mikä saattaa vähentää alustatyön vetovoimaa (Eurofound 2018, 11).

Koska alustoilla työskentelevät on asemoitu itsensätyöllistäjiksi tai yrittäjiksi, on alustatyön yleisyyttä pyritty arvioimaan myös yksintyöskentelevien itsensätyöllistäjien kehitystä kuvaavien työvoimatilastojen avulla. Kyseinen ryhmä sisältää kaikki erilaiset yksinyrittäjät ja freelancerit, joten lukuja voi pitää ainoastaan suuntaa antavana mittarina alustatyön kehitykselle. EuroStatin mukaan yksintyöskentelevien itsensätyöllistäjien kokonaismäärä oli Euroopan Unionin kahdeksan suurimman jäsenvaltion alueilla vielä vuonna 2014 varsin matala, vaihdellen 0.2–0.9 % välillä työikäisistä, mutta kaikissa vertailumaissa on ollut havaittavissa kasvua vuosina 2006–2014. (De Groen & Maselli 2016, 16.) Vertailun vuoksi voidaan todeta, että Ruotsissa oli v. 2008 yksin työskenteleviä itsensätyöllistäjiä 712 130 ja vuonna 2016 heitä oli jo 884 218 ²⁰ (SOU 2017:24, 107) eli yksintyöskentelevien ryhmä oli Ruotsissa kasvanut lähes viidenneksellä.²¹

¹⁹ <https://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724>

²⁰ <https://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724>

²¹ http://www.statistikdata-basen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_NV_NV0101/FDBR07/table/tableViewLayout1/?rxid=f0b43a11-0e22-4171-b3bf-19295ed192a8

Suomessa alustoilta tuloja hankkineiden 15–74-vuotiaiden osuutta pyrittiin ensimmäistä kertaa selvittämään Tilastokeskuksen vuoden 2017 työvoimatutkimuksella.²² Kyse on otostutkimuksesta, jonka avulla tilastoidaan 15–74-vuotiaan väestön työmarkkinoille osallistumista, työllisyyttä, työttömyyttä ja työaikaa kuukausittain, neljännesvuosittain ja vuosittain. Alustatyötä koskevien tietojen osalta osaotos oli noin 43 000 henkilöä. Alustojen kautta työskentelevien määrää selvitettiin kysymällä: ”Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä tai hankkinut muuten ansioita seuraavien alustojen kautta: 1. Airbnb, 2. Uber, 3. Tori.fi/Huuto.net, 4. Solved, 5. Jokin muu, 6. Ei mitään näistä.” Lisäksi kysyttiin, kuinka suuren osan ansioista alustojen kautta saadut tulot muodostivat. Tutkimuksessa ilmeni, että suurin osa alustatuloista oli saatu erilaisten kauppapaikkojen, kuten Tori.fi ja Huuto.net kautta, ja tulonlähteinä oli myös omia nettisivuja. Suomalaisista 0,3 % eli noin 14 000 henkilöä oli saanut alustoilta vähintään neljänneksen tuloistaan ja puolet tästä joukosta oli saanut vain myyntituloja. Alustoilta tuloja saaneet olivat pääosin miehiä (noin 60 %) ja noin puolet heistä oli alle 35-vuotiaita. Yksinyrittäjistä 1,4 % oli saanut alustan kautta vähintään neljänneksen ansioistaan, palkansaajissa osuus oli vain 0,2 %. (Työvoimatutkimus 2017.) Tutkimusjulkaisusta ei kuitenkaan selviä, kuinka moni vastaajista ilmoitti saaneensa alustoilta varsinaisia työtuloja. Tilastokeskuksen tutkija avasi julkistuksen ohessa alustatyön tutkimiseen liittyneitä vaikeuksia blogikirjoituksessa²³. Huhtikuussa 2019 julkaistussa, vuoden 2018 työvoimatutkimuksessa ei alustatyötä ole selvitetty.

Kesäkuussa 2018 julkaistiin SWiPE-tutkimuskonsortion ja Turun yliopiston Kauppakorkeakoulun tutkimusraportti ”Asiantuntijatyö alustatalouden aikakaudella”. Akavan jäsenistölle kohdennetun kyselytutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa mm. siitä, miten työn digitalisoituminen ja alustatalouden kasvu, sekä niiden mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet näkyvät korkeasti koulutettujen, asiantuntijatyötä tekevien työn arjessa. Aineistonkeruu tehtiin Webropol-kyselynä 11/2017–1/2018. Vastaajien määrä oli 2326, joista 2/3 oli naisia ja 85 % kaikista tutkimukseen osallistuneista oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Alle 36-vuotiaat olivat aliedustettuina ja kuntasektorilla työskentelevät yliedustettuina verrattuna Akavan koko jäsenistöön. (Rouhiainen, 1–3, 2018.) Työnteko alustojen kautta

²² http://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html

²³ <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2018/alustatyo-on-tullut-jaadakseen-kuinka-mitata-sita/?listing=simple>

oli vielä hyvin vähäistä ja puolet alustojen kautta työskennelleistä oli käyttänyt siihen alle viisi tuntia viikossa. 78 % ei ollut lainkaan käyttänyt alustoja. Kiinnostusta kuitenkin on, sillä reilu kolmannes vastasi olevansa valmis myymään omaa asiantuntemustaan digitaalisten alustojen kautta. Kolmasosa akavalaisista ajatteli, että työnantaja voisi tarjota heidän osaamistaan muiden käyttöön digitaalisten alustojen avulla, jos palkkaus- ja työsuhdeturvaan liittyvät kysymykset hoituisivat; noin joka viides (22 %) olisi valmis itse hoitamaan sosiaaliturvansa myydessään osaamistaan alustojen kautta. (Rouhiainen 2018, 5–6.) Silti vain yksi prosentti vastaajista arveli ja 4 % toivoi viiden vuoden päästä joko olevansa alustaryhtymän työntekijänä, tai tekevänsä työtä alustojen kautta. (emt., 13).

Joulukuussa 2018 Huws ym. tutkimusprojektiin kuuluva survey toteutettiin myös Suomessa internetkyselynä. (18–65-vuotiaat, n=2000). Tutkimuksen paikallisina yhteistyökumppaneina toimivat Palvelualojen ammattiliitto (PAM) sekä Kalevi Sorsa-säätiö. Vastanneista 28,1 % oli etsinyt työtä erilaisilta alustoilta ja 8,2 % oli tehnyt alustatyötä vähintään kerran viikossa. Näistä säännöllisesti alustojen kautta työskennelleistä neljäsosa oli saanut ainakin puolet tuloistaan alustatyöstä ja 5 % alustatyöläisistä sai myös viikoittain sovelluksen kautta ilmoituksia tarjolla olevasta työstä. Alustatyötä tehneet asuivat ympäri maata, mutta painottuivat Etelä-Suomeen. (Huws ym. 2019, 2.) Kolmasosa oli tehnyt korkean osaamisen online-työtä²⁴(emt., 4).

2.3.4 Alustatyön vaikutuksista ja sääntelytarpeesta

Alustatalouden kasvun todennäköisistä seurauksista ei ole vielä riittävästi tietoa, mutta alustatyötä tutkimalla voidaan vaikutuksia ennakoida ja havaittuihin sääntelytarpeisiin reagoida. Vaikutukset ovat paitsi yksilö-, myös systeemitasoisia. Laajentuva tapa organisoida työtä alustojen kautta voi lisätä työmarkkinoilta syrjäytymisen mahdollisuutta kahta tietä: Alustatyö suosii tyypillisesti itsensäyöllistäjänä toimimista edistäviä ominaisuuksia (laaja käytettävyys, joustavuus, yrittäjähenkisyys). Tällaisella työelämän kapenevalla kysyntäprofiililla on vaikutuksensa työmarkkinoilla paitsi yksilöihin, myös työllisyysasteeseen. Lisäksi alustan työntekijät asetetaan suorituskykyä ja asiakastyytyväisyyttä mittaavien

²⁴ <https://sorsafoundation.fi/fi/tutkimus-internetin-digitaaliset-alustat-ainoa-tulonlahde-28-200-tyoikaiselle-suomalaiselle/?fbclid=IwAR3vzEO8QSMUrTKYJ9RAF6ifW5VHTpMIb-x2ySKc11nShftCNBDcHOOpfYKs>

pisteytysjärjestelmien avulla paremmuusjärjestykseen, ja heikommin suoriutuneet karsiutuvat alustan toimintoja ohjaavan algoritmin mukaan pois alustalta – vailla mahdollisuuksia kehittyä työssään. (Goudin 2016, 16 ja 7.)

Alustatalouden yleistymisen aiheuttamia riskejä ovat lisäksi madaltunut kynnyks luoda yrityksiä lähinnä jo olemassa olevan ja itsenäisesti tehdyn työn uudelleenjärjestelemiseksi, työsuhteiden rapauttaminen, pakottaminen näennäiseen itsensätyöllistäjyyteen, työn pilkkominen yksinkertaisiksi suoritteiksi, aiemmin paikallisesti työllistäneiden tehtävien ulkoistaminen online-töiksi halpamaihin ja maineprofiilien myötä tapahtuva työmaailman markkinaistuminen. (Drahokoupil & Fabo, 2016, 4.) Lisäksi ilman työsuhteita teetettävä alustatyö sisältää riskejä työntekijöiden ja kuluttajien terveydelle ja turvallisuudelle, heikentää työsuojelua ja laajentaa prekarisaatiota. Ulkomaisten alustojen luoma hintakilpailu on myös uhka eurooppalaisille työnantajille, laadunvalvonnalle ja voi edistää EU:n säännösympäristön purkautumista. (Huws 2016, 3.)

Huws ym. uusiksi työläisköyhiksi kutsuma väestönosa koettaa yhdistellä sekä uutta että vanhaa työtä ja muita toimeentulolähteitä, mutta jääden sosiaalisen suojelun ulkopuolelle. Tälle joukolle on tyypillistä samanaikainen useammalla alustalla työskentely tai useat erilaiset, pienipalkkaiset työt. Keikkatalouden käytäntöjen – joita ovat oletus jatkuvasta 24/7-valmiudesta ottaa töitä vastaan, asiakasarvioinnit, määrällisesti mitattavat suoritusavoitteet, työntekijöiden toiminnan reaaliaikainen seuranta, sovellusten käyttö vuorovaikutuksessa työnantajan ja asiakkaiden välillä sekä työtuntien sähköinen seuranta – on arvioitu leviävän myös muille työmarkkinasektoreille. Ilmiöön kuuluvat myös työolosuhteiden sekä työterveyden ja -turvallisuuden heikentyminen ja työn psykososiaalisten riskien lisääntyminen. Edellä mainitut eivät kuitenkaan ole vain alustatyöläisten ongelmia, vaan liittyvät myös muihin tilapäisiin töihin ja yleisempään työelämän ”platformisaatioon” eli digitalisoitumisen mahdollistamien käytäntöjen leviämiseen. (Huws ym. 2017, 48–49.)

Alustatyön joustavuudesta huolimatta alustoilla työskentelevät näkevät työssään monia epäkohtia: yleisin on asiakasarviointien vaikutus työtehtävien saantiin, ansioihin ja alustalla pysymiseen. Pitkät, epämääräisiksi venyvät työrupeamat ja se, että korvausta ei makseta työsuoritteiden välisestä odotteluajasta tai alustalta työn etsimiseen käytetystä ajasta, koetaan epäoikeudenmukaisena. Alustatyössä omat vaikuttamismahdollisuudet ovat heikot, sillä alustayritys tekee päätökset omavaltaisesti, eikä toimivaa vuorovaikutusyhteyttä

ole. Toimintatapojen nopeat muutokset kuormittavat ja fyysiset riskit, kuten onnettomuudet, joutuminen tekemisiin rikollisen toiminnan kanssa tai rikoksen kohteeksi, ilmentävät turvattomuuden kokemusta työssä, jossa asiakkaatkin voivat olla uhkatekijä. Ongelmina koetaan myös työvälineiden, varusteiden, perehdytyksen ja täydennyskoulutuksen puute, sekä rajattoman työn vaikutukset perhe-elämään. (Huws ym. 2017, 10, 40–47)

Joukkoistettu työ tarjoaa vaihtelevan mahdollisuuden valita milloin, missä ja miten haluaa työskennellä, sekä millaisia tehtäviä haluaa tehdä – alustatyypistä riippuen. Eniten joustavuutta tarjoaa online-alustatyö, joka on paikkaan ja aikaan sitomatonta ja voi tarjota työmarkkinaväylän syrjäisillä ja kuihtuvilla talousalueilla asuville, sekä henkilöille, joilla hoivavelvoitteet rajoittavat kodin ulkopuolella työskentelyä tai se on muuten vaikeaa, esimerkiksi toimintakykyrajoitteiden vuoksi. Online-työssä on kuitenkin usein huolena työn riittävyys ja matalan korvaustason myötä riittämätön toimeentulo – myös niille, jotka tekevät töitä useilla alustoilla. (ILO 2018, 2–3.)

Fabo, Belavyi ym. (2017) ovat tutkineet alustataloutta analysoimalla 200 Euroopassa (EU 28) toimivaa palvelualustaa. Alustoista 169 oli eurooppalaisia, mutta suurimmat alustat olivat ulkomaisia, kansainvälisiä markkinajohtajia. Ilmiön uutuutta kuvaa hyvin se, että 80 % kyseisessä tutkimuksessa mukana olleista alustoista oli perustettu vasta vuoden 2010 jälkeen. (Fabo ym. 2017, 5.) Alustatalouden epäkohdiksi osoittautuivat vähäinen tiedonsaanti alustayritysten toiminnasta ja epäjohtonmukaisuudet alustatyötä tekevien kohtelussa: it-sensätyöllistäjinä toimivien palveluntuottajien vähäinen autonomia herätti tutkijoissa kysymyksiä alustatyötä tekevien suojelusta ja oikeuksista (Fabo ym. 2017, 14).

Keskeisiä kipukohtia on kysymys alustan kautta työskentelevien asemasta: tulisiko toimeksiantoina tehtävien paikallisten alustatoiden kuitenkin olla työsuhteisia, jolloin välittäjänä toimiville alustayrityksille tai työn teettäjälle kuuluisivat myös normaalit työnantajavelvoitteet? Alustayritysten on väitetty pystyvän valitsemaan toimintatapansa sen mukaan, että tulkinnat työsuhteesta voidaan aina kiertää jonkin työjärjestelyihin liittyvän yksityiskohdan perusteella – esimerkkeinä palvelun tuottajien omien työvälineiden käyttäminen, esimiestyön ja ennalta määrättyjen työvuorojen puuttuminen tai mahdollisuus aloittaa ja lopettaa työ itse haluamanaan ajankohtana.

Brishen Rogers on analysoinut Harvard Law & Policy Review -lehden nro 10/2016 artikkelissaan taksipalveluja välittävien Uberin ja Lyftin toimintaan liittyvää juridiikkaa Kaliforniassa. Rogers käsittelee työsuhteisen ja toimeksiantosuhteisen (independent contractors) työn tunnusmerkkejä ja arviointia lainsäädännön ja sen tavoitteiden näkökulmasta. Vaikka tutkimus sijoittuu amerikkalaiseen toimintaympäristöön, se soveltuu peiliksi myös eurooppalaiseen työmarkkinakontekstiin ja erilaisten palvelualustayritysten toimintaan. Artikkelitarkastelee alustayritysten käyttämien kuljettajien asemaa: ovatko he aidosti vapaita itsensä työllistäjiä, kuten yritykset ovat määritelleet, vai onko kyse keinotekoisesta asetelmasta, jossa palveluja tuottavat yritykset välttelevät sovellusteknologian avulla työsuhteita ja työnantajavelvoitteita. Alustan välityksellä toimivien kuljettajien asemaan ei ole yksiselitteistä ratkaisua, sillä osa lakiasiantuntijoista katsoo, ettei alustatyö sovi luontevasti sen paremmin itsensä työllistäjien kuin työsuhteistenkaan kategoriaan, vaan sitä varten tulisi luoda jonkinlainen uusi välimuoto, jossa työntekijöillä olisi perinteisiä työsuhteita rajoittavat etuudet, tai vaihtoehtoisesti työnantajan velvoitteita olisi kevennetty. Monipuolisessa tarkastelussaan Rogers päätyy siihen, että ehdotukset alustayritysten kevyemmästä kohtelusta ovat ennenaikaisia ja vääriä, elleivät suorastaan vahingollisia. Hänen mukaansa Uber-tyyppisten kuljettajien ja alustatyöläisten tulisi olla työsuhteisista huolimatta siitä, että ratkaisulla on talousvaikutuksia alustayrityksille. (Rogers 2016, 480–481.)

Rogersin mukaan kaikki työhön liittyvä lainsäädäntö, työmuotojen moninaisuus ja työn vaihteleva kysyntä vaikeuttavat yhdessä yksiselitteisen määritelmän luomista sille, milloin työ on työsuhteista ja missä tapauksissa itsenäisen työn eli yrittäjyyden kriteerit luotettavasti täyttyvät. Yksityiskohtiin menevän määrittelyn ongelmana on myös se, että päätöksenteon jälkeen alustayritys voi hyvin ketterästi ja yksipuolisesti hioa kontrolli-, sanktiointi- ja vastuukäytäntönsä siten, että niitä voidaan tulkita puoltamaan työntekijöiden itenäistä asemaa. (Rogers 2016, 492.) Työsuhteen toteutumisen oikeudellisissa arvioinneissa korostuvat työnantajan oikeus työn valvontaan ja työntekijän taloudellinen riippuvuus työnantajatahosta. Rogers toteaa, että ne eivät kuitenkaan ole työsuhteen toteutumisen relevantteja arviointikriteerejä, vaan kertovat lähinnä siitä, millä tavoin yrityksessä toteutetaan työntekijää kunnioittavia arvoja ja periaatteita. Hän esittää, että yksityiskohtien arvioimisen sijaan tulee palata lainsäädännön perusasioiden äärelle ja kysyä, miksi työtä koskevat lait on laadittu? Siksi, että ne nojaavat demokraattisen yhteiskunnan arvoihin ja siihen periaatteeseen, ettei työntekijöitä tule alistaa, vastaa Rogers. (emt., 483.) Hänen johtopäätöksensä on, että pidemmällä aikavälillä työntekijöiden asemasta huolehtiminen on työn

paremman laadun vuoksi alustayhtiöidenkin menestymisen tae. Alustayritysten sääntely tervehdyttäisi myös kansantaloutta lieventämällä yhteiskunnallisen vallan keskittymistä ja edistämällä vaurauden tasaisempaa jakautumista. Uber ei tekisi sovelluksellaan mitään ilman kuljettajien avulla kertyvää arvokasta dataa, eikä olisi pystynyt kehittämään sitä eteenpäin – siksi heitä tulisikin Rogersin mukaan kohdella aitoina kumppaneina ja menestyksen osallisina, ei vain tuotantopanoksina. (Rogers 2016, 484, 519–520.)

Euroopan parlamentin tutkimuspalvelu julkaisi tammikuussa 2016 *Costs of non-Europe* – raporttisarjassa, sisämarkkina- ja kuluttajasuojakomitean tilaamana Pierre Goudinin tutkimuksen, jossa tarkastellaan monimenetelmäisesti jakamistalouden²⁵ taloudellista, sosiaalista ja oikeudellista tilannetta Euroopan Unionissa. EU:n arvonlisäyksikössä työskentelevä Goudin toteaa, että EU:n kilpailukyvyn parantaminen ja jakamistalouden potentiaalin onnistunut hyödyntäminen, esteiden poistaminen talouden tieltä ja ratkaisemattomien kysymysten, kuten alustapalveluissa työskentelevien aseman määrittely, vaativat poliittisia toimia, joilla tulee etsiä tasapainoista ratkaisua yritystoiminnan vaatiman luovan vapauden ja toisaalta kuluttajien sekä työntekijöiden kannalta tarpeellisen suojelun välillä. Goudin arvioi, että alikäytettyjen resurssien parempi hyödyntäminen toisi Euroopalle vuodessa 572 miljardin euron arvonlisäyksen. (Goudin 2016, tiivistelmä.)

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön tutkimusinstituutti (ETUI) julkaisi samoihin aikoihin Christophe Degrysen tutkimuksen digitalisaation vaikutuksista työmarkkinoihin. Tutkimus perustui aihepiirin aiempiin, tuoreisiin tutkimuksiin Euroopassa ja USA:ssa. Degryse tiivistä digitalisaation kehityksen työmarkkinavaikutukset SWOT analyysin nelikentäksi, tunnistuen seuraavia heikkouksia ja uhkia (ks. kuva 5).

²⁵ sharing economy käsittää tässä tutkimuksessa myös alustatalouden palvelutuotannon

Weaknesses	Threats
1. Jobless growth, jobless future	1. Massive destruction of medium-skilled jobs (computerisation)
2. Emergence of super powerful oligopolies, new world data masters	2. Intensification of 'anytime, anywhere' work; blurring of the boundary between private life and working life leading to stress and burnout
3. Concentration of power and wealth in value chains (equivalent losses for other companies, sectors and countries)	3. Loss of control by workers of their own expertise and know-how and free will (becoming the tool of a machine)
4. Frequent problems of (non)-compliance with regulatory, administrative, labour and taxation standards	4. Digital management, policing of workers, risk of mutual loss of trust between employees and management
5. Protection of personal data exposed to intrinsic risks	5. Precarisation of jobs and statuses, total dependence on 'data masters'; 'servification'
6. 'Algorithmisation' of individual behaviour, work and consumer habits, social and cultural preferences; normalisation and standardisation of the individual	6. Weakening of collective action and industrial relations
7. Hollowing out of the middle classes and polarisation of society between a reduced number of 'top-of-the-scale' workers and a mass of 'bottom-of-the-scale' workers	7. Skills and training/labour demand mismatch
8. Under-investment and under-utilisation of digital tools for the social emancipation of low-income sections of society	8. Exacerbation of inequality, wage stagnation
	9. 'Digital Taylorism' and emergence of a class of digital galley workers (crowd sourcing); world competition among workers for all jobs not requiring face-to-face contact
	10. Erosion of tax base and social insurance financing

Source: Christophe Degryse (ETUI 2016)

KUVA 5. Digitalisaation heikkouksia ja uhkia työmarkkinoille. (Degryse 2016, 52)

Toukokuussa 2016 julkaistiin Jan Drahokoupilin ja Brian Fabon Policy Brief ETUI-artikkeli ”The Platform Economy and the Disruption of the Employment”, joka käsittelee alustatalouden ja online-alustojen suoria ja epäsuoria vaikutuksia työmarkkinoihin ja työsuhteisiin. Alustatalouden työmuoto on syntynyt 15 vuoden kehityksen tuloksena: näinkin lyhyessä ajassa työpaikkoja ilmoittavista www-markkinapaikoista on edetty internetpohjaisiin alustoihin, jotka toimivat jo työtä hallinnoivina organisaatioina, ja voivat jatkossa muuttaa työsuhteita sekä vaikuttaa monin tavoin työmarkkinoihin. (Drahokoupil & Fabo 2016, 1.)

Sääntelykeskustelussa on toistuvasti ollut alustatyöläisten oikeuksien ja suojelun vastinparina alustatalouden potentiaali ja Euroopan Unionin kilpailukyvyyn vahvistaminen. Alustayrityksiä tulisi säännellä ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi ja saavuttavat monopoli-aseman (Fabo & Belavyi 2017, 20; Koski & Husso 2018, 19 ja 27), mutta sääntelyn vastustajat argumentoivat sääntelyvaatimusten olevan perinteisten toimijoiden harjoittamaa viranomaisten painostamista, ja sääntelyn tulevan kalliimmaksi kuin markkinahäiriöt. Heidän mukaansa liiallinen sääntely syö teknologisten innovaatioiden tuomat edut kuluttajille ja tehokkaalle tuotannolle. (Codagnone ja Martens 2016, 19–20.)

Sillä, että teknologiayrityksiksi itsensä mieltävät alustayritykset uudelleenorganisoiivat palvelutyötä tehtäväksi ilman työsuhteita ja sosiaaliturvaa, on vaikutuksensa paitsi työmarkkinoihin, myös kansantalouteen. Tutkijat toteavat, että työsuhdetta määrittävän kolmen

lainsäädännöllisen kriteerin perusteella tarkasteltuna – alisteinen suhde, työn luonne ja työstä maksettava korvaus – alustayritysten harjoittama työsuhteiden välttely ei ole kestävällä pohjalla. Alustatyötä tekeville kuuluisi olemassa olevan EU-lainsäädännön perusteella antaa samat oikeudet kuin työsuhteisille työntekijöille ja alustatyön tunnistettuihin riskeihin tulisi vastata sääntelyllä. (Drahokoupil & Fabo, 2016, 5.)

Alustat ja työn tilaajat ovat työehtojen suhteen määräävässä asemassa niin kauan, kun alityöllisen työvoiman tarjonta on runsasta ja tarjolla olevaan tehtävään löytyy tekijä, vaikka viime hetkellä. Mm. Eurofound (2015) ja Huws (2015) ovat kartoittaneet alustatyön epäkohtia, joista keskeisiä ovat tulojen epävarmuus, sosiaalisen suojelun puute, eristyneisyys ja stressi, sekä työn ja yksityiselämän hämärtyvät rajat, kilpailu ja kireät aikataulut. (De Groen & Maselli, 2016, 10.)

Tuomo Alasoini lähestyi Työelämän tutkimus -lehden artikkelissaan alustataloutta ja alustatyötä joukkoistetun työn (crowd work) käsitteellä, tarkoittaen kaikkea digitaalisilla alustoilla ja niiden välityksellä korvausta vastaan tehtyä työtä. Alasoinin mukaan joukkoistettu työ saattaa muihin uusiin työn muotoihin verrattuna huomattavasti heikentää työsuhteisen palkkatyön asemaa. Koska alustat ovat vielä melko tuoreita, ei alustatyövoiman tähänastinen osuus anna vielä kuvaa pitemmän aikavälin kehityksestä. Alustojen käyttö tulee yleistymään mobiiliin internetiin kasvaneiden nuorempien sukupolvien myötä, ja työllistämisen malli on muita muotoja radikaalimpi, kun se kyseenalaistaa tiettyä työsuoritusta pysyvemmän suhteen tarpeellisuuden teettäjän ja tekijän välillä. Joukkoistetun työn yleistymistä on edistänyt työsuhteista palkkatyötä koskevan sääntelynkaltainen puuttuminen, mutta toisaalta myös laajenemisen tähänastinen maltillisuus on voinut johtua sääntelyn kehittämättömyyden tuottamista epäselvyyksistä. Artikkelissa analysoidaan kansallisella tasolla työsuhteisen palkkatyön (sosiotekninen regiimi) ja joukkoistetun alustatyön (radikaali nicheinnovaatio) jännitteisen suhteen mahdollisia muutospolkuja ja niiden toteutumisen edellytyksiä systeemimuutoksen tutkimuksen monitasomallin avulla. (Alasoini 2017, 266–270.) Viidestä muutospolusta Alasoini pitää todennäköisimpänä kehityskulkuna erottumisen ja yhdistymisen polkua: joukkoistetussa työssä kehitty kokeilun ja kilpailun myötä erilaisia vaihtoehtoisia malleja (nicheregiimejä) ja joistakin tulee vähitellen vallitsevia. Myös alustatyöläiset voivat mobilisoitua ja vaikuttaa tällaisen niche-regiimin syntymiseen. (emt., 275.) Alustatyöntekijöiden oman toimijuuden vahvistuminen voisi tapahtua esimerkiksi alustojen kahdensuuntaisten palautejärjestelmien avulla, jolloin myös työntekijät

saisivat mahdollisuuden arvioida asiakkaan tai työn tilaajan toimintaa. Näin toimii jo Amazon Mechanical Turkin alustalle suunniteltu TurkOpticon-verkkotyöväline. Myös ammattiliittojen on mahdollista edistää alustatyöläisten toimijuutta tukemalla organisoitumista ja verkostoitumista. (Alasoini 2017, 277–278.)

Euroopan parlamentin työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunnan tilaama, marraskuussa 2017 julkaistu DGIPOL-tutkimus tarkastelee kasvavan alustatalouden piirissä työskentelevien henkilöiden sosiaalisen suojelun tilaa. Tutkimus on tehty yhteistyössä Leedsin yliopiston CERIC-tutkimusyksikön²⁶ kanssa. Vaikka työntekijöiden sosiaalinen suojelu on määritetty EU:n perustamisasiakirjassa, on sosiaalisen suojelun taso kirjavaa eri EU-maissa ja sosiaalisen suojelun aste vaihtelee työn tekemisen muodosta riippuen. Alustatyö on tuonut uusia, isoja haasteita sosiaaliseen suojeluun, mutta alustatyön laajuuden ja merkityksen hahmottamattomuus vaikuttaa myös aihetta koskevaan keskusteluun ja päätöksentekoon: kun määrittely ei ole yksiselitteistä, keskustelulle ei ole yhteistä pohjaa. DGIPOL-tutkimus pohjautui paitsi aiemman tutkimuskirjallisuuden tarkasteluun, myös 50:een asiantuntija-haastatteluun kahdeksassa Euroopan maassa sekä kyselytutkimukseen (n=1200), joka kohdennettiin mikrotyötä tarjoavilla alustoilla (Amazon Mechanical Turk AMT, Clickworker, CrowdFlower ja Microworkers) USA:ssa ja Euroopassa työskenteleville henkilöille. Euroopan maista kyselytutkimuksessa olivat mukana Iso-Britannia, Ranska, Saksa, Espanja, Italia ja Kreikka sekä Itä-Euroopan Puola ja Bulgaria hieman pienemmillä otoksilla. Kirjallisuuskatsauksessa valotetaan alustatalouden luonnetta ja alustatalouden kehitystä EU:ssa. Lisäksi hahmotetaan alustatyön etuja ja haasteita alustatyöläisille, tarkastellaan alustatyötä tekevien sosiaalisen suojelun juridiseen arviointiin vaikuttavia seikkoja ja annetaan suosituksia alustatyötä tekevien sosiaalisen suojelun parantamiseksi, vertaillen EU:n tilannetta alustatyön kehitykseen USA:ssa.

Alustatyön laajuuden arvioinnin vaikeus ja tilastointiin sisältyvät epävarmuudet näyttäytyvät tutkijoille erikoisina: alustatalouden työntekijöistä, maksetuista korvauksista ym. ei ole käytettävissä dataa, vaikka alustataloudessa on kyse nimenomaan dataan perustuvasta, edistyneiden teknologiayritysten liiketoiminnasta (DGIPOL 2017, 35–36). Alustatyötä tekevien sosiaalisessa suojelussa on merkittävää vaihtelua ja joissakin maissa he putoavat

²⁶ <https://businesleedac.uk/research-and-innovation/research-centres/ceric/>

työsuhteisten ja yrittäjien etuusjärjestelmien väliin saamatta mitään etuuksia (DGIPOL 2017, 11).

Alustatyön etuna nähty joustavuus liittyy erityisesti omien työtuntien määrittämiseen, online-työssä mahdollisuuden työskennellä kotoa käsin, ja offline-palvelutyössä työskenteilyn ajallisen yhteensovittamisen onnistumiseen muiden aktiviteettien, kuten toisen työn tai opiskelun kanssa. Alustatyö nähdään myös hyvänä mahdollisuutena hankkia lisätuloja. Alustavälitteisen työn valitseminen saattaa kuitenkin liittyä myös perinteisen työelämän laadun heikentymiseen, kasvaneeseen suorituspaineseen, sekä kotiin ja vapaa-ajalle heijastuvaan liikakuormitukseen ja stressiin. Alustatyön ongelmia ovat matala tulotaso, jota heikentää myös työn etsimiseen ja odotteluun käytettävä korvaukseton aika, ja heikot mahdollisuudet hankkia itselleen eläketurvaa. (DGIPOL 2017, 43–44.)

Vaikka työnantajien, ammattiliittojen ja politiikan asiantuntijat tunnustavat alustatyötä tekevien etujen olevan vähäiset, he korostavat alustatyön joustavuutta ja työmarkkinoille pääsyn helppoutta. Etenkin korkean työttömyyden maissa alustatyön tuomien lisätulojen mahdollisuus nähtiin alustatyön matalasta korvaustasosta huolimatta positiivisena. Kyselytutkimukseen osallistuneista alustatyöläisistä 70 % oli tyytyväisiä alustalta saamiinsa tuloihin, mutta vain 30 % koki alustatyön kohentavan elintasoaan, ja joillakin vaikutus sekä elintasaan että käytettävissä oleviin tuloihin oli negatiivinen. Alustatyötä tehtiin keskimäärin 23 tuntia viikossa ja alustatulojen osuuden mediaani oli 15 % vastaajien tuloista, kun 60 %:lla tulonlähteenä oli myös jokin muu, lähes päivittäinen työ. Alustatyön joustavuuden kääntöpuoli on jatkuva käytettävissä olemisen vaatimus, mikä kuormittaa etenkin vaativammassa online-työssä, jossa on aikaerojen vuoksi oltava joustavasti yhteyksissä myös eri maanosissa asuviin asiakkaisiin. Suurimpina ongelmina nähtiin alustatyön epävarmuus ja tulot sekä alityöllisyys. (DGIPOL 2017, 47–48.)

Kun tarkasteltiin alustalta saatavien tulojen osuutta henkilön kokonaistuloista, alustatyön määrää sekä alustatyötä perinteisen työsuhteen korvaajana tai täydentäjänä, jakaantuivat online-alustatyöläiset kolmeen ryhmään: 1) maltillisiin hyötyjiin, 2) satunnaisiin surffaajiin ja 3) alustatyöstä riippuvaisiin. Vastaajista 25 % oli alustariippuvaisia, eli heillä ei ollut muuta palkkatyötä ja he saivat merkittävän osan henkilökohtaisista tuloistaan ko. mikrotehtävistä, joiden mediaanituntiansio oli 6 US dollaria. He olivat huomattavan heikossa asemassa ja ansaitsivat keskimäärin 43–62 % vähemmän kuin alustataloudesta

riippumattomat. 70 % mikrotyötä tekevästä ilmoitti, ettei ollut oikeutettu sosiaalietuuksiin kuten äitiys- ja vanhempainrahaan tai lastenhoito- ja asumistukeen. (DGIPOL 2017, 60–62.) Vaikka Ranska on ollut edelläkävijä alustatyön sääntelyssä mm. takaamalla samoja oikeuksia kuin työsuhteisille mm. vakuutusturvan, ammatillisen kehityksen ja järjestäytymisen suhteen (Garben 2017, 5), tämän tutkimuksen mukaan juuri Ranskassa alustatyön mediaanituntikorvaus oli 54.1 % matalampi kuin kansallinen minimituntipalkka (DGIPOL 2017, 49).

Ammattiyhdistysliikkeet ja vasemmistotaustaiset tutkimusinstituutiot ja ajatushautomot, joiden tehtäväkenttää on edistää jäsenistönsä asemaa, oikeuksia ja työolosuhteita, ovat eri maissa tarttuneet aktiivisesti alustatyöläisten asemaan, vaikka alustoilla töitä tekevät eivät kuulu ammattiliittoihin. Sosialidemokraattisen Kalevi Sorsa-säätiön ”Teknologia, työelämä, tulevaisuuden yhteiskuntapolitiikka” -hankkeessa on myös tutkittu alustatalouden käsitteitä ja alustatyötä. Ensimmäisessä raportissaan helmikuussa 2018 hankkeen tutkija Maija Mattila pohti alustatalouden käsitettä, alustatyöhön liittyviä haasteita työntekijälle sekä sitä, miten alustatalouden haasteisiin tulisi vastata. Mattila totesi, ettei työn tekemisestä alustataloudessa ole vielä riittävästi tietoa käytettävissä: tarvittaisiin indikaattorit, joilla mitata alustataloudessa työskentelevien määrää, Suomessa tehtävän alustatyön luonnetta sekä alustatyöntekijöiden sosiaalisen suojelun toteutumista. Saadun tiedon avulla olisi mahdollista täsmällisemmin määritellä alustatalouden kansallisia ja kansainvälisiä sääntelytarpeita. (Mattila 2018a, 30.)

TEM:n kesäkuussa 2018 julkaisema Tekoölyajan työ – neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan -työryhmäraportti käsitteli tekoölyn vaikutuksia yleiseen talous- ja työllisyyskehitykseen, työn muutosta ja työmarkkinoita, koulutusta ja osaamisen ylläpitoa sekä etiikkaa. Raportissa pohditaan alustatalouden työn asemoitumista työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon ja peilataan meneillään olevaa keskustelua alustatyötä varten luotavan välikategorian tarpeellisuudesta 1990-luvulla käytyyn keskusteluun vuokratyön sääntelystä. Keskustelu nähdään heijastumaksi alustataloustyön toimintakulttuurin kehittymättömyydestä ja uusi kategoria tarpeettomaksi; kuten vuokratyössä, alustatyössä on mahdollista rakentaa lainmukaista liiketoimintaa nykyisen luokittelun varaan, jos sosiaaliturvaan tehdään tarvittavia korjauksia. Kansalaiset toivovat selviä pelisääntöjä, sujuvampia siirtymiä eri roolien välillä (opiskelu, työ, työttömyys, yrittäjyys), ennakoitavia päätöksiä ja vaikutuksia esimerkiksi sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja käteen jääviin tuloihin. Edellä

mainitut selkeytykset ovat työryhmän mukaan myös yhteiskunnan kannalta tavoiteltavia asioita ja erityisen tärkeitä, mikäli alustojen kautta työskentelystä tulee yhä useammalle väylä työntekoon, työmarkkinoille tai yrittäjyyteen. (Koski & Husso 2018, 29.)

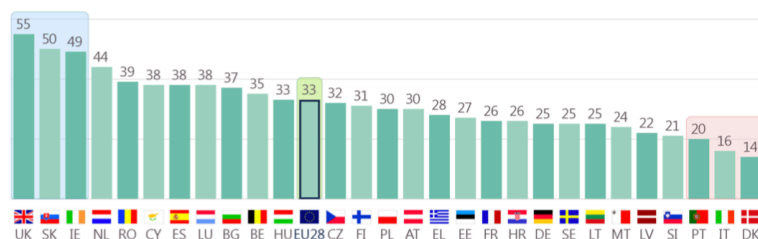
3. RUOKALÄHETTIPALVELUT

3.1 Ruokalähettipalveluista

Ruokalähetit ovat alustatalouden näkyvä ja kasvava edustaja ja yksi alustatyön laajentumisen edelläkävijöistä. Heitä voi helposti havaita suurten kaupunkien katukuvassa alustafirmojen logoilla varustettuine värikkäine asusteineen ja kuljetuslaukuineen, ja palvelut ovat hyvin esillä sosiaalisessa mediassa. Alustafirmoilla on käynnissä lähes kynnyseton, jatkuva rekrytointi, jolloin työvoiman tarjontaa saattaa ainakin ajoittain olla huomattavasti enemmän kuin työn todellista kysyntää. Työvoiman ylitarjonta vaikuttaa oleellisesti työhön käytettävän ajan ja ajankäytöstä maksettavan korvauksen suhteeseen, lähetin tuloihin sekä tulotason ennakoitavuuteen. Työtä voi periaatteessa tehdä itse valitseminaan ajankohdina, mutta sitä on tarjolla vain asiakkaiden kysynnän mukaan.

Ravintolaruokien tilaaminen sovellusten avulla on kasvanut huomattavasti viimeisen viiden vuoden aikana. Yrityksiä on kymmeniä, joista Euroopassa tunnetuimpia ovat Deliveroo, Foodora, Just Eat, Glovo ja Wolt. Ruoan kotiinkuljetus oli vuonna 2018 Eurobarometrin mukaan kolmanneksi käytetyin kuluttaja-alustapalvelu Euroopassa. Ruokaan liittyvien alustapalveluiden käytön yleisyydessä (kuva 6.) on kuitenkin melko suurta vaihtelua EU-maiden välillä: Suomessa palveluja oli käytetty hieman alle EU-maiden keskiarvon, kun kolmen kärjessä ovat Iso-Britannia, Slovakia ja Irlanti. Ehkä hieman yllättävää on, että Italiassa, missä ruokalähetit ovat aktivoituneet ajamaan oikeuksiaan hyvin näkyvästi, oli ruokaan liittyviä alustapalveluja käyttänyt vain 16 % vastaajista.

Q2 In which of the following sectors have you used a service offered via a collaborative platform? (MULTIPLE ANSWERS POSSIBLE)
(% - FOOD-RELATED SERVICES (E.G. HOME DELIVERY, FOOD SHARING))



Base: respondents who have used services offered via collaborative platforms (n= 6,389)

KUVA 6: Ruokaan liittyvien alustapalveluiden käyttö EU-maissa. Flash Eurobarometri nro 467, 2018

Palkansaajien ja yrittäjien välimaastoon pudonneiden polkupyörälähettiläiden työn tiedostettuja epäkohtia ovat puutteellinen sosiaaliturva, esimiestyön ja -tuen puute, tapaturmariskit ilman vakuutusta, algoritmijohtaminen ja siitä seuraava kontrolli. (Schmid-Drüner, 2016; 12 ja 15–16; Drahekoupil & Piasna 2019, 34). Näiden ongelmien tiedostaminen on kestävästi 2016 lähtien johtanut lähettiläiden aktivoitumiseen sosiaalisessa mediassa, sekä Australiassa ja Euroopan suurimmissa kaupunkikeskustoissa (Milano, Berliini, Lontoo, Pariisi) organisoituihin mielenilmauksiin, joita ovat tukeneet työntekijöiden oikeuksista ja ihmis-oikeuksista kiinnostuneet kuluttajat. Sekä lähetit että ammattiyhdistystoimijat ovat aktivoituneet myös Suomessa (YLE 2, A-studio 4.2.2019), ja hallitukselle jätettiin joulukuussa 2018 selvityspyyntö alustayritysten toiminnan lainmukaisuudesta²⁷.

Polkupyörälähettiläiden kuolemaan johtaneet onnettomuudet eivät ole tavattomia etenkin maailman ruuhkaisimmissa suurkaupungeissa²⁸ ja niitä on tapahtunut myös Euroopassa.²⁹ Oikeuksiensa puolesta eri maissa aktivoituneet lähetit ovat nähneet onnettomuusriskin kasvamisen syyksi sen, että yritysten välisen kilpailun kasvaessa ja lähettiläiden etujen heikentyessä on kiirehdittävä enemmän ansaitakseen saman verran kuin aiemmin. (ks. myös Drahekoupil & Piasna 2019, 37). Kuolemantapaukset ja vammautumiset ovat graaveimpia esimerkkejä siitä, miksi alustatyötä tekevillä tulisi olla vähintäänkin vakuutusturva. Pienituloisia ruokalähettiläitä on toki ollut jo ennen digitaalisia alustoja, ja riskit loukkaantumiseen ja kuolemaan ovat olleet olemassa aiemminkin, mutta alustojen kautta työskentelyn sijaan he ovat olleet ravintoloiden työntekijöitä.³⁰

Vasemmistotaustaisessa Jacobin-lehdessä julkaistiin syksyllä 2018 Lorenzo Zamponin artikkeli ruokalähettiläiden aktivoitumisesta. Zamponin mukaan lähettiläiden mielenilmaukset ovat lähes poikkeuksetta seuranneet alustayrityksen yksipuolisesti tekemistä palkkiojärjestelmän muutoksista. Vuonna 2016 lähettiläiden protesteja oli kolme (Lontoossa, Torinossa ja Milanossa) ja seuraavana vuonna jo 40, kahdeksassa eri Euroopan maassa. Zamponi kuvailee

²⁷ <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/266133-kansanedustaja-satu-taavitsainen-ryopyttaa-woltia-ja-foodora-kaikki-tyosuhteen>

²⁸ <https://www.straitstime.com/asia/east-asia/shanghai-cops-warn-food-delivery-firms-after-courier-deaths>
<https://www.theatlantic.com/technology/archive/2018/06/gig-economy-death/561302/>

²⁹ <https://bari.ilquotidianoitaliano.com/cronaca/2018/12/news/bari-schianto-fatale-per-un-fattorino-in-viale-calcutta-muore-a-19-anni-mentre-consegna-le-pizze-223989.html/?fbclid=IwAR3gQudSD2hcUyQD6mD6397Uoqsu4-Q14CZalMDKhaEAsiYfaLg-mWedosY>

³⁰ <https://www.nytime.com/2012/03/04/nyregion/for-food-delivery-workers-speed-tips-and-fear-on-wheel.html>

artikkelissaan lähettien protestointitapoja ja taitoa hyödyntää alustayritysten imagotekijöitä ja viestintää, kuten tunnistettavaa katunäkyvyyttä, vedotessaan kuluttajiin ja kumppaniravintoloihin. Uusliberalistinen reformi on kuitenkin jo yli 30 vuoden ajan rapauttanut Italian työmarkkinoiden sääntelyä, eivätkä lähettien vaatimukset työolojen kohentamisesta ole kansalta saadusta sympatiasta huolimatta laajemmin edenneet.

Järjestäytymättömien lähettien etuuskien ajaminen nosti Italiassa näkyväksi vallassa olevan populistipuolueen pyrkimyksen sulkea ammattiyhdistysliikettä ulos työehtoneuvotteluista: kun itseorganisoitunut lähettikollektiivi oli saanut Bolognan kaupungin kanssa luotua paikallisen sääntelysopimuksen, Foodora ja Deliveroo asettuivat julkisesti paikallisia neuvotteluja vastaan ja pyysivät maan hallitusta toimimaan. Viiden Tähten liike tarttui heti asiaan ja kutsui lähetettä kansalliseen neuvotteluun. Oikeuskäsittelyt eivät ole Italiassa päätyneet lähettien voitoksi: vuonna 2016 Torinon mielenilmauksiin osallistuneet ja aktivisminsa vuoksi alustalta poissuljetut lähetit hävisivät juttunsa, kun oikeus tulkitsi heidät freelancereiksi, joilla ei ole oikeutta valittaa alustalta poistamisesta.

Sen sijaan mm. Espanjan Valenciassa oikeus on määritellyt Deliveroon lähetit työntekijöiksi, joiden sopimusta alustayritys ei voi yksipuolisesti katkaista. On siis mahdollista, että alustatyöläisten itseorganisoitu ja tuettu toimijuus tuottaa tuloksia, mutta vaihtelevasti. Kuitenkin Italiassakin lähetit, jotka ovat nuoria, näkyviä ja tehokkaimpia organisoitumisessa, edustavat vain noin 10 % maan kaikista keikkatalouden työläisistä eli hyvin pientä osaa digitalisaation avulla luodusta prekariaatista. Ruokalähetit ovat kuitenkin Zamponin mukaan avanneet tien muutokselle ja heidän toiminnallaan voi olla laajempi vaikutus muiden alustatöitä tekevien identifioituessa lähettien kautta alustatyöläisiksi. Hän pitää todennäköisenä, että epäkohtien näkyviksi tekemisen myötä startup-alustayritysten ”hyvä aura” haalistuu ja maineenhallinta vaatii yrityksiltä toimenpiteitä, kun tietoisuus toimintamallista leviää vaikuttaen yleiseen mielipiteeseen.³¹ (www.jacobinmag.com: Bargaining with the Algorithm)

³¹ <https://www.jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing>

3.1.1 Ruokaläheteistä tehty tutkimus

Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) 2016–2019 SWiPE³² – Fiksu työ alustatalouden aikakaudella -hanke (Smart Work in Platform Economy) tutkii monitieteisesti ja -näkökulmaisesti työn ja yrittäjyyden muutosta alustatalouden aikakaudella, ja tarkastelee myös alustataloutta ja sen potentiaalia erityisesti maahanmuuttajien työhön ja yrittäjyyteen integroitumiseen. Tutkimuskonsortiossa ovat mukana Turun yliopisto, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA sekä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin tutkimuslaitos THL. (Swipe, Tilannekuvaraportti 2016.) Swipe on tutkinut myös ruokalähettien työtä: keuhkokuumeen 2017 tehdyn haastattelun ajoin tilanteeseen, jossa alustayritys oli yksipuolisesti muuttanut ruokalähettien työnjakomenettelyä ja korvausperusteita. Samaan aikaan kaksi yrityksen Suomessa toimivaa johtajaa oli jättänyt paikkansa ja muutosten johtamista hoidettiin ulkomailta käsin. Tutkimusaineisto muodostui kolmesta yksilöhaastattelusta; vastaavana lähettinä eli ns. rider captainina toimineella lähettillä oli työsopimus siihen kuuluvine parempine etuuksineen ja kaksi läheteistä teki työtä freelancer-pohjalta eli toimeksiantosopimuksella. Kaikille maksettiin vain tehdyistä työtunneista ja jokaisella oli vapaus halutessaan pitää vapaata työstä. Elokuussa 2018 työpäpaperinä julkaistussa tutkimusraportissa tarkastellaan lähettien käytössä olevia ja potentiaalisia resursseja sekä kokemusta alustayrityksen käyttämisestä strategisista mekanismeista työelämän kestäväksi kehityksen viitekehityksessä. (Seppänen, Hasu, Käpykangas & Poutanen 2018, 2.)

Tammikuussa 2019 julkaistiin ETUI:n tutkijoiden Jan Drahoukoupilin ja Agnieszka Piasnan moniaineistoinen tutkimus Deliveroon ruokalähettien työstä Belgiassa. Tutkimus on tehty yhteistyössä lähettien välityönantajana toimineen työosuuskuntatyypin Smartin kanssa,³³ ja aineistona on Smartille 2016-2017 kertynyt alustadata lähettien taustoista, työmääristä ja ansioista (n=3279 lähettä, 14465 kuukauden mittaista työn tarkastelujaksoa),

³² <http://www.smartworkresearch.fi/fi/swipe-fi/>

³³ www.smartbe.be on nykyään sivuston mukaan osuuskunta, joka tarjoaa jäsenilleen erilaisia palveluita

sekä 12/2017–1/2018 toteutettu online-survey, johon vastasi 544 lähettä. Aineistosta analysoitiin lähettien profiilia, mieltymyksiä työolojen suhteen, sekä alustatyöhön motivoivia tekijöitä – tavoitteena ymmärtää paremmin työn joustavuuden luonnetta, sekä lähettien todellisia preferenssejä työn järjestelyihin. (Drahokoupil & Piasna 2019, 5–6.) Lisäksi tarkasteltiin Deliveroon toimintastrategiaa Belgian työmarkkinoilla, Smart-yhteistyön kehittymistä, lainsäädännön roolia alustayrityksen ratkaisuihin ja lähettien kokemusta muutostilanteessa, jossa Deliveroo lopulta ilman neuvotteluja siirsi lähetit Smartilta omaan hallintaansa ja teki heistä itsensätyöllistäjiä. (emt., 10–11.)

Aineiston läheteistä 89 % oli nuoria miehiä ja 83 % opiskelijoita – työttömiä työnhakijoita oli vain 13 % lähettinä aloittaneista. Ei-opiskelevista läheteistä lähes 40 % teki yhtä tai useampaa muutakin työtä. Puolet tutkimukseen osallistuneista oli tehnyt lähettityötä alle 7 kuukautta ja työtä oli tehty keskimäärin 23 tuntia kuukaudessa, mediaanin ollessa 17 tuntia. Lähetin työ oli suurimmalle osalle pääasiallinen toimeentulon lähde, mitä selittää opiskelijoiden suuri osuus aineistossa. Hyvin pieni joukko läheteistä ylsi vuositasolla tehdystä tarkastelussa kokopäivätyötä vastaavaan keskiarvotuntimäärään, mutta osa läheteistä teki töitä lähes kaikkina kuukauden päivinä. Sitoutuneimmin työskentelevät olivat perheellisiä ja eniten riippuvaisia matalapalkkaisesta lähettityöstä. Runsaista työtunneista huolimatta heidänkin keskiansionsa jäi verojen jälkeen vain 720 euroon kuukaudessa, mikä tarkoitti pakotetta tehdä yhtä aikaa useampaa matalapalkkaista keikkatyötä. (Drahokoupil & Piasna 2019, 13, 17–19.) Kokemus prekaarista ja pirstaleisesta työelämästä näkyi lähettien odotuksissa työstä, jolla voisi turvata tulevaisuutensa; vain 32 % odotti saavansa pysyvää tai pitkäkestoista työtä ja 27 % ilmoitti, että ottaisi vastaan mitä tahansa työtä (emt. 25).

Alun perin lähettityön laskutus Smartin kautta liittyi opiskelijoiden intressiin, sillä he saivat tehdä vuodessa 475 tuntia työsuhteista työtä verottomasti, ja palkoista perittävät sosiaaliturvamaksut olivat myös huomattavan matalat verrattuna muihin työntekijöihin. Sitten Deliveroo teki Smartin ehdotuksesta sopimuksen lähettien välityönantajana toimimisesta. Smartin kautta lähetit saivat halutessaan työsuhteen ja sen myötä ennustettavamman toimeentulon, turvallisuuskoulutusta, tapaturmavakuutuksen sekä osittaista sosiaaliturvaa ja palkkaturvan. Palvelustaan Smart peri Deliveroolta palkkiona 6,5 % lähettien palkkasummasta. (emt., 8.)

Deliveroo irtisanoi sopimuksensa Smartin kanssa, kun 90 % läheteistä oli Smartin jäseniä. Sopimuksen irtisanominen osui ajallisesti yhteen liberaaliministeri Alexander de Croon esittämän lain voimaantulon kanssa, jolla kevennettiin virallisesti hyväksytyjen alustojen kautta saatujen työtulojen verotusta. Alle 5000 euroa vuodessa ansaitsevat maksoivat uuden lain mukaan aiemman 33 %:n minimiveron sijaan veroa enää 10 %. Myöhemmin tätä vuositulorajaa nostettiin 6000 euroon (enintään 500 €/kk) ja alustoilla työskentelevien veroprosentti pudotettiin nolnaan. De Croo -lain mukaan verotettavilla henkilöillä ei ole oikeutta työn kautta syntyvään sosiaaliturvaan. Lisäksi tuli voimaan erillislaki, joka mahdollisti myös opiskelijoiden työskentelyn itsensätyöllistäjinä. Smart-sopimuksen irtisanomisen jälkeen Deliveroo määritteli lähetit itsensätyöllistäjiksi, siirtyi kuljetusperusteiseen palkkiomalliin sekä muutti korvausperusteita ja kuljetusten jakoalgoritmia. Smartin johdon mukaan Deliveroo oli näillä toimenpiteillä välttynyt ottamasta käyttöön ammattiliittojen kanssa neuvoteltua, lähellä läpimenoa ollutta työehtosopimusta. (Drahokoupil & Piasna 2019, 9–10.)

Koska suurin osa Deliveroolle työskennelleistä läheteistä oli matalampien sosiaaliturvamaksujen ja verotuksellisten etujen vuoksi opiskelijoita, heille alustatyön joustavuudessa oleellista oli ollut työn yhteensovittaminen opiskeluaikataulujen kanssa. Lähes 85 % oli valinnut työvuoronsa opintojen mukaan, kun toiseksi tärkeintä työn ajoittamisessa oli työn ja muiden henkilökohtaisten intressien yhteensovittaminen. Yli puolet läheteistä pyrki myös saamaan kiireisimpiä työvuoroja maksimoidakseen kuljetuskohtaiset bonukset ja juomar rahat. Työn ja erilaisten hoivavelvoitteiden, kuten lastenhoidon yhteensovittamisen tarvetta koki vain 16 %, mikä kertoo lähettien nuoruudesta ja heidän elämänvaiheensa painottumisesta perhe-elämää edeltävään aikaan. (Drahokoupil & Piasna 2019, 28.)

Deliveroo oli markkinoinut lähettityötä lupauksilla joustavasta työstä kilpailukykyisellä palkalla, mutta sen tekemä äkillinen päätös lähettien siirtämisestä itsensätyöllistäjiksi aiheuttikin päinvastoin lähettien kokeman joustavuuden vähenemistä ja aikataulujen entistä tiukempaa kontrollia alustan taholta. 45 % läheteistä olisi halunnut tehdä lähettityötä spontaanimmmin (log in and ride), 44 % olisi kaivannut lisää joustavuutta voidakseen pitää eripituisia taukoja työnteosta lomaillen tai opiskellen ja 40 % piti tärkeänä mahdollisuutta valita itse työvuoronsa. (Drahokoupil & Piasna 2019, 28.)

Lähetit olivat tyytymättömiä myös Deliveroon työvuorojen varausjärjestelmään ja sen joustamattomuuteen: 10 % ei ollut oikeastaan koskaan saanut haluamiaan vuoroja ja 30 % vastasi saaneensa mieleisiään työvuoroja vain satunnaisesti. Lähes puolet läheteistä oli sitä mieltä, ettei työvuorojen varausjärjestelmä ollut tarpeeksi läpinäkyvä, kolmasosa piti järjestelmää liian jäykkänä ja toinen kolmannes hyvin raskaana. Suurimmiksi ongelmiksi koettiin vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihin ja perua itselle sopimattomat vuorot, järjestelmän epäluotettavuus sekä alustan yksipuoliset päätökset, joihin ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. (Drahokoupil & Piasna 2019, 28–29.)

3.2 Alustayritykset Wolt ja Foodora

Ravintolaruoan kotiinkuljetusbisneksessä toimii Suomessa muutamia alustayrityksiä, joista eniten esillä ovat olleet kotimainen Wolt ja saksalainen Foodora. Myös kaikki tämän tutkimuksen kohteena olleet ruokalähetit toimivat näissä kahdessa yrityksessä. Wolt Enterprises Oy perustettiin 6. lokakuuta 2014. Yrityksen palveluidea on kehittynyt matkan varrella: aluksi alustalla pystyi vain tekemään ja maksamaan etukäteen ruokatilauksia tiettyihin ravintoloihin, mutta kotiin tilauksia toimitettiin vain, jos ravintolalla oli oma kotiinkuljetuspalvelu. Woltille työskenteleviä lähetejä ei siis vielä ollut mukana kuviossa, eikä heihin liittyviä laillisuuskytymyksiä pohdittavana. Yrityksen perustajajäsen, Juhani Mykkänen pohdiskeli seuraavana keväänä yrityksen käyttämän lakiasiantoimiston blogissa (9.4.2015) kehittyvän startup-yrityksen lainsäädännöllisen osaamisen tarvetta näin:³⁴

”Wolt toimii perinteisellä alalla, mutta uusin kujein. Saatamme siis hyvinkin ajautua lähi- tai kaukaisemmassa tulevaisuudessa lakiteknisiin selvityksiin. Siksi olen nauttinut, kun olemme juristien kanssa pohtineet ongelmia ja mahdollisia reagoimistapoja niihin hyvissä ajoin. Pieni startup voi myös turhan paljon pelätä isoja maailmanlaajuisia kilpailijoita tai kansainvälistä lainsäädäntöä ja olla sormi joka niveltä myöten suussa tavaramerkkien sekä muiden brändin-suojausasioiden kanssa. Olemme saaneet näihinkin pohdintoihin vastaukset helposti. Samalla olemme säästäneet arvokkaita tunteja ja tonneja välttämällä väärin asioiden selvittämistä ja saaneet keskittyä olennaiseen: parhaan mahdollisen bisnesmallin etsimiseen.”

Heinäkuussa 2015 Wolt laajensi Helsingissä palveluaan siten, että kotiinkuljetuksen saattoi tilata jo kaikista mukana olevista ravintoloista³⁵. Wolt hankki alkuun

³⁴ <https://www.castren.fi/fi/blogijauutiset/blogi-2015/miksi-startup-tarvitsee-lakimiehen/>

³⁵ <https://www.city.fi/opas/wolt-sovellus+aloittaa+tanaan+uudenlaisen+kotiinkuljetuksen/8954>

kotiinkuljetuspalvelunsa alihankintana kuriiripalveluja tuottaneelta Feddyltä, kunnes ryhtyi muutaman kuukauden kuluttua itse rekrytoimaan lähettejä. Läheteille tehtiin ensin normaali työsopimukset, mutta marraskuussa 2015 ilmeni, että työehtosopimusten mukaisia palkanlisiä ja sosiaaliturvamaksuja ei ollutkaan maksettu. Kun asia tuli julkisuuteen, Wolt ilmoitti maksavansa lakisääteiset maksut. Tämän jälkeen lähettien kanssa ei enää tehty työsopimuksia, vaan loppuvuodesta 2015 yrityksessä siirryttiin toimeksiantosopimuksiin ja työkorvauskäytäntöön, eli läheteistä tuli itsensätyöllistäjiä.

6.11.2015 Helsingin sanomien artikkelissa Hesburger-yrittäjä ja Suomen ensimmäisen, v. 2003 perustetun ja neljä vuotta myöhemmin konkurssiin menneen ruokalähettiläfirma Gastronautin ostanut Heikki Salmela esitti epäilynsä, ettei Woltin ja Foodoran kaltaisten yritysten toiminta voi olla kannattavaa, jos se tehdään laillisesti.³⁶ Hän oli itse tehnyt Gastronautti-palvelulla miljoonatappiot:

”Jos joku väittää, että voi kuljettaa ruokaa kolmella eurolla kannattavasti, niin silloin kierretään sataprosenttisen varmasti säädöksiä. Työehtosopimuksia noudattaen se on mahdotonta”, Salmela sanoo. ---”Niin kauan kuin Hakaniemi puuttuu peliin, se vain on täysin mahdotonta”, Salmela sanoo. ”Olin jo lähes varma, että se olisi mahdollista, mutta ei se ole.” (HS 6.11.2015)

Ruokalähettiläyrittäjä Wolt vastasi tähän lakiasiantuntijoiden kanssa selvittäneensä, että ruokalähettiläyrittäjien teettäminen ilman työsuhdetta on Suomessa laillista.³⁷ Uudet ruokalähettiläfirmit kertovat kannattavuutensa perustuvan skaalautuihin ja volyyymiin. Alla olevasta sitaattista ilmenee, että toisaalta oleellinen osa konseptia ovat työn teettäminen ilman työsuhdetta ja lähettien tarjoama kuljetuskalusto:

”Kun volyymit saadaan tarpeeksi suuriksi, niin homma menee kannattavaksi”, sanoo Woltin Juhani Mykkänen.---- ”Jos palkkaisimme työsuhteeseen 50 kuljettajaa ja ostaisimme 50 autoa, niin malli olisi varmasti vaikeampi”, Mykkänen sanoo. ”Olemme katsooneet johtavan suomalaisen lakifirman ja kansainvälisen tason konsulttiyhtiön kanssa, että homma on kestäväällä pohjalla.” (HS 6.11.2015)

”Bisnes perustuu skaalautuvuuteen ja volyyymiin. Gastronautilla ei ollut tarpeeksi käyttäjiä,” vastaa puolestaan Foodoran Matilde Pelkonen.--- ”Gastronautin aikaan

³⁶ <https://www.hfi/kaupunki/art-2000002864694.html> (Hesburgerin isä lyttää ruokalähetit: ”Kolmella eurolla ei kuskata laillisesti ja kannattavasti”)

³⁷ <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/alustatalouden-tyolle-halutaan-pelisaantoja-onko-ruokalahetti-yrittaja-vai-ei/790535/>

kuljetuskustannukset olivat kymmenen euron luokkaa. Se vaikuttaa siihen, kuinka moni haluaa käyttää palvelua.” (HS 6.11.2015)

Wolt julkaisi palkkakohun jälkeen 30.11.2015 sosiaalisessa mediassa tiedotteen (Facebook, julkinen), jossa se kertoi korottaneensa viikonlopputyön korvausta ja ryhtyvänsä lähettien toiveesta maksamaan palkkioita kaksi kertaa kuukaudessa. Yritys kertoi, että uuden mallin myötä viikonloppuisin lähettien ansiot olisivat 14–17 €/h, keskimääräisen tuntikorvauksen ollessa 12,90 €. Samalla yritys korosti olevansa sosiaalisessa mediassa käytyjen keskustelujen kanssa samaa mieltä eläke- ja työnantajamaksujen merkityksestä ja käyneensä lähettien kanssa perinpohjaisesti ja ”kaunistelematta” läpi, mitä sopimukseen kuuluu ja mistä maksuista lähetin tulisi itse huolehtia tietyn tulorajan jälkeen. Marraskuun lopulla 2016 uutisoitiin, että Wolt olisi ottamassa käyttöön kuljetusrobotit, joita testattiin Virossa³⁸.

Saksalainen Foodora aloitti Suomessa polkupyörälähettilä toimittamat ravintolaruoan kotiinkuljetukset kesäkuussa 2015. Sillä oli alkuun vain työsopimusperusteisia lähettejä, myöhemmin em. tuntipalkkaisten lisäksi freelancereita eli itsensätyöllistäjiä, samoin kuin Woltilla. Vuodesta 2017 lähtien Foodora ei lehtitietojen mukaan enää palkannut uusia tuntipalkkaisia lähettejä. Tuntipalkkaisia olivat vain ns. rider captainit ja senior rider captainit, joilla on tietty määrä takuutyötunteja ja vastuuta muiden lähettien auttamisesta. Heinäkuussa 2018 Foodora heikensi oleellisesti työehtojaan, poisti lähettien tukikohtana olleet toimistotilat ja siirsi lähettien työtä tukevan asiakaspalvelunsa Saksaan, mikä käynnisti Suomessa monien muiden maiden tapaan näkyvän kampanjan pyörälähettilä työolojen parantamiseksi ³⁹(#justice4couriers). Yrityksen torjuva suhtautuminen lähettien kannanottoihin on ollut esillä julkisuudessa. Mm. Helsingin sanomat julkaisi videon, jossa lähettejä ei päästetty yrityksen toimistoon, kun he yrittivät jättää vaatimuksensa työolojen kehittämiseksi yrityksen Suomen johdolle. Kampanja on ilmaissut näkemyksensä lähettien työolojen muutostarpeista asiantuntijalausannon muodossa myös eduskunnalle. ⁴⁰

³⁸ <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/wolt-valjastaa-laheteikseen-robotteja/3e66afcc-8007-30e2-918f-c48d1a50c05a>

³⁹Ensin vietiin sosiaalitila, sitten alennettiin palkkioita – Osa Foodoran ruokalähettilästä kyllästyi tapaan, jolla ”lähettikumpaneita” kohdellaan. (HS 6.9.2018) <https://www.hfi/talous/art-2000005817919.html>

⁴⁰ Asiantuntijalausunto: Ruokalähettilä työ ”alustataloudessa” 27.11.2018: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-226635.pdf>

4. AINEISTO JA MENETELMÄT

4.1 Taustatutkimus

Aloitin aiheeseen tutustumisen tekemällä internethakuja alustatalous-termillä ja saatuani kokoon joukon kotimaisia alustatyötä käsitteleviä uutisartikkeleita, jatkoin nettihakuja Suomessa toimivien ruokalähettiläfirmojen nimillä (Wolt, Foodora). Luin ja tallensin 2018 keväästä loppusyksyyn 40–50 eritasoista digiartikkelia ja tutustuin myös alustayritysten nettisivuihin selvittääkseni, miten yritykset rekrytoivat lähettäjiä (couriers) ja millainen mielikuva työstä ja lähettien asemasta lukijalle syntyy. Googlen hakukoneella ja Helsingin sanomien arkistohaulla löytyi yhteensä 40 alustataloutta ja erityisesti ruokalähettilätyötä käsittelevää digiartikkelia aikaväliltä 6.11.2015–6.8.2018:

Helsingin sanomat 18 kpl
Helsingin uutiset 7 kpl
Ilta-Sanomat 4 kpl
Talouselämä 3 kpl
YLE 2 kpl
Aalto University 1 kpl
Iltalehti IM&M 1 kpl
Kaleva 1 kpl
Tekniikka & talous 1 kpl
Turun sanomat 1 kpl
Adam Rang blogi 1 kpl

Artikkeleissa käsiteltiin Enimmäkseen Foodoran ja Woltin liiketoimintaan ja rahoitukseen liittyviä teemoja, mutta myös lähettien työehtoihin liittyviä asioita ja alustatalouden ilmiötä yleisemmin. Osa paikallismedian artikkeleista toisti lähinnä aiemmin muissa medioissa julkaistuja sisältöjä. Lisäksi perehdyin Palvelualojen ammattiliiton (PAM) sivuilla ja digilehdessä julkaistuihin alustatalousartikkeleihin. Edellä lueteltu aineisto toimi tutkimuskohteen ja toimintaympäristön taustoitukseksi eli käytännöllisenä perehtymisenä alustatalouden toimintaan ja ruokalähettiläpalveluja tuottavien yritysten kehitykseen viimeisen kolmen vuoden aikana. Suomessa toimivia ruoanjakeluyrityksiä koskevat artikkelit ja uutiset johdattivat minut lisäksi erityisesti Euroopassa, mutta myös Yhdysvalloissa julkaistujen, polkupyörälähettiläiden aktivoitumista ja mielenosoituksia käsittelevien digiartikkelien pariin ja tutustuin

myös Euroopassa, erityisesti Italiassa pyörälähettiläiden (”riders”) oikeuksia ajaviin Facebook-sivuihin.

Syksyllä 2014 perustetun suomalaisen startup-yrityksen Woltin (Wolt Enterprise Oy) toiminta on tuottanut olemassaolonsa aikana useita talousuutisia digitaaliseen mediaan. Ensimmäisten uutisartikkelien aiheena oli pääomasijoittajien suopea suhtautuminen yritykseen, sittemmin Woltin ja samalla alalla toimivan saksalaisen Foodoran välinen kilpailu ja yritysten toimintamallien vertailu. Marraskuussa 2015 media käsitteli ensimmäistä kertaa myös Woltin lähettiläiden työoloja ja työsuhteiden ehtoja, erityisesti palkkauksen tasoa sekä maksamatta jätettyjä ilta- ja viikonlopputyökorvauksia. Tämän jälkeen eri lehdissä ilmestyi artikkeleita, joissa lähettiläiset kertoivat työstään, ansioistaan ja myös työhön liittyvistä epäkohdista. Alkusuksista 2018 mediassa nousi otsikoihin lähettiläiden aktivoituminen ja #Justice4couriers-kampanja, joka sai lisäpontta Woltin kilpailijan, Foodoran päätöksestä muuttaa lähettiläiden palkkiokäytäntöä: autolähettiläiden kilometrikorvaus poistettiin, lähettiläiden tuntikorvausta alennettiin ja kompensationsa nostettiin hieman kuljetuskohtaisen lisän osuutta. Toimintatapa toistaa muissa maissa nähtyä linjaa ja lähettiläiden reaktiota. Lähettiläistyötä on käsitelty paitsi Palvelualojen ammattiliiton (PAM), myös SAK:n julkaisuissa, joissa on tuotu esille alustayritysten työehtojen muutoksia. PAM toi esille, että myös kotimainen Wolt oli heikentänyt lähettiläisiensä työehtoja keväällä 2018.

4.2 Aineiston keruu ja kuvaus

Tavoitteenani on tutkia ruokalähettiläistyötä, joka on fyysistä aikaan sekä paikkaan sidottua palvelua ilman palkkatyösuhdetta. Osallistuva havainnointi olisi ollut mielenkiintoinen ja toimiva menetelmä ruokalähettiläistyön tutkimisessa. Toisaalta en ole varma siitä, olisiko ollut eettisesti oikein soluttautua työhön tehdäkseen tutkimusta ja missä määrin olisin päässyt kontaktiin ja luottamuksellisiin keskusteluihin toisten lähettiläiden kanssa. Olisin myös voinut laatia sähköisen kyselyn ja pyytää alustayrityksiä välittämään sen läheteille, mutta lähinnä käytännön syistä ja tutkimuksen laadun varmistamiseksi päädyin haastattelututkimukseen.

Tuomen ja Sarajärven mukaan haastattelututkimus on kyselytutkimusta joustavampi metodi, sillä kysymysjärjestyksen muokkaaminen tarvittaessa, vastausten tarkentaminen ja

vuorovaikutteinen keskustelu sekä havainnointi on mahdollista. Myös väärinkäsityksiltä sekä virhetulkinnoilta voidaan paremmin välttyä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Koin haastattelun kyselyä mielekkäämmäksi menetelmäksi myös siksi, että se tuottaisi todennäköisesti rikkaamman aineiston, jossa voisivat tulla paremmin näkyviksi tutkittavien tausta ja heille keskeiset teemat. Lisäksi haastattelujen yhteydessä on mahdollista arvioida kysymysten ymmärrettävyyttä sekä tarkentaa niitä tarvittaessa, millä on merkitystä etenkin, kun kohdejoukossa on eri kulttuuri- ja kielitaustoista peräisin olevia henkilöitä. Tutkittaville olisi tutkimuseettisistä syistä hyvä etukäteen kertoa vähintäänkin tutkimuksen aihe tai teema, ellei haastattelukysymyksiä ole mahdollista lähettää etukäteen (emt., 73). Itse en lähettänyt kysymysrunkoa, mutta kerroin haastateltavia etsiessäni, että tutkimuskohteenani on muuttuva työelämä ja kokemukset digitaalisten alustojen kautta työskentelystä, erityisesti ruokalähettyyöstä.

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa tutkimuskohdetta lähestytään etukäteen määriteltyjen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Haastatteluun valitut teemat luodaan tutkimuksen viitekehyksen eli tutkittavasta ilmiöstä jo aiemman tutkimuksen kautta tiedetyn pohjalta. Vaikka kysymykset ovat avoimempia kuin strukturoidussa haastattelussa, pyritään yhtäläillä löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelma-asettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan olennaista on haastateltavien omat tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset, sekä merkityksien syntyminen vuorovaikutuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Tutkimuksessani kiinnostuksen kohteena olivat aiempaan tutkimustietoon pohjautuen alustatyön vapaus ja joustavuus. Lähettien odotukset ja kokemukset ohjasivat teemahaastattelurungon syntyä, joka muodostui lopulta haastateltavan itse rajaamasta taustoituksesta ja elämäntilanteesta, ruokalähettyöhön ohjautumisesta ja työn arkisesta kokemisesta, alustataloudessa ja -työssä nähdystä potentiaalista, työelämässä havaituista muutostarpeista sekä mahdollisesti koetusta kuormituksesta liittyen omaan elämään ja työuraan.

Teemahaastattelu voi edetä monella tapaa, ollen joko jopa hyvin tiukasti strukturoitu tai lähes avoin. Avoimessa haastattelussa, joka on ilmiökeskeinen, eikä suunnaltaan määritelty, ovat myös tutkijan intuitiiviset ja kokemusperäiset lähestymiset ja väliintulot sallittuja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–76.) Tarkentavat kysymykset syntyivät tutkimuksessani

haastateltavien kertomien ja painottamien asioiden sekä keskustelumme myötä, eikä niitä ollut suunniteltu tarkasti etukäteen. Tarkentavien kysymysten ja keskustelullisen puheen osuus vaihtelivat, mutta haastattelun teemat käytiin läpi kaikkien kanssa.

4.2.1 Haastatteluaineisto

Ammattiliittojen julkaisemista alustuksista, asiantuntijahaastatteluista ja artikkeleista kävi ilmi, että ruokalähettiläisiä tekijä on vaikea tavoittaa tutkimuksiin, mikä saattaa johtua siitä, että suuri osa heistä on paitsi opiskelijoita, joille työ on tilapäistä, tai epävarmassa tilanteessa eläviä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Muutamissa lähettien mediahaastatteluissa arvioitiin, että heikossa asemassa olevien maahanmuuttajien julkinen aktivoituminen työsuhteasioissa on poissuljettua johtuen mm. siitä, että oleskeluluvan ehtona on tietyn tulotason saavuttaminen. Ulkomailla on todettu työehtoihin kantaa ottaneiden aktivistien jääneen jatkossa ilman keikkoja tai heidät on voitu yksipuolisesti sulkea pois alustalta. Työmarkkinajärjestö SAK:n asiantuntijat olivat vuosina 2016–2017 pyrkineet Suomessa tutkimusyhteistyöhön ruoanjakelua tarjoavien alustayritysten kanssa, mutta yritykset olivat kieltäytyneet. (Mahdollisuuksien aika-hankkeen loppuraportti, 10⁴¹)

Tämän perusteella varauduin siihen, että haastateltavien löytäminen ei välttämättä olisi yksinkertaista, mutta ryhdyin haravoimaan kontakteja verkostojeni kautta. Löysin aika pian henkilön, joka oli tehnyt ruokalähettiläisiä kohtuullisen pitkän aikaa, mutta lopettanut. Lähestyin sähköpostilla myös ruokalähettiläisyritystä kysyäkseni apua haastateltavien tavoittamiseen. Vastaja lupasi selvittää pyyntöäni yrityksen sisällä ja palata asiaan mahdollisimman pian. 10 päivän kuluttua lähetin uuden viestin kysyäkseni, miten tutkimusasia on edennyt ja ilmaisin tarvitsevani tiedon piakkoin, jotta pääsisin suunnitelmissani eteenpäin tai voisin tarvittaessa muuttaa niitä. Kerroin, että haastattelu ei ole tiukasti kysymyspatteristolla strukturoitu, vaan olen kiinnostunut kuulemaan lähettien opinto- ja työelämätaustasta, suhteesta alustatyöhön ja tulevaisuudenodotuksista sen mukaan, mitä haastateltavat itse haluat kertoa. Lisäksi mainitsin, että toivoisin löytäväni erilaisia haastateltavia ikään kuin sattunnaisotannalla valikoituen siksi, että halusin varmistaa mahdollisimman neutraalisti asiaan suhtautuvien haastateltavien löytymisen.

⁴¹ <https://www.sak.fi/yhteiskunta/mahdollisuuksien-aika/alustatalous>

Haastateltavien valikoitumiseen liittyy aina tiettyjä riskejä. On mahdollista, että alustayritysten kautta tutkittavia etsittäessä haastateltavien intressit saattavat painottua liikaa alustayrityksen etuun ja toisaalta järjestäytyneen lähettiyhteisön edustajien intressit puolestaan ammattiyhdistysaktivismiin, jolloin aineistosta saattaa tulla hyvin polarisoitunutta tai yksipuolisesti painottunutta. (Eurofound 2018, 7.) Huws ym. 2017 haastatteluaineistossa tosin kaksi 15:stä haastatellusta oli rekrytoitu lähettejä edustaneen ammattiyhdistyksen kautta (Huws ym. 2017, 56) ja SWiPE:n tutkimukseen lähetit löydettiin yhteistyössä SAK:n kanssa. Suomessa ei vielä keväeseen 2018 mennessä ollut tapahtunut lähettien julkista aktivoitumista työsuhdeasioissa, joten työolojensa kohentamisesta kiinnostunutta ”lähettiyhteisöä” ei itselläni olisi ollutkaan käytettävissä. Muualla Euroopassa polkupyörälähetit olivat sen sijaan jo aktivoituneet siinä määrin, että heillä oli suljettujen ryhmien lisäksi myös avoimia Facebook-sivuja sidosryhmäviestintäänsä varten.

Liityin ulkomaalaistaustaisten verkostoitumiseen ja vertaistukeen tarkoitettuun kotimaiseen some-ryhmään löytääkseni haastateltavia. Kerroin ryhmään liittämispyyntössäni, että olen tekemässä opinnäytetutkielmaani alustatalouden työstä ja etsin haastateltavia. Sain julkaista ryhmässä ilmoituksen, jossa kerroin etsiväni digitaalisen alustan kautta työskenteleviä henkilöitä. Tutkimusaiheekseni tiivistin muuttuvan työelämän ja kerroin etsiväni erityisesti ruokalähettejä, koska he tekevät paikkaan ja aikaan sidottua alustatyötä. Tuolloin alueella toimi vasta yhden yrityksen lähettejä. Pyysin osallistumisesta kiinnostuneita lähettämään minulle yksityisviestin mahdollisimman pian ja mainitsin, että toiveenani oli löytää 5–10 haastateltavaa. Kerroin myös, että tarvittaessa käyttäisin tulkkia, joten kielen suhteen ei tulisi ongelmia. Lisäksi mainitsin, että suomenkieliset haastateltavat kiinnostavat minua myös. Ilmoitustani kommentoi kolme ulkomaalaistaustaista henkilöä, joista yksi lähetti minulle viestin ja kaksi muuta merkitsi jonkun tuttavansa kommenttikenttään. En kuitenkaan lähettänyt näille merkityille yksityisviestejä, koska he eivät itse reagoineet tägäykseen, enkä tiennyt tekivätkö he oikeasti alustatyötä vai oliko merkintä tehty jostakin muusta syystä.

Sain ilmoitukseeni lopulta kolme yhteydenottoa yksityisviestillä. Yksi näistä oli alustatyötä tekevä henkilö, joka teki netin yli työtä ulkomaiselle yritykselle, mutta normaalina palkkatyönä. Kaksi muuta vastaajaa olivat ruokalähetteinä toimivia. Näistä ensimmäinen henkilö halusi tietää, mikä tutkimustyöni luonne on ja ilmaisi suostuvansa haastatteluun,

mikäli minulla on yrityksen johdon hyväksyntä tutkimukselle. Hän antoi minulle lähettityötä koordinoivan henkilön yhteystiedot ja pyysi kertomaan, minkä vastauksen olen alustayritykseltä saanut. Hän ilmoitti, että jos saan luvan tehdä tutkimusta, hän voi yhdistää minut lähettien viestiryhmään. Kerroin, että olin käynyt sähköpostikeskustelua yrityksen edustajien kanssa ja keskustellut puhelimesta koordinaattorin kanssa. Yrityksestä todettiin, että lähetit eivät olleet työntekijäasemassa, vaan itsenäisiä kumppaneita ja voivat itsenäisesti päättää, osallistuvatko työtään koskeviin tutkimuksiin. Yritys ei kuitenkaan halua paistaa lähetettä osallistumaan, koska kyse on henkilöiden oman ajan käytöstä, se ei ole yrityksen läheteiltä edellyttämää työtä, eikä lähde palvelun kehittämistarpeista. Koordinaattori lupasi kuitenkin kertoa tutkimuksestani läheteille tulevassa aamupalatilaisuudessa.

Keskustelimme koordinaattorin kanssa myös lähettien tulkinnasta yrittäjiksi neljän kuukauden työskentelyn jälkeen, mikä tarkoittaa henkilön työttömyysturva-oikeuden päättymistä. Sain kuulla, että muutamat lähetit olivat joutuneet jo lopettamaan työskentelynsä tästä syystä. Koordinaattori kertoi, että näiden tilanteiden selvittelyyn meni paljon hänen työaikaansa. Esitin toiveen, että voisin löytää tutkimukseen mukaan lähetin, jolle työttömyysturva-oikeuden menetys lähettityön vuoksi oli realisoitunut. Koordinaattori totesi, että ko. henkilöiden tavoittaminen voi olla vaikeaa ja ettei hän välttämättä löydä heidän yhteystietojaan enää. Olin samana päivänä ollut puhelimitse yhteydessä myös TE-toimistoon, missä laaditaan työttömyysturva-oikeutta koskevat lausunnot eli käytännössä päätetään työttömän työnhakijan oikeudesta työttömyysetuuteen. Kävi ilmi, että ruokalähetit ja sen tulkinnat työvoimahallinnossa olivat vielä aivan vieras ilmiö ainakin maahanmuuttajien palveluista vastaaville.

Saatuani luvan tutkimukselle minut liitettiin lähettien keskusteluryhmään, mikä aiheutti ryhmässä hämmennystä ja johti kriittiseen keskusteluun, koska foorumi oli tarkoitettu vain lähettinä toimiville. Pelkäsin tämän vaikuttavan suhtautumiseen tutkimustani kohtaan. Esitin asiani ja pahoitteluni, pyysin sitten ryhmästä poistamista ja jäin odottamaan ryhmässä olleiden lähettien yhteydenottoja. Vaikka tällaisessakin rekrytoinnissa olisi tehokkaampaa lähestyä ihmisiä henkilökohtaisesti, koin ettei ollut tarkoituksenmukaista lähettää enää yksityisviestejä henkilöille, jotka olivat selvillä tilanteesta ja joita oli pyydetty ilmoittautumaan, jos osallistuminen heitä kiinnostaisi. Varmistaakseni monipuolisemman osallistujajoukon, minun olisi pitänyt joka tapauksessa lähettää viesti kaikille, koska en tiennyt heistä mitään muuta kuin puhelinnumeron ja alkukeskusteluun osallistuneiden etunimet.

Lopulta ryhmästä löytyi kaksi tutkimuksesta kiinnostunutta lähettä, joiden kanssa ryhdyin sopimaan chatin kautta haastatteluajankohtaa, tarkentaen heille tutkimuksen taustaa ja suunnittelemani tutkimuskäytäntöjä. Olin toiveikas sen suhteen, että löytäisin vielä muutamaa haastateltavaa ja olin messengerin kautta yhteydessä kahteen henkilöön, joilla tiesin olevan kontakteja lähetteihin ja joiden arvelin voivan rohkaista näitä osallistumaan. Mietin myös 20€ palkkion tarjoamista tunnin haastattelusta, mutta luovuin ajatuksesta. Huws ym. olivat tutkimuksessaan pohtineet ansionmenetystä vastaavan korvauksen käyttöä alustatyöläisten haastatteluissa ja toteavat, että toimeksiantoihin tottunut haastateltava saattaisi mieltää haastattelijan maksavaksi asiakkaaksi ja voisi pyrkiä kertomaan sellaista, mitä olettaa haastattelijan haluavan kuulla. Myöskään haastateltavien rekrytointia työnvälitysalustalta ostettavana työsuoritteena, alustasovelluksen kautta lähetetyllä yleisellä kutsulla tai omalta kotiovelta tilaamalla vaikkapa ruokaa kotiin ei ole nähty tutkimuksellisesti hyvinä toimintatapoina. (Huws ym. 2017, 55.) Jälkimmäistä tapaa pohdin itsekin aluksi, mutta jo se, että kiireisen lähetin pitäisi käyttää aikaansa keskusteluun, johon hän ei ole valmistautunut, tuntui epäeettiseltä ja huonolta lähtökohdalta. Yksi mahdollisuus olisi ollut tavoitella haastateltavia kasvokkain kaupungin keskustassa, sillä lähetit on helppo tunnistaa yrityksen logoilla varustetuista laukuista ja asusteista, mutta tuolloin he ovat töissä ja kiireisiä, jolloin vastaanottavaisuus asialle ei ole paras mahdollinen ja viive tilausten toimituksissa aiheuttaisi heille ongelmia.

Lisäkyselyt eivät tuottaneet tulosta ja päädyin siihen, ettei olisi järkevää enää käyttää aikaa haastateltavien etsimiseen hyvin rajallisesta joukosta. Kun lähettien löytäminen työelämäntutkimuksiin oli ollut hyvin haastavaa muillekin tahoille niin Suomessa kuin muissakin maissa, hyväksyin, että haastatteluaineisto voisi edustaa näytenäkökulmaa ja tutkimuskysymykset muotoutuvat kokonaisaineiston perusteella, joka muodostuisi kolmesta teema-haastattelusta ja paristakymmenestä digitaalisen median uutisartikkelista, joissa lähetit kommentoivat työtään. Aineiston riittävyys askarrutti, mutta kun enempää ei ollut saatavilla ja haastatteluaineistosta tuli sisällöllisesti melko rikas ja aineisto näytti kuitenkin tuottavan vastauksia tutkimuskysymyksiini, niin hyväksyin tilanteen.

Haastateltavani täydensivät hyvin toisiaan: tausta, elämäntilanne ja näkökulma poikkesivat ja eri sukupuolia oli mukana. Iältään haastateltavat olivat yli 25-vuotiaita, eli hieman vanhempia kuin ruokalähetteinä työskentelevät henkilöt kansainvälisissä aineistoissa

keskimäärin. Lähettityö ei ollut kenellekään ensimmäinen työpaikka, vaan työkokemusta ja vaativiakin tehtäviä saattoi olla takana jo vuosia. Haastateltavat olivat joko tehneet useita vuosia korkeakouluopintoja tai suorittaneet eriasteisia korkeakoulututkintoja. Kaksi haastateltavista oli ulkomaalaistaustaisia ja yhdellä oli TE-toimiston asiakkuus.

Lähetin haastateltaville etukäteen viestin siitä, että äänittäisin haastattelut ja kerroin, että kaikki tutkimukseen liittyvä aineisto ja viestintämme on luottamuksellista. Kerroin myös, että haastattelun jälkeen tulen litteroimaan eli kirjoittamaan äänitteet auki ilman haastateltavan tunnistetietoja ja samalla anonymisoin aineiston paikkojen, henkilöiden taustojen ym. osalta sekä poistan tutkimuksen valmistuttua äänitiedostot pysyvästi. Kerroin, että itseni lisäksi ainoa, joka voisi nähdä litterointeja olisi työni ohjaaja, jos sellainen tarkastelu olisi tarpeen tutkimuksen tulkintojen laadun varmistamiseksi. Kertasin tämän luottamuksellisuuden ja käytänteet vielä haastattelun alussa. Yksi haastateltavista kertoi tavatesamme, ettei ollut yksityisviesteissä saanut tietoa äänityksestä etukäteen, mutta asiasta ei tullut ongelmaa, kun kävimme käytänteet suullisesti läpi ennen haastattelun aloittamista.

Litteroidun aineiston lähettämistä tarjosin vain ensimmäiselle haastateltavalle ja kun hän kieltäytyi siitä päädyin ratkaisuun, etten ottaisi riskiä aineiston leviämisestä sähköpostin välityksellä ulkopuolisen tahon tietoon. En siis esittänyt litterointien lukemisen mahdollisuutta haastatelluille, vaikka se saattaisi lisätä tutkimuksen luotettavuutta ja tarjota mahdollisuuden vielä täsmentää haastattelussa syntynyttä kuvaa asioista sekä tarkastaa litteroinnin oikeellisuus. Tällaisissa tilanteissa tulisi haastateltavan voida myös kuunnella alkuperäinen äänite, mikä olisi vaatinut haastatellulta tuplasti oman ajan antamista tutkimukselle.

Ensimmäinen haastattelu tehtiin Skypen välityksellä suomeksi. Tarkoituksena oli, että omalla äidinkielellä saisin haastattelusta enemmän irti ja voisin ehkä täsmentää kysymyksiä seuraavia haastateltavia varten. Kaksi muuta haastattelua tein englanniksi ja tapasin haastateltavat julkisessa tilassa. Ensimmäiseen varasin itse hiljaisen haastattelutilan, mutta toiseen liittyi hieman ulkoisia häiriötekijöitä, sillä juuri ennen haastattelua ilmeni, että haastateltavan ehdotuksesta hänen itsensä varaamaa hiljaista tilaa ei voinutkaan käyttää. Turvauduimme sitten käytettävissä oleviin kirjastotiloihin, koska haastateltavan mielestä paikka oli riittävän rauhallinen, eikä hän kokenut siinä ongelmia. Olin hieman huolissani ulkopuolisten mahdollisuudesta kuulla keskustelua tai nauhoitukseen tulevista

häiriöäänistä, mutta lopulta samassa tilassa kävi haastattelun aikana vain yksi lapsi, eivätkä kauempana käydyt keskustelut häirinneet nauhoitusta.

Haastatteluissa syntyi mielestäni suotuisa ilmapiiri ja avoin tunnelma, vaikka alkuun oli pientä jännitystä puolin ja toisin. Skypen kautta tehdyssä, ensimmäisessä haastattelussa toimmme siten, että minulla oli videoyhteys haastateltavaan, mutta hänellä vain ääniyhteys. Haastattelut kestivät tunnin tai hieman yli, kuten olin etukäteen arvioinutkin. Olin valmistellut yksinkertaisen haastattelurungon ja haastattelut etenivät pääsääntöisesti sen mukaisesti, mutta eri haastateltavilla painottuivat hieman erilaiset asiat, mikä vaikutti myös tarkentaviin kysymyksiin. Haastattelujen keskustelulliset osiot olivat pituudeltaan vaihtelevia. Jälkikäteen tarkensin vielä yhdeltä haastateltavalta yksityisviestillä lähettien pisteytykseen ja työkorvaukseen liittyviä käytänteitä.

Äänitallenteissa ei ilmennyt ongelmia. Kuuntelin haastattelut kertaalleen heti haastattelun jälkeen varmistuakseni, ettei niissä olisi mitään häiriöitä tai puutteita. Peruslitteroin äänitteet haastatteluja seuraavina päivinä sanasta sanaan ja merkitsin jonkin verran muistiin myös kohtia, joissa kuului selvästi epäröintiä, erityistä innostumista tai jotakin muuta sellaista, joka herätti ajatuksen, että tällä olisi merkitystä aineiston tulkinnan kannalta. Tällaisia lisäviitteitä saivat aikaan huokaus, nauraminen tai muu vastauksen ohessa kuuluva tunnetta tai olotilaa mielestäni ilmentävä reaktio. En nähnyt tarpeelliseksi merkitä litterointiin esimerkiksi taukojen pituutta, vaikka sellaisiakin syntyi välillä puolin ja toisin. Litteroidun aineiston pituus oli 14, 18 ja 16 sivua eli yhteensä 48 sivua. Kuuntelin aineiston vielä analyysin yhteydessä uudelleen, minkä jälkeen poistin äänitteet.

4.2.2 Media-aineisto

Haastatteluaineistoa täydentää 28 digiartikkelia ja yksi video, joissa yhteensä 25 ruokalähettiä kommentoi työtään eritasoisesti. Lähetistä suurin osa esiintyi jutuissa omalla nimellään, joidenkin nimi oli muutettu ja muutamat esiintyivät anonyymeinä. Joistakin koko nimellään esiintyvistä lähetistä oli tehty eri julkaisuihin useita juttuja, jotka yhdistin saman henkilön alle, merkiten kommenttien yhteyteen myös artikkelien julkaisuajankohdat. Lähetistä kertovista artikkeleista 7 kpl oli PAM:n julkaisemia, yksi SAK:n videohaastattelu ja kolme media-aineiston lähettä työskenteli muualla kuin Suomessa. Pohdin, voinko ottaa

mukaan ammattiyhdistyksen artikkeleja, mutta kun niiden sisältö osoittautui lopulta hyvin samantyyppiseksi muiden aineiston haastattelujen kanssa, arvioin ne riittävän objektiiviseksi kuvauksiksi lähettien elämästä. Media ja juttumäärä, joissa lähetejä oli haastateltu tai siteerattu:

Helsingin sanomat 7 kpl
PAM 7 kpl
SAK 1 kpl (video)
YLE 3 kpl
Suomen kuvalehti 2 kpl
Talouselämä 2 kpl
Aamulehti 1 kpl
Helsingin uutiset 1 kpl
Iltamakasiini 1 kpl
Ilta-Sanomat 1 kpl
Kansan Uutiset 1 kpl
Liberolehti 1 kpl
MTV 1 kpl

Osa lähettityöstä kertovista PAM:n jutuista on anonyymejä, jolloin voidaan myös pohtia, ovatko kyseiset lähetit todellisia henkilöitä, vai rakennettuja profiileja, joihin on yleisen tiedon pohjalta liitetty näkemyksiä työolosuhteista. Myös Helsingin sanomissa marraskuussa 2015 haastatellut kaksi lähettä esiintyivät anonyymeinä kertoessaan toimittajalle palkanmaksun epäkohdista. Olen pohdinnan jälkeen kuitenkin päättänyt sisällyttämään nämäkin tapaukset mukaan aineistoon. Arvioin, ettei niissä esitetä mitään sellaisia väittämiä, jotka olisivat muiden käytettävissä olleiden tietolähteiden perusteella osoitettavissa epätoiviksi.

4.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Matti Heikkilä on artikkelissaan ”Eettisiä ongelmia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa” todennut yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen voivan johdattaa tekijänsä vaikeiden eettisten kysymysten eteen. Puntaroinnin tarvetta tuottavat aiheen arkaluontoisuus ja tutkijan oma positio: miten lähestyä tutkimuskohdetta, tehdä oikeat johtopäätökset, esitellä ne tiedeyhteisölle tai julkisuudelle ja vastata tutkimuksensa mahdollisista vaikutuksista. Aiheen poliittinen latautuneisuus voi tuottaa myös jännitteensä tutkimuksen tekemiseen, koska usein sekä tutkimuksessa että politiikassa hyväosaisten ja huono-osaisten edut ovat törmäyskurssilla. Kuitenkin sosiaalipoliittiseen tutkimuksen peruseetokseen kuuluu asettua heikomman puolelle, mikä ei tarkoita objektiivisuuden kadottamista, vaan

tutkimusasetelman suuntaamista siten, että tutkimuskohteen kokemukset ja näkemykset tehdään näkyviksi. (Karjalainen, Launis, Pelkonen ja Pietarinen 2002, 165–167.)

Kun pohdin kiinnostustani alustatalouteen ja näkökulmani on yhteiskuntapoliittinen eikä taloustieteellinen, ei olisi mielestäni ollut oikein sivuuttaa alustatyötä tekevien näkökulmaa. Alustatyön työterveys- ja -turvallisuuskysymyksiä on analysoitu ja nuoriin aikuisiin kohdistuvia työhyvinvoinnin riskitekijöitä tunnistettu erilaisissa alustatyön muodoissa. Yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta on mielenkiintoista ja pohtimisen arvoista se, mitkä ovat matalan osaamisen ja vähäisen tuottavuuden alustatyön kasvua edistävän ”joustavan henkilöstöpolitiikan” kauaskantoisemmat seuraamukset, vaikka se näyttäisi lyhyellä tähtämellä vastaavan myös työmarkkinoilta paikkaansa hakevien tarpeisiin. Yhteiskunnallisessa tutkimuksessa törmätään väistämättä tilanteisiin, joissa on sisäänrakennettuina eturistiriitoja (Heikkilä, 2002. 166). Niin tässäkin tutkimusaiheessa.

Tutkimuksen aikana, toukokuun lopulla 2018 tuli voimaan uusi eurooppalainen henkilötietolaki (GDPR), jolla on vaikutusta kaikkeen toimintaan, jossa tallennetaan ja käsitellään henkilöitä koskevaa tietoa ja syntyy henkilörekistereitä. Lokakuussa sain jälkikäteen yliopiston verkkokurssin kautta tarkempaa informaatiota siitä, miten uusi lainsäädäntö tulee huomioida opinnäytetyön teossa. Olin ohjeistuksesta vallinneen epätietoisuuden vuoksi toiminut jo aineistoa hankkiessani siten, että vältin tallentamasta tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja mihinkään. Viestinnästä syntyi kuitenkin vääjäämättä henkilöihin kytkeytyviä datajälkiä ja tekstimateriaalia. Tutustuttuani tietosuojakurssin sisältöön käsitteelin aineiston vielä sen mukaan: litteroinnin jälkeen suoritin tutkimukseen liittyvän haastattelu- ja viestintäaineiston täydellisen anonymisoinnin. Kokosin yhteen tiedostoon kaiken tutkimukseen liittyneen kirjoitetun materiaalin, sähköpostit ja pikaviestinnän haastattelujen sopimisesta, sekä jälkepäin tapahtuneet yhteydenotot. Poistin materiaaleista niihin kopioituneet profiilikuvat sekä henkilöihin, paikkoihin ja yrityksiin liittyvät tunnisteet ja korvasin ne yleisnimillä. Tämän jälkeen poistin haastateltujen kanssa käydyt pikaviestiketjut ja sähköpostikeskustelut. Tarkistin tiedostoista, että ne eivät sisältäneet metatietoina mitään tunnisteita, jotka viittaisivat muualle kuin itseeni. Koska haastateltuja oli vain kolme, yhdistin iät yhdeksi luokaksi, jossa tein hieman pyöristystä molempiin suuntiin. Aineistosta poistin sellaiset haastateltavien yksityiselämää (perhe, asuinpaikka, synnyinmaa, työnantajat) koskevat tiedot, joista heidät voisi mahdollisesti tunnistaa.

4.4 Tutkimusmenetelmä

4.4.1 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Tässä tutkimuksessa on sovellettu teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, mikä tarkoittaa, että analyysia ohjasivat aiemman tutkimustiedon luomat jäsentelyt alustatyöhön liittyvistä ilmiöistä. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet ovat alusta lähtien mukana, ilmiöstä aiemmin tiedettynä: analyysin yläluokat tuodaan valmiina ja alaluokat syntyvät aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin pääasiallinen ero tulee siitä, lähestytäänkö aineistoa täysin omilla ehdoilla ja kytkien löydökset analyysin edetessä johonkin teoriaan vai poimitaanko alkuperäisestä aineistosta asioita tai ilmauksia tiettyjen teoreettisten lähtökohtien ohjaamana. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 117.) Tässä tutkimuksessa analyysia ohjaavana lähtökohtana oli aiempiin tutkimuksiin perustuva otaksuma alustatyön joustavuudesta ja vapaudesta. Aineiston myötä mukaan liittyivät vapauden kääntöpuolina työhön liittyvät riskien ja osallisuuden kokemisen teemat.

4.4.2 Aineiston käsittely

Laadullisen tutkimuksen idea on tutustua hyvin aineistoon, kuunnella sitä tarkasti ja löytää siitä jotakin uutta ja ennen havaitsematonta. Koska aineisto ei yleensä tarjoa suoraa vastausta alkuperäiseen tutkimusongelmaan eikä -kysymyksiin, tarvitaan erikseen analyttisiä kysymyksiä, joiden muodostaminen vaatii tarkkuutta ja omista ennakko-odotuksista luopumista. Kysymykset haastateltavien enemmistön tai vähemmistön näkemyksistä eivät ole mielekkäitä, kun aineisto on suppea ja laadullinen, vaan kiinnostuksen kohteena ovat esimerkiksi tutkimukseen osallistuvien tavat antaa merkityksiä asioille, niissä havaittavat mahdolliset yhteneväisyydet ja erot. Haastatteluaineisto ei ole koskaan kokonaisuudessaan hyödynnettävissä, vaan sitä tulee johdonmukaisesti rajata tutkimustehtävän ohjaamana. (Ruusu vuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 16–17.)

Järjestelin molemmat aineistot taulukoimalla tekemäni haastattelut ja media-artikkelit tiedonantopäivämäärien mukaisessa järjestyksessä ja poimimalla niistä esiin tutkimukseni kannalta oleellisen sisällön. Kronologinen järjestys auttoi tarkastelemaan esille nousevia asioita myös suhteessa alustayrityksen kehitysvaiheeseen ja peilaamaan kommentteja lähe-
tin työehtoihin ja niissä tapahtuneisiin isompiin muutoksiin. Media-aineisto ja

haastatteluaineisto poikkesivat suuresti toisistaan. Media-aineistoa järjestellessäni saatoin todeta, että artikkelit tarjosivat enimmäkseen melko pinnallisen kuvan lähettien taustoista, tilanteesta tai mielipiteistä – jos niille oli ylipäänsä annettu tilaa. Sisällöt liikkuivat tuntiansioiden, työn vetovoimaisuuden ja työntekijän oikeuksien sekä alustayrityksen rahoituksen ja yritystoiminnan kannattavuuden ympärillä. Toisaalta media-aineistossa oli kannanottoja työoloihin ja mm. huolta erityisesti maahanmuuttajataustaisten lähettien asemasta. Media-aineiston heikkoutena on, että kyse on toimitetusta sisällöstä, jonka näkökulman ja rajauksen toimittaja määrittelee. Julkisuudessa esiintyminen rajoittaa myös yksityishenkilön taustoitusta ja mielipiteiden esittämistä, mikä voi antaa henkilöstä liian yksipuolisen kuvan.

Poimin media-aineistosta taulukkoon julkaisupäivämäärän, julkaisijan, artikkelin kirjoittajan sekä lähetistä kertovat anonymisoidut henkilö- ja kuvailutiedot. Kirjasin taulukkoon käytettävissä olevat tiedot lähetin asemasta, alustalla työskentelyn kestosta ja mahdolliset maininnat työtuntimääristä sekä tiedot lähetille maksettavasta korvauksesta ja tuloista tietyllä aikavälillä. Aineistoon tutustuminen ja aiempi tutkimus johtivat kolmeen teemaan, joista muodostin lopulliset tutkimuskysymykset. Teemat olivat työn joustavuus/vapaus, riskit ja osallisuus, ja ne purkautuivat aineistossa deduktiivisen analyysin kautta yksittäiseksi ilmauksiksi seuraavasti:

Joustavuus: vapaus, joustava, saada, itse, pyöräily, liikunta, ulkona, tutustua, määritellä, päättää, ei tarvitse, vapaa, loma, on mahdollista, minä voin, helppo, yksinkertainen, nopea, työvuoro, raha, nopeasti, tyytyväinen, uusi, jatkaa, itsenäinen.

Riski: rikkoutua, sairastua, kilpailu, riittävyys, vakuutus, tarpeeksi, keikka, pisteytys, hämärä, epäselvä, käyttää hyväkseen, pudota, vaikea, kolari, stressi, masentaa, työvuoro, raha, pysäköinti, sakko, vastuu, ikävä, satunnainen, joutua, työttömyyskorvaus, perhe, heikko, epäreilu, käytettävyys, sää, paleltua, jännittää, maahanmuuttaja, sitoutunut, tuloraja, kannattavuus, kustannukset.

Osallisuus: kaveri, muut lähetit, whatsapp, viestiryhmä, sovellus, sähköposti, koordinaattori, aamiaistapaaminen, vuorovaikutus, tuntea, yhteinen aika, toimisto, aikataulu, itsenäinen, ilmoittaa, moikata, viestittää, yrittäjä, bisnes, ura, kehittäminen.

Näistä muodostuivat tutkimustulosten teemakohtaiset alateemat, jotka ovat:

Joustavuus: työhön pääsy, työn luonne, pisteytysjärjestelmä, palkkio- ja työvuorojärjestelmät, ajankäytön säätely

Riskit: taloudellinen riski, työsuojelu

Osallisuus: työyhteisö, vuorovaikutus yrityksen kanssa, osallisuus työyhteisössä ja yhteiskunnassa, perhe, maahanmuuttajat, tulevaisuus.

Osa koodisanoista kuului useampaan ryhmään ja huomasin, että myös alateemat limittyivät joiltakin osin toisiinsa; esimerkiksi pisteytys- ja työvuorojärjestelmä tarkoittivat läheteille sekä joustavuutta että riskiä, jolloin jouduin vain tekemään valinnan ja päädyin sijoittamaan ne joustavuus-teeman alle, koska ne kuitenkin sisälsivät paljon joustavia elementtejä. Pisteytysjärjestelmä tosin nousi lähettien puheessa useimmiten esiin riskinä, ja siinä menestyminen ei ollut ainoastaan oman toimijuuden varassa, sillä sairastuminen tms. itsestä riippumaton tapahtuma voi alentaa lähetin saamaa luokitusta.

4.5 Tutkimuskysymykset

Tavoitteenani oli saada kokoon aineisto, joka kertoisi ruokalähetien näkemyksiä työstä ja toisaalta myös taustoittaisi lähettien tarpeita ja tavoitteita. Haastattelukysymykset olin jättänyt yleisluonteisen väljiksi ja kysymykset avoimiksi, koska minua kiinnosti, millaisia asioita lähetit itse painottaisivat puhuessaan työstään ja tilanteestaan. Aineistoon tutustumisen myötä pääkysymyksen alle muotoutui kolme tarkentavaa kysymystä. Lopulliset tutkimuskysymykset olivat:

Millaisena alustasovelluksen ohjauksessa tehtävä lähettityö tekijälleen näyttäytyy?

Kytken tähän seuraavat lähettien näkökulmasta asetetut tutkimuskysymykset:

- 1) Mitä on alustatyön joustavuus ruokalähetityössä?
- 2) Mitä riskejä nousee esiin?
- 3) Mitä osallisuudesta ja työyhteisöstä puhutaan?

4.5.1 Aineiston tiivistys

Haastattelu 1:

Yli 25-vuotias nainen, tehnyt ruokalähetin työtä 1,5 vuotta korkeakouluopintojensa ohessa pärjätäkseen taloudellisesti, koska toimeentulo oli hyvin niukkaa. Opiskelijakaupungissa oli vaikea saada myöskään kesätöitä. Työ tuntui sopivalta, koska oli aiemmin tehnyt jakelutyötä pyöräillen. Ensimmäisenä vuonna oli tyytyväinen ansioihin, mutta uusi palkkiojärjestelmä ja arviointijärjestelmä vaikeuttivat tuntitöiden saantia ja pudottivat tuloja aiheuttaen epävarmuutta. Oli kuitenkin pakko tehdä, koska muutakaan työtä ei ollut saatavilla.

Arvosti työn joustavuutta, koska sen pystyi ajoittamaan opintojen mahdollistamiin ajankohtiin. Harmitteli, ettei toisiin lähetteihin tutustunut ja vuorovaikutus jäi vähäiseksi. Oman alan töiden pilkkominen alustatyön tapaan lisää tulevaisuuden epävarmuutta. On kiinnittänyt huomiota yhteiskunnalliseen keskusteluun alustatöiden laillisuudesta ja arvelee, että kumppanuusasetelma on keinotekoinen. Kiinnittänyt huomiota alustayrityksen viestintästrategiaan, lähettejä puhutellaan ”kivasti” ja arvostavasti, mutta kokemus omasta asemasta oli silti alisteinen. Lopetti työn, koska pelkäsi sen vaikuttavan valmistumisen jälkeen työttömyysturva-oikeuteen.

Haastattelu 2:

Yli 25-vuotias mies, tehnyt ruokalähettyötä 8 kk, koska ei ole onnistunut saamaan oman alansa töitä. Valmistunut suomalaisesta korkeakoulusta, mutta hakeutunut jatko-opintoihin, jotta työllistymismahdollisuudet Suomessa paranisivat. Tehnyt mm. siivoustöitä ja postinjakelua ja kokee, että ulkomaalaisille ei muita töitä löydy, vaikka olisi hyvin koulutettu ja osaava. Pitää työn vapaudesta, haluaa määritellä itse, milloin pitää vapaata ja milloin on käytettävissä. On opiskelijana tyytyväinen saamiinsa tuloihin, mutta erityisesti siihen, että voi reaaliaikaisesti seurata, paljonko on ansainnut. Kokee motivoivana sen, ettei kukaan aseta hänelle sitovasti työaikoja tai työn tekemisen paikkaa. Epävarmuus jäytää, koska haluaisi kuitenkin työn, jossa saisi kunnollista palkkaa. Seurustelee, mutta miettii voiko jäädä Suomeen. Urahaaveet osin ristiriitaiset: hakee oman alan töitä, jotka ovat aikataulutettuja ja sitovia, mutta arvostaa enemmän vapautta ja itsemääräämisoikeutta työn järjestelyissä, eikä haluaisi olla kenenkään johdettavana. Yhtenä urahaaveena edetä alustayrityksen kehittämispuolelle. Kasvanut kulttuurissa, jossa on tottunut siihen, ettei oikeutta sosiaaliturvaan ole tai ainakin sen saaminen on ollut liian monimutkaista.

Haastattelu 3:

Yli 30-vuotias mies, työskennellyt säännöllisesti autolähtettinä toisen, yötyön ohessa useita kuukausia. Perheellinen. Korkeasti koulutettu ja pitkä työkokemus myös kansainvälisesti, mistä johtuen oma tilanne Suomessa on tuntunut hyvin raskaalta. Ei ollut osannut varautua siihen, ettei koulutuksellaan ja työkokemuksellaan saisi Suomesta alansa töitä. Joutunut keskeyttämään TE-toimiston tarjoaman kielikurssin parin kuukauden jälkeen, koska oli mahdoton oppia vaikeaa kieltä pystymättä keskittymään siihen kahden työn vuoksi. Tavoitteena saada kokoon riittävät tulot ja niiden myötä kattavampi oleskelulupa, jotta voisi keskittyä suomen kielen opintoihin. Ajattelee, että lähettiyrityksessä etenemisestä on turha

haaveilla. Toisen, määräaikaisen työnsä kautta haastatellulla on oikeus työterveyshuoltoon ja palkalliseen sairauslomaan, mutta esim. lasten sairastuessa eivät ole oikeutettuja julkisen terveydenhuollon palveluihin. Hän ei ole useista toiveistaan huolimatta saanut osa-aikatyöhönsä pysyvää työsopimusta. Pohtii palaamista yksin kotimaahan ja entiseen työhön, ellei tilanne muutu ja avaudu näkymää päästä etenemään oman alan tehtäviin. Tällainen päätös olisi kuitenkin perheen kannalta henkisesti erittäin vaikea.

Media-aineiston lähetit:

2015:

- 1) mies, n. 25- vuotias pyörälähettilä, työsuhteessa, korkeakouluopiskelija. Työskentelee 3-6 päivänä viikossa, iltaisin ja viikonloppuisin. Sai polkupyörän käyttöön yritykseltä.
- 2) mies, 25-vuotias autolähettilä, valmistumassa oleva yliopisto-opiskelija, ulkomaalaistaustainen. Ajaa viikonloppuisin 8 tunnin vuoroja.
- 3) nainen, 21-vuotias autolähettilä, ylioppilas, pitää välivuotta. Auto isältä, vähentää auton kulut verotuksessa.
- 4) 2 anonymia, autolähettilä, opiskelijoita. Toiselle isä maksoi bensat. Lopettaneet.

2016:

- 5) mies, n. 30-vuotias, pyörälähettilä, tiiminvetäjä, opinnot keskeytyneet, ulkomaalaistaustainen.
- 6) mies, n. 25-vuotias, autolähettilä, palvelusopimus. Suunnitteilla oma yritys.
- 7) mies, 25-vuotias, skootterilähettilä, urheilee, ulkomaalaistaustainen. Muuttamassa pois talveksi.
- 8) mies, 25-vuotias, autolähettilä, ulkomaalaistaustainen, suomalainen tutkinto, ei saa kielen vuoksi oman alan töitä. Työskentelee kahdella erityyppisellä alustalla. Suunnitteilla oma yritys.
- 9) mies, 33-vuotias, pyörälähettilä ollut pari kuukautta, tekee verokortilla, ei maksa eläkevakuutusta. Kyllästyi säännölliseen päivätyöhön.
- 10) mies, parikymppinen, autolähettilä laina-autolla muutaman kuukauden, verokortilla, lopettanut.
- 11) mies, pyörälähettilä noin 1 vuosi, opiskelija. (Pariisi)
- 12) nainen, lukiolainen. Ajaa äidin autolla.

2017:

13) nainen, pyörälähetinä 5kk, opiskelija. (Pariisi)

14) mies, 25-vuotias autolähetin, yliopisto-opiskelija, ulkomaalaistaustainen, lopettanut

2018:

15) mies, pyörälähetin toimi tiiminvetäjänä, ulkomaalaistaustainen, korkeakoulutettu, oma muu yritys, lopettanut. Aktiivi.

16) mies, 28-vuotias korkeakouluopiskelija, pyörälähetinä 7 kk. Kevytyrittäjä, suunnitelmassa oma yritys.

17) mies, autolähetinä yli 1 v., oma yritys, korkeakouluopiskelija, ulkomaalaistaustainen.

18) mies, pyörälähetin, tekee töitä muillakin alustoilla, tähtää tietyille alalle. (Lontoo)

19) nainen, yliopisto-opiskelija, pyörälähetin, oli pudonnut rankingissa, ei hyväksynyt heikompiä työehtoja ja sopimus päättyi, aktiivi.

20) mies, n. 30-vuotias, korkeakoulututkinto, pyörälähetinä yli vuoden oman yrityksen kautta, aktiivi. Lopettanut.

21) mies, lähetinä yli 2 vuotta, ”senior rider captain”, työsopimus, aktiivi.

22) mies, 28-vuotias, korkeakoulututkinto, pyörälähetinä 1v 3 kk, ”rider captain”, 15 takuutuntia viikossa, aktiivi.

23) mies, sairastui ja putosi rankingissa, ei voinut varata vuoroja enää samalla tavalla, sai enää ainoastaan satunnaisia vuoroja, lopettanut.

24) mies, kahden firman autolähetin, oma yritys, maksaa kirjanpidon ja sairausvakuutuksen, haaveilee perheestä, muuttaa ehkä pois Suomesta töiden vuoksi, ulkomaalaistaustainen.

Aineiston lähetit, joiden ikä tuli esille, olivat 18–35 –vuotiaita. Kaikkien sukupuolta ei mainita, mutta suurin osa on miehiä; nimetyistä läheteistä vain viisi oli naisia. Opiskelijoita joukossa oli 13 ja Suomessa toimivista haastatelluista ulkomaalaistaustaisia mainitaan, tai voi muuten päätellä olleen 10 lähettä. Kaikkien osalta ei käynyt ilmi, olivatko he pyörä- vai autolähettejä, mutta tiedossa olevien osalta jakauma oli melko tasainen: pyörälähettejä oli 11, autolähettejä 10 ja yksi skootterilähetin. Osalla oli ollut tai oli edelleen työsopimus, tai henkilö oli sittemmin edennyt vastaavaksi lähetiksi ja päässyt takuutuntien osalta työsopimuksen piiriin. Osalla oli oma yritys, jonka kautta he olivat tehneet lähettityötä ja osalle enää vain ns. freelancer-sopimus oli ollut mahdollinen, jolloin työtä tehdään joko verokortilla tai oman yrityksen kautta. Yritys on yleensä toiminimi tai kevytyritys, mutta mainittiin

myös, että kevytyrityksenä lähettityö ei kannata, koska puolet palkkioista menisi palvelumaksuihin. Aineistossa oli kolme ulkomailta työskentelevää lähettiä, joista yksi asui Isossa-Britanniassa ja kaksi Ranskassa.

TULOKSET

Joustavuus mainitaan usein alustatyön keskeisenä vahvuutena (De Groen & Maselli 2016, 8; De Stefano 2016, 5; Drahekoupil & Piasna 2019, 27; Huws ym. 2017, 40). Ruokalähettyön tyyppisten (on-location platform-determined) alustatöiden vetovoimatekijöitä voivat olla työmarkkinoille pääsyn esteiden puuttuminen (työhaastattelut, työkokemus, kielitaito), lisätulojen hankkiminen sekä joustava työaika ja mahdollisuus sovitella yhteen työ ja muut oman elämän tarpeet. Alustajohtoisessa paikallisessa työssä, jota myös ruokalähettyien työ edustaa, ei työn aikataulutuksen vapaus välttämättä kuitenkaan toteudu. (Eurofound 2018, 18.)

Alustatyön joustavuus, se ettei alusta määrittäisi työntekijälle aikatauluja, työvuoroja tai tehtäviä, voidaankin nähdä myös myyttinä, kirjoittaa Antonio Aloisi, joka käyttäisi alustatyön joustavuudesta ennemminkin termiä agility kuin flexibility. Hän toteaa, ettei kyseessä ole mikään universaali ihmelääke, sillä jokseenkin kyseenalaista on, kuinka yleistä joustavuuden toteutuminen on alustatyöntekijöiden keskuudessa. Ja vaikka jotkut siitä hyötyisivätkin, maksavat alustatyöläiset kovan hinnan myymällä turvallisuutensa ja etuutensa, eikä jatkuvassa työvalmiudessa oleminen ole työntekijän kannalta suotuisaa työn vapautta. (Aloisi 2016, 662; De Stefano 2016, 5.) Laajemmassa kontekstissa alustatalouden luomat uudet mahdollisuudet voivat johtaa kasvavaan prekarisaatioon ja sosiaalisen suojelun puutteisiin. (DGIPOL 2017, 16)

Joustavuuteen liittyy myös vapaus: pakottavia rakenteita ei ole yhtä paljon kuin muun tyyppisissä töissä ja mahdollisuuksia itse tehtyihin valintoihin on enemmän. Joustavuus on käytäntöjen jäykkyyden puutetta eli mahdollisuutta halutessaan muokata työntekoa vastaamaan omia tarpeita ja toiveita. Lähettyien puheista kartoitettiin, mitä ei-toivotut elementit olivat ja tarkasteltiin myös, millaisista suotavista rakenteista lähettytyö on vapaata verrattuna moniin perinteisiin työpaikkoihin ja työyhteisöihin.

5. TYÖN VAPAUESTA JA JOUSTAVUUDESTA

5.1 Työhön pääsy

Ensimmäinen lähettien vapauden kokemusta ilmentävä tekijä liittyi alustatyöhön hakeutumiseen: työmahdollisuus oli ilmaantunut sosiaalisen median uutisvirtaan, kun tilillä oli nolla euroa tai sopivaa ansaintamahdollisuutta ei ollut näköpiirissä. Yritys kertoi avoimesti, ettei suomen kielen taitoa vaadita, vaan riittää, jos suomen sijaan osaa auttavasti englantia ja käytettävissä on jokin kulkuneuvo ja älypuhelin, jollainen nykyään on lähes kaikilla muutenkin. Lähettityötä voi tehdä oman halunsa mukaan joko autolla, pyörällä tai skootterilla tai esimerkiksi sääolosuhteiden mukaan vaihdellen. Pyörillä liikkuvilla läheillä on pienempi toiminta-alue ja pienemmät ansaintamahdollisuudet, mutta työvälinekultkin ovat pienemmät, eikä heidän tarvitse stressata pysäköinnistä. Auto- ja skootterilähetit voivat tehdä pitempiä kuljetuksia, mikä lisää heidän tulojaan. Lähettityön joustavuutta on työaikojen valinnanvapauden lisäksi se, että samaa työtä voi halutessaan tehdä muissakin kaupungeissa, kun vain ilmoittautuu ja hakee tarvittavat varusteet.

”... mulle tuli Facebookissa niiden joku semmoinen sponsoroitu mainos, että ”etsimme lähettejä” ja mulla oli joku pari euroa tilillä, ni olin sillai, että ”no, toihan vois olla ihan kiva. Kun mä olin tehny edellisessäniä niitä mainoslehdenjakajan töitä pyörällä kanssa, niin mä ajattelin, että tollainen erilainen pyöräilytyö vois sit sopia kans mulle. Niin sit mä laitoin sen hakemuksen. Ei siinä kysytty mitään muuta, kun jotain että ”onko sinulla älypuhelin ja ... pyörä”- tyyliin, ja sitten tyyliin saman päivän aikana mulle jo soitettiin, että tuletko maanantaina töihin.”

Työnhakuprosessi on yksinkertainen. Byrokratia ei vaivaa kuten muissa organisaatioissa, vaan hakeminen tehdään sähköisesti ja ilman rekisteröitymisiä tai työstämistä vaativia liitemateriaaleja. Muutamien perustietojen lähettäminen riittää, eikä omaa kelpoisuuttaan ja ahkeruuttaan tarvitse todistella.

- That was a really quick process
- Yeah, that was so fast! That’s a one thing I like the company, because they are really interested – because there in other companies you have to wrote to your application all the over and over and over again... And I don’t like that.

Perinteisemmät organisaatiot eivät välttämättä vastaa hakemuksiin, vaikka niihin olisi käyttänyt paljon aikaa ja vaivaa – päinvastoin kuin uudet alustayritykset, jotka reagoivat nopeasti. Netin kautta lähetettyjen alkutietojen perusteella alustayritys oli ottanut pian yhteyttä ja haastatellut hakijan puhelimesta, tai hakemuksen lähettämisen jälkeen yrityksestä oli otettu yhteyttä ja sovittu tapaaminen, jossa oli käyty läpi perusasioita sekä työtä ohjaavan sovelluksen käyttöä ja allekirjoitettu toimeksianto- eli palvelusopimus.

Alustafirman kontrolli oli rekryointivaiheessa minimaalista ja tiivistä: autolähetiksi hakevilta oli kysytty, onko henkilöllä ajokortti ja minkä vuosimallin autolla aikoo työskennellä ja ulkomaalaisilta oli kysytty Suomessa oleskelun statusta. Lähettityön oli voinut aloittaa lähes saman tien. Perehdytys oli ollut joidenkin ohjepapereiden lukemista ja lyhyesti työtä ohjaavaan ja seuraavaan mobiilisovellukseen tutustumista yrityksen palkkalistoilla olevan henkilön ohjauksessa. Jotkut läheteistä kokivat vapaudeksi sen, ettei työssä ollut ”esimiestä kontrolloimassa”, eikä tarvinnut olla tietyssä paikassa työnantajan ennalta määrääminä aikoina. Jotkut saattavat tuen sijaan mieltää esimiehen manipuloijaksi ja määrällijäksi, joka tuottaa vain stressiä – jos itse tietää, miten työt on hyvä tehdä (Huws ym. 2017, 41).

Alustayritysten vaihdettavuuden strategiaan kuuluu, että matalan osaamisen työvoimaa (joka ei työn luonteen vuoksi tarvitse kummoistakaan perehdytystä, eikä näinollen tuota kustannuksia) tarvitsevalle alustalle otetaan lähes kaikki halukkaat hakijat yksinkertaisella protokollalla sen vuoksi, että alustojen työvoiman eli itsensätyöllistäjien vaihtuvuuden tiedetään olevan suurta. Yritysten mahdollisuus näin avoimeen rekryointiin ja nopeaan reagointiin perustuu Hathaway & Muron mukaan siihen, että ne panostavat huomattavan määrän resursseja tähän alustan ”kirnuamiseen” – ne, joille työ ei sovi, tai jotka kokevat sen muuten kestäättömänä, erottuvat joukosta ja poistuvat. Uusia on otettava koko ajan sisään, jotta voidaan varmistaa riittävä palvelutuotantoresurssi ja kuluttajien tyytyväisyys. (van Doorn, 2017, 904, ks. myös Fabo & Belavyi 2017, 14.)

5.2 Työn luonne

Aivan kuten Belgiassa, (Drahokoupil & Piasna 2019, 27) lähettien mahdollisuus pyöräillä, olla ulkona sekä liikkua eri paikoissa ja tutustua kaupunkiin olivat työn mukavia puolia, ainakin kesäkeleillä. Uudenlainen työ viehätti erityisesti heitä, joille lähettityö oli välivaihe

opinto- ja työuralla ja joilla on mielessä odottamassa erilaisia mahdollisuuksia sen suhteen, mitä haluaisivat seuraavaksi tehdä, tai jotka mahdollistivat alustatyöllä jonkin muun aktiiviteetin, vaikkapa urheilemisen. Pyörälähetti kuvaili tekevänsä uutta urbaania työtä, jossa oli paitsi vapauksia, myös mielenkiintoista teknologiaa, jonka avulla työnsä tuloksia voi helposti seurata:

- Considering that you are... you don't have an office, you don't have hours, you don't have a schedule... You don't have to... You can go on vacation whenever you want, just by.. simply by letting to the support team a note that I'll be away for few weeks. You don't have to be requested or anything... It's a kind of... considered as a hipster job - hipster company, that has this new style of work: People follow... can follow very close, how much do they work, how much they earn and you know..." ---
- So, how much do you work; how many hours per week or per month or?
- It fluctuates a lot. I mean, there has been... I don't remember by the hour, but I remember by the amount of money that I earn.

Omien tulojen kertymisen seuranta saattoi kuitenkin olla sekä motivoiva tekijä että motivaation syöjä – riippuen siitä, paljonko työvoiman tarjontaa ja kysyntää kulloinkin oli:

"Kyllä mä siinä kesällä jossain vaiheessa niinku aina katoin silleen, että paljon siitä tuli. Se oli silleen, että pitäis tulla joku semmoinen kolme tilausta, niin sit se ois semmoinen 9-10 euron tuntipalkka. Ja tota.. ja no välillä sit oli jotain ihan 6 euroo, välillä oli vieläkin vähemmän. Välillä oli ihan ok, semmoinen 10 euroo... Että en sitten silleen kauheesti laskenu, koska sit se alkoi vaan masentaa mua, kun alkoi laskea niitä..."

Ruokalähetettyö oli voinut voittaa muut tarjolla olevat työt, kuten siivousalan tehtävät tai yötyön lehdenjakajana. Opiskelupäivän päätteeksi koettiin myös hyvänä vaihteluna tehdä muutaman tunnin verran lähettikeikkoja pyöräillen ja kuten ulkomailta tullut opiskeleva lähetti totesi, jos lähettityöllä ansaitsi "muutaman euron joka päivä", se riitti – kuukauden pakollisista arkimenoista selviytyisi. Joidenkin mielestä oli mukavaa tehdä työtä, jossa oli mahdollisuus ihmisten kohtaamiseen ja uusiin ihmisiin, kuten ravintoloiden työntekijöihin ja omistajiin tutustuminen:

"En tiedä, miksi jengi ei haluaisi tätä tehdä. Tämä on feel-good-homma. Asiat toimii ja ihmiset ovat iloisia ja kunto kasvaa. Maksettua kuntoilua."

"Ruokalähetin työ on mitä parhain tapa tutustua Helsingin katuihin ja paikkoihin."

Huws ym. tutkimuksessa haastatelluille, erityyppisiä alustatöitä tekeville, joustavuus tarkoitti työn vaihtelevuutta, mahdollisuutta olla tekemisissä erilaisten asiakkaiden kanssa ja ruokalaheteille myös mahdollisuutta muiden lähettien kanssa kaupungilla hengailuun tilauksia odotellessa. Joustavuus liittyi työn ajoittamiseen siten, että työn saattoi aloittaa ja lopettaa koska vain ja työt sai sovitettua paremmin yhteen perheeseen liittyvien velvollisuuksien tai opintojen kanssa. Mutta myös työtulot joustivat ja yleensä alaspäin; kaikkina ajankohtina ei voi ansaita yhtä paljon, ja se vaikuttaa myös työn vapaaseen ajoittamiseen. Joustavuuden mahdollistamista läheteille saatettiin myös käyttää puolusteluna alustayrityksen tekemille, ei-toivotuille muutoksille. (Huws ym. 2017, 40-41.)

Mahdollisuus viettää aikaa yhdessä muiden lähettien kanssa ei noussut esille tämän tutkimuksen aineistossa, vaan päinvastoin yhteistä aikaa ei löytynyt. Oletettavaa on, että yhdessä hengailu ja taukopaikat, joissa tilauksia voidaan odotella, kuuluvat suurten kaupunkien lähettien työkuultuuriin, mikä edesauttaa myös lähettien omatoimista järjestäytymistä ja aktivismia.

5.3 Pisteytysjärjestelmä

Alustalla on palaute- ja pisteytysjärjestelmä, jolla lähettien työtä arvioidaan. Lähetin pisteytykseen vaikuttaa paitsi asiakaspalautteiden laatu, myös työskentelyn määrä ja tehokkuus, ja pisteytyksellä on vaikutusta ansaintamahdollisuuksiin.

Yksi läheteistä lähetti kuvasi haastattelussa kokeneensa pisteytysjärjestelmän hämäräksi. Hänelle oli kerrottu, että mm. kuljetusten määrä, toimituksen nopeus ja asiakaspalaute vaikuttivat pisteytykseen, mutta ei sitä, missä suhteessa näitä tekijöitä painotettiin. Hänen oli kokenut, että nopeinkaan reagointi varausjärjestelmän avauduttua ei ollut riittävää, vaan tuntityöt olivat menneet aina joillekin muille ja hän oli saanut pelkkiä kuljetuspalkkioperusteisia töitä, joissa ansiot olivat hyvin epävarmat. Lähetti piti tätä epärealistisena ja ihmetteli, mahtoivatko etusijalla olla kokopäiväisesti työskentelemään pystyvät. Opiskelijana hän ei voinut parantaa asemiaan lisäämällä käytettävyyttään. Hän mietti myös, oliko yritys rekrytoinut niin paljon lähettejä, ettei vuoroja riittänyt kaikille, vai oliko niitä säästösyistä laitettu tarjolle hyvin niukasti. Tämä oikeudenmukaisuuspohdinta liittyi tilanteeseen, jossa tuntiperusteisten töiden määrää oli vähennetty ja niitä pääsi varaamaan sovelluksen kautta vain kerran viikossa, hyvin rajallisena aikana. Lähetti ihmetteli, miten asiakkaat pystyvät

pisteytystä tehdessään hahmottamaan palvelussa esiintyneet erilaiset ongelmat ja niiden todelliset syyt: lähetti joutuu kantamaan seuraukset, vaikka hänen syytään eivät ole ravintolan hitaus tai ruoan jäähtyminen, kun sovellus yhdistää saman kuljetusreitit varrelle useita tilauksia. Läheteille ei ollut suunniteltu systemaattista mahdollisuutta antaa palautetta alustan suuntaan sen enempää ravintoloiden kuin asiakkaidenkaan toiminnasta.

Lähetin pohdinta taakankantajaksi joutumisesta saattaa olla osuva: De Stefano kirjoittaa Benjamin Sachsiiin viitaten, että alustayritykset hyötyvät erityisesti teknologian mahdollistamasta palaute- ja rankingmekanismista, koska se tarjoaa yrityksille sekä kontrollin että joustavuuden elementit. Päinvastoin kuin perinteisemmissä organisaatioissa, alustayritysten ei tarvitse laittaa resursseja työntekijöiden henkilökohtaisiin palautteenantokäytäntöihin ja samalla ne voivat vastuuttaa työntekijöitä myös palvelussa ilmenevistä häiriöistä – olkoonkin, että häiriöt olisivat työntekijästä riippumattomia. (De Stefano 2016, 5.)

Alustapisteytyksen kokeminen hämäräksi ei ole muutenkaan yhdenkään eikä vähäpätöinen asia alustataloudessa. Koska alustatyöläisen tulot ja alustalla pysyminen ovat hyvin riippuvaisia omasta pisteytyksestä, on suuri merkitys sillä, miten alustatyön rankingjärjestelmä toimii. Mitä merkittävemmän aseman alusta on saavuttanut, sitä suurempi merkitys asialla on, koska alustatyöllistymisen mahdollisuudet voivat pahimmillaan olla vain yhden alustatoimijan varassa. Sekä työntekijöiden että kuluttajien oikeusturvan kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää, että alustojen järjestelmät toimivat sekä avoimesti että reilusti. Pisteytysjärjestelmien olemassaololla tulee olemaan työmarkkinoilla ja palveluissa myös ulkoisvaikutuksia, sillä julkisten arviointien mahdollisuus voi pakottaa myös tiettyjä, hyvin suojattuja professioita avautumaan. (De Groen & Maselli, 2016, 20.)

Rankingissa hyvin sijoittunut, säännöllisesti työskentelevä lähetti vaikutti tyytyväiseltä arviointeihin ja niiden vaikutukseen ja hän ymmärsi mielestään hyvin, kuinka järjestelmä toimii:

- Yes, they have ranking. If my consumer feedback is good, then I can get good ranking:
A b c d -category.
- Is it useful, I mean do you get some utilities if you have good rankings? And vice versa, is there consequences if the ranking is bad?
- No. If your ranking is good, you can get more tasks and your income ratio will be high. If ranking is not good, then your income is low. Because of you get low tasks.
- Okay, so the algorithm makes decisions based on the rankings, when sharing those tasks? Did I get it right? And do you know well, how it works?

- System auto select you first for task, if you are working. It means, if the work load is low, but system select you first for tasks if [there are] more people working on same time. And [when] your ranking is good the system selects you first. It means you are definitely earning. May be others don't get good tasks and earnings.

Korkean luokituksen omaava lähetti näki, että pisteytysjärjestelmä oli oikeudenmukainen, mutta kaikki eivät vain välittäneet tehdä työtään ohjeiden mukaan:

- Now I understand. Do you think those rankings are always fair? I mean, that are there any bad rankings for courier because of the restaurant's mistakes or some other reasons except your own work? I know that consumers may be very critical sometimes, for example if the food is cold or it takes too much time...
- Then it's your fault because we have hot bags and charging cable for making food hot. If you collect food in time, delivery in time, handle with proper care, use bag and other requirements, then no one blame you. But some people don't care these things.

5.4 Palkkio- ja työvuorojärjestelmät

Lähetti voi työskennellä verokortilla ilman yritystä ja eläkevakuutusmaksujen maksamista, jos vuosiansiot jäävät alle 7600€, tai vaihtoehtoisesti oman yrityksen kautta. Ennakonpidätyksiä ei tehdä, jos henkilö kuuluu enakkoperintärekisteriin. Kaikille läheteille ei kuitenkaan välttämättä ole selvää, mitä maksuja lähetin tulisi maksaa ja millaiset tulorajat vaikuttavat maksuvelvollisuuksiin. Eräs lähetti muisteli, että vakuutustakaan ei tarvinnut ottaa, jos tulot eivät ylittäneet 15 000 euroa vuodessa.

Yleensä oli voinut valita joko tuntiperusteisen tai kuljetusperusteisen palkkiomallin, mutta yritysten käytännöt olivat vaihdelleet matkan varrella ja oli myös jaksoja, joissa työtä pystyi tekemään vain kuljetusperustaisella palkkiolla. Yrityksen ensimmäinen palkkiomalli oli ollut läheteille kannattavin, sitten tuloihin alkoi kilpailun ja muutosten myötä tulla heikennyksiä ja epävarmuus tuloista kasvoi, kun käytössä olivat kuljetuspalkkiot eikä tuntipalkkioperustaisia vuoroja riittänyt kaikille.

Alustayritys oli äkillisesti muuttanut palkkio- ja työvuorovarausjärjestelmiä, mikä oli aiheuttanut monille töiden ja ansioiden selvää vähentymistä. Yritysten mukaan muutoksilla etsittiin mallia, johon kaikki olisivat tyytyväisiä. Tämä herätti kuitenkin hämmennystä läheteissä – etenkin, kun muutokset tapahtuivat yksipuolisella ilmoitusmenettelyllä.

Ansaintamallit vaihtelivat aineistoon kuuluneiden lähettien välillä: Aluksi lähetit olivat olleet pääsääntöisesti työsuhteessa ja saivat tuntikorvauksen lisäksi kuljetuskorvauksen, autolähetit toisessa yrityksessä myös kilometrikorvauksen. Joku oli saanut aluksi alustayritykseltä jopa polkupyörän työntekoa varten. Sittemmin uusimmille läheteille oli ollut tarjolla vain kuljetuspalkkioperusteisia töitä ja etuuksia oli ajan myötä eri tavoin heikennetty.

”Joo... no siis, milloinkahan se muuttui... No se eka vuosi oli ihan silleen tosi hyvä mulle ja mä sain paljon rahaa, mutta sitten jossakin vaiheessa... ainakin sanottiin, että se on meille läheteille hyväksi, että tuli sellainen toisenlainen malli tuntipalkan lisäksi, -tuntipalkallisten vuorojen lisäksi. Että oli niitä tuntipalkallisia vuoroja, jossa oli tuntipalkka ja sillä hyvä, mutta oli sitten myös sillä tavalla, että sä voit mennä töihin, milloin sä haluat ja sä vaan laitat sen sovelluksen päälle, mut sit sä et saa sitä tuntipalkkaa, vaan sä saat tietyn korvauksen siitä, kun sulle tulee tilaus. Ja sit jossain vaiheessa... mä en oikein tiedä, että mistä se johtui... ett oliko ne sitten palkannut niin paljon niitä työntekijöitä vai mistä se johtui, mutta niitä tuntipalkallisia vuoroja oli todella vähän, niitä oli todella hankala saada.”

Työvuorojen varausjärjestelmän ongelmat olivat tuttuja myös Deliveroon tutkimukseen osallistuneille: joustavuuden toteutuminen oli kyseenalaista, sillä kaikki lähetit eivät todellisuudessa saaneet töitä ajoitettua omien tarpeiden mukaan: 30 % läheteistä oli saanut haluamiaan vuoroja vain satunnaisesti ja 10 % ei ollut juuri koskaan saanut toivomiaan vuoroja. Työvuorojen varausjärjestelmä ei ollut riittävän avoin; lähettien näkökulmasta se oli liian jäykkä ja huonosti suunniteltu. (Drahokoupil & Piasna 2019, 28.)

Toisessa yrityksessä saattoi uusimman mallin mukaan halutessaan vielä työvuoron lopuksi vaihtaa tuntipalkkioon kuljetusperusteisen palkkion sijaan, jos työpäivä oli jäänyt ansiotasoltaan heikoksi (alle 8€/tunti). Palkkioiden maksaminen kaksi kertaa kuukaudessa oli merkittäväksi koettu jousto, joka ei välttämättä toteudu muun tyyppisissä keikkatöissä. Jos ei halua varmistaa työvuoroa etukäteen, työn voi aloittaa koska vain, kunhan avaa sovelluksen ja alkaa odotella tilauksia. Toinen alustayritys oli kehittänyt palkkiomallia siten, että lähetti saattoi työvuoron päätteeksi valita tuntikorvauksen, jos kuljetuksia oli ollut vähän:

- Aha, okay. which one of those do you favour.. or prefer?
- Depends on the day if it's busy day, I can prefer task base. If slow, then hourly base.

5.6 Ajankäytön säätely

Monelle lähetille merkittävä joustavuuden elementti oli mahdollisuus säädellä omaa ajankäyttöään ja ottaa tarpeen mukaan vapaata. Työtuntien määrän rajaaminen ja niiden sijoittaminen itselle sopivasti oli tärkeä tekijä, eri syistä. Nämä syyt voivat liittyä opiskeluun, toiseen työhön, harrastuksiin tai omaan jaksamiseen:

”... ja itekin voin sanoa, että se on kuitenkin niin joustava, joustava työ ja silleen helppo tehdä opintojen ohessa. Voi itse valita ne vuorot sieltä ja silleen, että ei ole oikein niinku mitään semmoisia rajoituksia, että pitää tehdä näin paljon tai silleen, että se on tosi... tavallaan tosi hyvä sillai opiskelijoille.”

Huws ym. tutkimuksen alustatyöläisille tärkeä joustojen syy oli lisäksi perheelle tarvittava aika. (Huws ym. 2017, 40). Työsuhteessa ollessaan on oltava paikalla tiettyinä työnantajan määrittelemänä aikana ja suoritettava sopimukseen kuuluvat ja muut työnantajan määräämät tehtävät, riippumatta siitä, oliko ajoitus itselle otollinen vai ei. Ruokalähetit voivat tiettyissä puitteissa itse määrittellä, milloin ovat käytettävissä. Vapaus päättää itse, milloin työskentelee, voi olla merkittävä tekijä työhön motivoitumisessa:

- Because if I ‘m in a regular job, where I have a scechual; that I have to be there, when I really don’t want to be there...
- Aha! But now you are more motivated?
- Yeah. I choose to work, just want to be there. Because if you don’t want to work, then you don’t make any money ever, so...

Lähetityötä voi rytmittää, tekemällä sitä välillä tiiviimmin ja välillä harvemmin – esimerkiksi intervalliluonteisesti siten, että työskentelee vaikkapa viikonloppuisin aamusta iltaan, jolloin korvauskin on yleensä hieman parempi. Ei ole pakkoa sitoutua mihinkään pitemmäksi aikaa tai paljon etukäteen: vapaata voi halutessaan pitää omalla yksipuolisella ilmoituksella, eikä yritys vaadi mitään selityksiä tai erillisiä anomuksia.

Lähetti voi periaatteessa itse päättää, montako tuntia hän on kerrallaan käytettävissä, ja halutessaan voi työt lopettaa vain sulkemalla sovelluksen, jos ei ole varannut etukäteen työvuoroa. Työvuoron voi tarvittaessa perua, mutta ei ilman seuraamuksia, jos perumisia tulee useampia. Oman ajankäytön säätely vapauksineen edellyttää tietenkin, että taloudellinen

tilanne mahdollistaa väljemmän työnteon tai omien arvostusten, kuten vapaa-ajan tai harrasteiden asettamisen paremman taloudellisen tilanteen edelle.

Eräs työn jo lopettaneista läheteistä vertasi nykyistä fyysisesti raskasta, 8.5 tunnin vuoroissa tehtävää työtään pyörälähetin työhön ja näki lähettityössä positiivisena asiana mahdollisuuden tehdä lyhyempiä työpäiviä: neljän tunnin vuorot olivat mahdollistaneet paremmin oman jaksamisen tilanteessa, jossa työ piti yhdistää kokoaikaiseen opiskeluun. Kategorinen yli kahdeksan tunnin työpäivä tuntui lähettityöhön verraten ”älyttömältä ja käsittämättömältä”, eikä siitä kehdannut uudessa työssä ruveta neuvottelemaan, kun oli juuri saanut sopimuksen – joka oli ns. nollasopimus, missä työsuhteen edut ovat osin yhtä heikot alustatyön kanssa.

Huolimatta siitä, että läheteillä ei ole neljää seinää ympärillään, ulkoa määrättyjä työaikoja eikä kontrolloivaa esimiestä, on alustatyössäkin omat rajoittavat ja ohjaavat rakenteensa. Algoritmiohjattu alustasovellus hoitaa työnjohdolliset tehtävät, kuten työnjaon, ohjauksen ja seurannan sekä työn laadun valvonnan. Tällä tavoin ”ohjelmoitu” yksinkertainen palvelutyö voi kuitenkin olla läheteille yllättäen vapauttava kokemus, kun töitä ei tarvitse itse suunnitella. On kuin itsekin olisi automaattiohjauksella, jos työtä on sopivasti:

”Se on kyl niin parasta, jos on sellainen päivä, että sulla on koko ajan keikkaa; ikinä ei oo oikeestaan kiire, mutta oot koko ajan menossa. On sellainen automeditatiivinen moodi päällä: ei vaan ajattele mitään – voi vaan olla aivan zen.”

Lähettityön vetovoimatekijät osoittautuivat samanlaisiksi kuin aiemmissa tutkimuksissa; 73 %:lle Deliveroon ruokaläheteistä merkittävin työhön motivoiva tekijä oli ollut aikataulujen joustavuus verrattuna muihin tarjolla oleviin töihin. Seuraavaksi tärkeimmät motivaatiotekijät olivat työn luonne eli mahdollisuus pyöräilyyn (70 %) ja työn aloittamisen helpous (51 %), mitä ilmensi esimerkiksi rekrytointimenettelyn yksinkertaisuus. 16 %:lla lähettityö oli ollut ainoa työmahdollisuus. Työn lyhytkestoisuutta piti positiivisena asiana 14 % vastaajista, minkä tulkittiin myös olevan osoitus keikkatyypin työn vaihtoehtomuudesta. 8 %:lle läheteistä alustatyö tarjosi varmemman ansiotason kuin muut tarjolla olevat työt ja 5 % sai siitä tarvitsemaansa työkokemusta. (Drahokoupil & Piasna 2019, 27.)

Seppänen ym. ovat myös todenneet vapauden ja joustavuuden keskeisiksi ruokalähetityön vetovoimatekijöiksi. Työvuorojärjestelmän suhteen ne tarkoittavat läheteille mahdollisuutta saada haluamiaan työvuoroja, eli päättää työn ajoittamisesta tarpeidensa mukaan, ja tarvittaessa järjestellä vuoroja uudelleen toisten lähettien kanssa. Työvuorojärjestelmän äkillinen muutos oli jollakin tapaa järkyttänyt haastateltujen lähettien turvallisuudentunnetta, kun muutoksen myötä heille konkretisoitui alustayrityksen olemassa oleva, yksipuolinen päätöksenteko-oikeus: algoritmi oli jakanut työvuorot hyvin eriarvoisesti, mutta läheteillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa asiaan millään tavoin, eikä käydä asiasta keskustelua yrityksen kanssa. Sopimus- ja sääntelyresurssien puute tuli heille ensimmäistä kertaa näkyväksi. (Seppänen ym. 2018, 6.)

6. MITÄ LÄHETIT PUHUVAT RISKEISTÄ?

Riskeillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa mahdollisuutta jonkin ei-toivottavan tapahtuman tai elämänkulun realisoitumiseen tai jonkin toivottavan asian tai mahdollisuuden menettämiseen työssä tai yksityiselämässä. Offline-alustatyön tunnettuja, erityisiä riskejä ovat riittävän työhön perehdyttämisen puuttuminen ja sen myötä kasvava onnettomuusalttius, mitä osaltaan lisää työssä koettu aikapaine. Alustatyön epämuodolliseen teettämisen tapaan liittyy epätietoisuus työntekijää ja asiakasta koskevista säädöksistä. Työsuoritusten vaatimuksiin sekä työvälineisiin ja -tarvikkeisiin liittyvät epäselvyydet on todettu erityisen suureksi riskiksi etenkin vaarallisilla rakennus- ja kuljetusalajoilla. (Garben 2017, 26.) Ruokalähetien työhön liittyy myös liikenteestä aiheutuva riski, joka on polkupyöräilijällä melko suuri.

6.1 Taloudellinen riski

Yleisin huolenaihe ja riski, joka nousi esille sekä syvemmissä haastatteluissa että media-aineistossa ja sai paljon tilaa puheissa, oli kuljetusten riittävyys. Alussa töitä oli ollut mukavasti ja oli ansaittu ”ihan kivasti” tai ”rahaa oli tullut hyvin”, mutta ajan myötä tilanne oli muuttunut. Kun alustayritys kasvoi ja rekrytoi jatkuvasti uusia lähettejä, kuljetuksia oli kaikille vähemmän tarjolla:

- I think it's closer to 30 couriers now. Every week we are adding a few new names to our Whatsapp-list and...I don't know, if it's a good thing, but ... (naurhdus) for me, anyway, but...
- Are there enough those tasks, gigs?
- That's the thing just I... when it's really busy, there are enough tasks for everybody, but when it's really slow then there's often so many couriers after that you are not making any money.--But of course for the company... they need to have enough couriers for that there's busy and otherwise it's good...When it's busy and if there's not enough couriers they will lose their other customers.

Näin tulotaso saattoi jäädä hyvin matalaksi ja ennustamattomaksi. Media-aineistossa kokonaislähettien kuukausiansiot olivat 1100–1200 euroa ja lähetti, joka teki työtä neljän tunnin vuoroja kuutena päivänä viikossa, oli laskuttanut kahden viikon työstä 700 €. Kyseessä on bruttosumma ja verojen lisäksi siitä pitäisi pystyä maksamaan yrittäjyyteen liittyvät kulut, kuten vakuutukset ja sosiaaliturvamaksut.

Lähetien pisteytys ja jako eri luokkiin (esimerkiksi A-D) sitoutumisen, suoriutumisen ja asiakaspalautteiden perusteella vaikuttavat kuljetusten saatavuuteen siten, että parhaiten pisteytetyt lähetit saavat ensisijaisesti kuljetuksia ja voivat ansaita paremmin. Tulotaso ja siihen liittyvät tavoitteet ovat erilaisia: jos yhdelle lähetille riittääkin muutama euro joka iltana, toisen tilanne on hyvin paineistettu, koska tavoitteena on esimerkiksi pitempiä aikaisiin oleskelulupaan ja perheen elatukseen kytkeytyvä tulotasovaatimus, joka tulisi täyttää. Pelkällä lähettityöllä se ei onnistuisi, sillä työn tarjonta ei ole tasaista, vaan kysyntäpiikit ajoittuvat lounasaikoihin ja iltoihin sekä viikonloppuihin, ja lomakaudet tai jopa sää vaikuttavat tilausten määrään. Mitä enemmän lähetejä on, sitä vaikeampi omaa tulotasoa on ennakoita.

Suurimmalla osalla aineiston läheteistä työ oli osa-aikaista ja ohessa oli joko opintojen aikaista tukea, palkkatyötä, toinen alustatyö tai jokin muu tulonlähde, esim. oma yritystoiminta. Lähetti, joka freelancer-sopimuksella työskennellessään kertoi ajaneensa tilauksia niin paljon kuin vain ehti, oli silti joutunut turvautumaan sosiaalietuuksiin eli hakemaan toimeentulotukea selviytyäkseen pakollisista menoistaan. Kun hän oli myöhemmin saanut ylennyksen ”rider captainiksi” ja sopimus takasi hänelle vähintään 15 tunnin palkan viikossa, hän kertoi alkaneensa tulla toimeen lähettityöllä.

Ansiotasosta oli useita, vähemmän valoisia kokemuksia myös osa-aikaisesti työskentelevillä: tuntipalkkaisia töitä ei ollut jostakin syystä koskaan onnistunut saamaan (myös syy oli jäänyt epäselväksi), kuljetuskohtaisella palkkiolla työskennellen tilauksia ei tullut tasaisesti ja tulotaso oli hyvin vaihteleva. Alustayritys saattoi tehdä nopeita muutoksia työvuorojen varausjärjestelmiin ja työkorvauksiin. Osa läheteistä kritisoi näitä ilman neuvotteluja tehtyjä työehtojen heikennyksiä ja yrittivät vaikuttaa asiaan, osa ei ottanut kantaa, totesi vain tapahtuneen:

”Nii-in, ja muutenkin noi muuttuu aika paljon... eri asiat koko ajan tuolla; niinku nyt palkkausjärjestelmäkin muuttuu ihan jatkuvasti. Nyt se muuttui, vaikka mä en enää teekään niitä hommia, mutta mulle tulee kuitenkin niitä sähköposteja, niin tuli just taas tämän vuoden alussa tuli joku, että taas oli eri palkkaussysteemit ja... se on mun mielestä vähän erikoista...”

Kevytyrittäjänä laskuttava ja 24 % arvonlisäveroa alustayritykseltä varmuuden vuoksi perivä pyörälähetti kommentoi tehtyjä heikennyksiä toteamalla, että mikä voi heijastaa joko nuoren ihmisen tietämättömyyttä yleisistä työmarkkinakäytännöistä, tai sitten vain

alistumisesta epävarmoihin työoloihin. Hän löysi tilanteesta jopa omalta kannaltaan positiivisen näkökulman:

”Onhan se aina ikävää, kun tulee palkanalennus ---- Pyörälähetille muutos ei ollut kuitenkaan niin merkittävä kuin autolähetille. Heille vaikutus oli paljon isompi.”

Omaa tilannettaan lähetti oli laskelmoinut siten, että mikäli omat vuositulot eivät nousisi yli alv-rajan ja veroa ei tarvitsisikaan maksaa, hän tienaisi hieman paremmin. Laskutettu arvonlisävero olisi hänelle siinä tapauksessa ”ikään kuin ylimääräistä rahaa”.

Autoilevalle lähetille aiheutuu paitsi lisäkustannuksia, myös kuormittavaa stressiä pysäköinnistä, sillä ravintolat sijaitsevat usein kaupunkikeskustassa. Tilaus tulee hoitaa nopeasti ja pitäisi päästä mahdollisimman lähelle ravintolaa, mutta toisaalta tehtävään kuluu niin vähän aikaa, ettei pysäköintimaksujen maksaminen tunnu mielekkäältä, sillä se olisi taas yksi uusi, työn tekemiseen kuuluva menoerä. Jos pysäköintiä ei kuitenkaan maksa asianmukaisesti, voi hyvin todennäköisesti saada ison pysäköintivirhemaksun, josta lähetti on itse vastuussa. Lähetillä on yrityksen logoilla varustettuja vaatteita ja lämpölaukku, jotka pysäköinninvalvojat tunnistavat helposti. On tilanteita, jolloin pysäköintivirhemaksun voisi hakea yritykseltä takaisin, mutta prosessista oli lähetin mukaan tehty sen verran monimutkainen, että käytännössä se jää lähetin tappioksi.

6.2 Työsuojelu

Lähetille voi aiheuttaa stressiä työssä sattuvat, itsestä johtumattomat viiveet ja virheet sekä työvuorojen perumisesta johtuvat pudotukset pisteytyksessä. Aikapainetta on etenkin kysynnän huippuihin osuvissa työvuoroissa, jolloin ei ole välttämättä mahdollista pitää minkäänlaisia taukoja. Osaltaan tätä ruokkii myös tulojen muodostuminen kuljetusten määrän perusteella sekä työvuorojärjestelmä, johon pitää sen avautuessa reagoida hyvin nopeasti. (Eurofound 2018, 25.)

Koska lähetti on itse vastuussa itsestään ja työvälineistään, voi äkillisiä lisäkuluja syntyä monella tapaa. Jos puhelin putoaa katuun, polkupyörä tai auto hajoaa, on oltava rahaa hankkia nopeasti uusi, tai välineitä on korjautettava voidakseen työskennellä, mikä voi tulla hyvin kalliiksi. Työvuoron peruminen voi johtua pakottavasta syystä, kuten

sairastumisesta. Sairastuminen johtaa yleensä siihen, että pisteytyksessä putoaa alemmas ja tähän oli useampikin lähetti törmännyt. Sairastumisen ei tarvinnut olla edes pitkäkestoista, kun sen vaikutukset näkyivät:

”Sairastuin tavalliseen flunssaan enkä voinut pyöräillä hetkeen. Niinpä putosin varaussysteemissä pohjalle, enkä saanut enää valita työvuoroja ensimmäisten joukossa.”

Aineistossa oli myös lähetti, joka oli joutunut työssä pyöräonnettomuuteen satuttaen niskansa ja joutunut olemaan kuusi viikkoa sairauslomalla. Tällaista tilannetta ei kuitenkaan nostettu esille mitenkään ongelmallisena, johtuen ilmeisesti siitä, että kyseisellä lähetillä oli tuolloin työsopimussuhde ja hänelle kuuluivat siihen liittyvät edut. Ilmeisesti myös työterveyshuolto, mikä on lähettityössä hyvin harvinaista.

Yhden lähetin kerrottiin lähetin tehneen viikonloppuna töitä sateessa ja saaneen flunssan. Tämä tilanne sanoitettiin toteamalla, että *nyt ei työ maistu*. Sairastumista ja työmahdollisuuden menetystä ei kuitenkaan tässäkään jutussa lähetin taholta pidetty ongelmana. Jos lähetti sairastuu, on hyvin todennäköistä, ettei hän saa työkyvyttömyysajalta mitään tuloja tai sosiaaliturvaa. Työterveyshuoltoa ei ole, eivätkä esimerkiksi kaikki lähettinä työskentelevät maahanmuuttajat ole Suomessa oikeutettuja edes edulliseen perusterveydenhuoltoon. Tämä aiheuttaa sairastumisen tai tapaturman sattua heille vielä erityistä painetta paitsi tulojen menetyksen, myös yksityisten terveydenhuollon palvelujen tavallista korkeampien kustannusten vuoksi. Haastatteluissa kävi ilmi, että sairastumisen tai muun työkyvyttömyyden sattua lähetin ainoana, vaikkakin laihana pelastuksena saattaa olla toinen samanaikainen, mutta työsuhteinen osa-aikatyö, jossa hänellä on oikeus sekä sairausajan palkkaan että työterveyshuoltoon.

Yrittäjäksi asemointiaan lähetti saattaa katsoa yrityksen suunnasta, ei niinkään oman edun näkökulmasta, etenkin, jos lähetillä ei muutenkaan olisi oikeutta vaikkapa työttömyysturvaan:

- I think TE-office is considering that couriers are entrepreneurs?
- Yhm.
- What do you think about that?
- I mean it works. Simply how that's has to be, I guess, in [courier company] side... In a sense of [courier company] ... I mean you are öhmm... you are liable for what you do with, with your time as a courier. I mean [courier company] is not responsible for me if I crash my car.
- okay

- when I was working for [courier company], actually as an employee of [courier company] using my own car, in a financial sense for [courier company] would have to ensure my car and ensure me. So, since I am an entrepreneur, there's more like this self-employed... like I am... I mean it's... it makes sense, that I will of course have my insurance, and my own... I don't know if they say... say there is tax number or something like that. Aahm... I don't have any problems with it. Just to me it makes sense...

Ursula Huws on todennut, että alustatyöläisten oikeuksien saaminen samaan linjaan työsuhteisten oikeuksien kanssa ei ole yksinkertaista, mutta se on välttämätöntä. Hän on myös pohtinut, millainen sosiaaliturvajärjestelmä mahtaisi palvella alustatyöläisiä, jotka eivät tiedä, milloin ja paljonko heillä on työtä tiedossa lähitulevaisuudessa, tunnin, päivän tai viikon tarkkuudella. (Huws 2016, 27.) Alustatyöläisten haastatteluissa on noussut esille paitsi tyytymättömyys itsensätyöllistäjäksi asemoimiseen, mutta myös epätietoisuus omista oikeuksista ja olemassa olevan sosiaaliturvajärjestelmän toiminnasta (ks. myös Eurofound 2018, 19–20) sekä oman verotuksen hoitumisesta. Huwsin ym. mukaan sääntöjä tulisikin paitsi selkeyttää, myös sovittaa ne tarkoituksenmukaisella tavalla yhteen heikossa asemassa olevien, joukkoistettua työtä tekevän työvoiman suojelutarpeiden kanssa. (Huws ym. 2017, 40.)

Vapaus tehdä työtä oman määrittelyn mukaan voi tuottaa pimentoon jäävän ilmiön: kun työtä on tarjolla, mutta ansainta on epävarmaa eikä työaika ole säädelty, osa läheteistä saattaa olla töissä koko ajan, aamusta iltamyöhään tai yöhön.⁴² Alustatyön tutkimukset ovat tunnistaneet pienen joukon, joka työskentelee hyvin sitoutuneesti, tekee pitkiä päiviä ja saattaa olla lähes päivittäin töissä (Drahokoupil & Piasna 2019, 16). Tähän viittaavia havaintoja tuli esille myös tässä tutkimuksessa, sekä haastatteluissa että media-aineistossa. Nämä ahkerasti työskentelevät, maahanmuuttajataustaisiksi mainitut lähetit aiheuttivat sekä ihmetystä että pinnan alla olevaa huolta. Näin heistä kertoi yksi lähetti sen jatkoksi, miksi suurin osa läheteistä on maahanmuuttajia:

- Ja nehän tekee ihan sairaan pitkiä päiviä ne maahanmuuttajat. Ainakin kun oon heidän kaa jutellut täällä, ni jotain 12 tuntia ne niinku istuu siellä autossa ja... se on jotenkin ihan ihmeellistä...
- Ett se on heille niinku tämmöinen... onkse jopa niinku enempi kuin kokopäivätyö?
- No joo, kyllä varmaan.

Ja toinen lähetti kuvaillessaan sitä, miksi yhteiset tapaamiset eivät kaikilta onnistu:

⁴² Ruokaa kuljetetaan nyt koteihin ja työpaikoille myös yöaikaan, klo 01 saakka

“well, we use to messengers, messengers... like whatsapp just to kind of keep us other updated like tell each other it's busy or it's not worth to come... but there are some other working all day and every day. You know, very, very religiously, you know. Going to work in the morning and coming home very late in the evening. It's all the time working and... and I am not that kind of person, so... We don't usually get the time to actually be with eachothers, because there's those ones who are usually working all the time being meet after the work. And the others have of course their own lives, some of them even have another job, some of them have their family, it's another thing.”

Työskentelyolosuhteiden epäkohtiin viitattiin etenkin media-aineistossa, mutta hyvin neutraalisti: talventulo hieman jännitti lähettä tai kerrottiin, että pyöräilyä ja kaikenlaisia säitä rakastavan pyörälähetin heikko kohta olivat palelevaiset jalat, kun tulisi pakkanen ja pitäisi kuitenkin pyöräillä ketterästi. Helle oli pakottanut lähetin jättämään polkupyöräkypärän kotiin ja liikenteen vaaranpaikoista kirjoitettiin kertomalla, että tietyllä kadulla pyöräily oli lähetille kuin shakkia: on mietittävä kolme siirtoa eteenpäin selviytyäkseen vilkkaassa liikenteessä nopeasti asiakkaiden luokse. Yhdellä pyörälähetillä oli onneksi mahdollisuus tehdä sadepäivinä töitä autolähetinä. Yksi lähetti pohti, että jos jotain sattuisi, niin kai se olisi hänen vastuullaan. Muutama maininta oli autoille pakollisen liikennevakuutuksen kuulumisesta lähetin maksettavaksi, mutta omista vakuutuksista tai muista sosiaaliturvan tai eläketurvan maksuista ei juurikaan puhuttu.

Alustatyön työsuojelu- ja työterveysriskit liittyvät usein siihen, että työtä tehdään työsopimussuhteiden ulkopuolella, jolloin vastuu vakuutuksista ja sosiaaliturvamaksuista jää itsensäyöllistäjäksi asemoidulle alustatyöläiselle. Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston (European Agency for Safety and Health at Work) julkaisemassa artikkelissa tutkija Sacha Garben käsittelee laajasti erityyppisiin alustatöihin liittyviä työterveys- ja työsuojeluriskejä. Lisäksi hän tiivistää Stefan Nerinckxin 2016 laatiman kartoituksen pohjalta työsuhteisen työn ja yrittäjyyden juridisen tunnusmerkistön, jonka toteutumista arvioimalla voidaan pyrkiä määrittelemään, mihin kategoriaan erilaiset alustatyöt kuuluisivat (Garben 2017, 19-20), mutta käytännössä alustatyö näyttää onnistuvan pakenemaan näitä luokituksia.

7. OSALLISUUDEN KOKEMUKSISTA

Osallisuudella tarkoitan lähettien kokemia mahdollisuuksia vaikuttaa heitä koskeviin asioihin ja edistää mm. omaa urakehitystään. Yksi keskeinen tekijä on vuorovaikutusosallisuus eli mahdollisuus käydä keskustelua ja neuvotella työn ehdoista sekä edistää työhyvinvointia ja vaikuttaa työolosuhteisiin liittyviin tekijöihin – kuinka lähetit kokevat oman osallisuutensa ja vaikutusmahdollisuutensa työssä. Koettu osallisuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen järjestelyihin ovat työelämän tunnettuja työhyvinvointi- ja motivaatiotekijöitä. Aineiston lähetit nostivat esille ei-toivottuja asioita, jotka harmittivat heitä, mutta ne näyttivät usein kuuluvan 'asialle ei voi mitään' -kategoriaan. Aineistossa oli mukana kuitenkin myös lähettien työehtojen parantamiseen tähtäävän kampanjan aktiiveja, jotka kritisoivat avoimesti alustayritysten toimintatapoja, mutta toivat esille, että työelämän nykyongelmat eivät koske ainoastaan lähettityötä, vaan esiintyvät eri aloilla ja myös muissa työn organisointimuodoissa.

7.1 Työyhteisö

Vapaus perinteisen palkkatyön yleisistä perusrakenteista, kuten melko tiukasti määräytyistä työajoista, työyhteisön yhteisestä aikarytmistä kahvi- ja lounastunteineen, työkokouksineen ja lähiesimiehen läsnäoloineen, ei haastattelemistani läheteistä vaikuttanut kuitenkaan pohjimmitaan olevan sittenkään täysin positiivinen asia: olisi myös toivottu mahdollisuutta tutustua paremmin toisiin lähetteihin, mutta yhteisiä rakenteita tai sopivaa aikaa, jotka mahdollistaisivat kohtaamiset, ei ollut. Lähiesimiestä, työyhteisöaikaa ja yhteistä asioiden jakamista kaivattiin, vaikka lähetit tiesivät, että olivat hyväksymällään sopimuksella asemoituneet itsenäisiksi palveluntuottajakumppaneiksi ja ikään kuin itsellisiksi yrittäjiksi, joilla ei ole työyhteisöä:

- But normally we don't need each other. There's ---- it's only a "hello, hi" - interaction, not more than that. Only with few guys there we have chatted and we help each other and something like that but normally it's not organization time job. It's just self-made job. You are just on your app and go and work.
- Okay.
- You don't --- there with anyone. Just you are using app and we are going bit different. So...
- Is it okay, that you don't have such a jobmates... and more interaction?

- Aa.. it's not okay, but it's... If we have any office there in [city], if we have any proper place there to sit, to discuss to...so and... so, then there's something else, but it's not basically organization. We are not... we are basically ...aa.. we are not employees. We are businessmen basically.

Swipen tutkijoiden mukaan juuri lähettiyhteisö olisi ruokalähetille yksi merkittävimmistä toimijuuden resursseista, mutta potentiaalin todentuminen estyy, kun alustayritys ei tarjoa läheteilleen esimiestyötä eikä tukea tiimiytymisen. Tämän arvioidaan olevan yhteydessä sen välttämiseen, ettei synny mielikuvaa alustan työnantaja-asemasta ja siihen kuuluvista muista velvollisuuksista. (Seppänen ym. 2018, 6.)

Lähetit kertoivat, ettei heillä ollut varsinaista työyhteisöä, eikä aikaa löytynyt myöskään vapaaehtoiseen verkostoitumiseen. Sähköisillä pikaviesteillä hoidettu vuorovaikutus lähettien kesken liikkui enimmäkseen ”hyvää päivää, mitä kuuluu”- vuorovaikutuksen tasolla tai whatsapp-ryhmässä informoitiin kavereita siitä, kannattiko sovellusta avata; oliko hiljaista vai paljon kysyntää. Koska lähetit eivät olleet työntekijöitä, alustayritykset eivät ottaneet roolia yhteisöllisyyden luomisessa ja vuorovaikutusta lähettien suuntaan hoidettiin pääasiassa sähköpostien avulla.

Van Doornin mukaan alustatyöntekijöiden pitäminen ”käsivarren mitan päässä” yrityksestä on osa alustayritysten immunitetiksi kutsuttua strategiaa, jonka ne takaavat paitsi alustalle, myös alustan asiakkaille. Immunitettistrategian keskeinen perusta on alustalla palveluja tuottavien asemoiminen yrittäjiksi, millä voidaan välttää myös kaikki työntekijöiden sosiaaliturvaan ym. liittyvät velvoitteet. Toinen immunitettistrategia liittyy informaation epäsymmetriaan, joka näkyy mm. siinä, miten asiakkaat voivat kommunikoida yrityksen kanssa ja saada tietoa – päinvastoin kuin alustalla työskentelevät, joiden positioon kuuluu lähinnä palvelun tuottaminen tietyillä ehdoilla. Kolmas immunitettia takaava strategia on asiakaspalvelun ulkoistaminen alustasta erillisille edustajille ja pisteytysjärjestelmät, joilla yhdessä varmistetaan, etteivät alustalla työskentelevät ole tekemisissä alustan omistajan kanssa. Immunitettistrategia on oleellinen osa alustojen työnantajavelvoitteiden välttelyä ja alustayrityksen saaman arvon maksimointia, minimoiduin kustannuksin. (van Doorn 2017, 902.)

Yhteisten tapahtumien järjestäminen, joihin kaikki voisivat osallistua, ei ollut mahdollista, koska palvelun oli oltava saatavilla aamusta yöhön kaikkina viikompäivinä ja mahdollisuudet työkavereiden kohtaamisiin olivat hyvin satunnaisia, sillä läheteillä ei ollut toimisto- ja

taukotilaa. Toinen alustayrityksistä oli tarjonnut läheteille taukotilan, mutta samalla kun se heikensi muita työehtoja, taukotilakin poistettiin ja lähetit oli ”lähetetty lorvimaan kauppakeskuksiin” odottelemaan kuljetuskeikkoja. Ainoita organisoituja kokoontumisia olivat olleet alustayrityksen järjestämät aamiaistapaamiset. Niitä oli kuitenkin ollut harvoin, puolen vuoden aikana 2 tai 3 kertaa, ja havainnot olivat sen suuntaisia, että lähettien osallistumisaktiivisuus oli jostakin syystä hiipumassa. Syitä heikkoon osallistumiseen saattoi olla muitakin, mutta haastatteluissa esille nousi tapaamisten ajoittaminen arki-aamuihin siten, ettei niihin ollut mahdollisuutta osallistua lähettityön, opiskelun, perhevelvoitteiden tai toisen ansiotyön, esimerkiksi heti yötyön jälkeen. Järjestelyt olivatkin luoneet vaikutelmaa siitä, että yritys ei oikeasti pyrkinyt edistämään lähettien rakentumista työyhteisöksi, jottei mieli-kuva alustayrityksestä lähettien työnantajatahona vahvistuisi.

Ruokalähettien, ja etenkin pyörälähettien, työn on muissa kansainvälisissä tutkimuksissa todettu olevan myönteinen poikkeus, mitä tulee alustatyön yhteisöllisyyteen. Kuten jo aiemmassa luvussa mainittiin, Huws ym. tutkimuksessa pyörälähettien työssä nähtiin myönteisenä mahdollisuus hengailuun yhdessä toisten lähettien kanssa kaupunkikeskus-
toissa tilauksia odotellessa. Eurofoundin tutkimuksessa viitataan Lenaertsiin ym., joiden mukaan monet lähetit ovat ystäviä keskenään ja pyörälähetit mieltävät itsensä yhteisönä, pitävät yhteyttä Whatsappin kautta koordinoidakseen työ- ja vapaa-aikaa ja tekevät alustalle aloitteita yhteisten tapaamisten järjestämisestä. Tähän yhteisöllistymiseen on kuitenkin myös reagoitu alustayrityksen toimesta, pyrkien vähentämään lähettien keskinäistä vuorovaikutusta ja lopetettu esimerkiksi lähettien pyörien huoltoa ja tapaamisia varten järjestetyn tilan vuokraaminen, säästösyihin vedoten. (Eurofound 2018, 30) Sekä lähettien tiiviimpi yhteisöllistyminen että alustayritysten reagointi siihen saattavat liittyä myös lähettien aktivoitumiseen työehtojensa parantamiseksi. Suomessa lähettikampanja alkoi näkyä vasta kesällä 2018.

Jotkut läheteistä mainitsivat nimittämisensä ”lähettikumppaneiksi” olevan keinotekoista ja se näyttäytyi heille alustayritysten ratkaisuna, jolla yritys voi kiertää työnantajille kuuluvia lakisääteisiä velvollisuuksia. Oman yrityksen virallisesti perustaneelle läheteille itsensä työllistäjän kumppanasema sen sijaan saattoi tuntua aivan luontevalta, mutta tässäkin asiassa näkemykset eivät olleet yhdenmukaisia, koska palkkiot määriteltiin alustayrityksen taholta, eikä niihin voinut vaikuttaa ja aitoon yrittäjyyteen päinvastoin kuuluu, paitsi omien asiakkaiden kanssa neuvotteleminen, myös työn hinnoittelu. Huws ym. tutkimukseen

osallistuneista alustatyöntekijöistä online-työtä tekevät kokivat itsensä työllistäjänä toimimisen luontevana, mutta offline-työtä tekevät eli juuri paikallisia palveluita alustan ohjauksessa tuottavat suhtautuivat siihen kriittisesti. He näkivät menettelyn vain riskien siirtämisellä alustatyöläiselle ja työnantajakuluissa säästämisenä. (Huws ym. 2017, 39)

Heikossa asemassa olevia ihmisiä – erityisesti taloudellisesti hyvin tiukoilla olevia maahanmuuttajia ja opiskelijoita, arveltiin olevan sen verran paljon, ettei edes alustayritysten välisen kilpailun kasvaessa työvoiman heikentyvä saatavuuskaan toimi työolojen kohentamisen insentiivinä – uusia lähetettä on aina tulossa, jos joku lopettaakin:

- Joo... Että ainakin tässä työllisyystilanteessa voi luottaa siihen, että aina löytyy työntekijöitä?
- Niin. Varsinkin varmaan opiskelijat... ja ilman kesätyötä voi olla aika epätoivoinen tilanne, ainakin itsellä aina välillä. Kun ei tarvii kuitenkaan mitään koulutusta eikä osaamista sinänsä, niin se on semmoinen helppo vaihtoehto.
- Niin, joo... ett semmoinen matalan kynnyksen työ?
- Niin.

Alustatyöhön hakeutumisen pääasialliseksi syyksi on todettu perinteisempien työpaikkojen puute (Eurofound 2018, 18), mikä tarkoittaa sekä työttömien että alityöllistettyjen reserviä. Tämä reservi mahdollistaa alustayrityksille strategian, joka perustuu matalan osaamisen työntekijöiden helppoon vaihdettavuuteen, sillä rekrytointikuluja ei synny, eikä uusien työntekijöiden sisäänotto vaadi yritykseltä juuri mitään resursseja esimerkiksi työhön perehdyttämiseen (van Doorn 2017, 904).

7.2 Vuorovaikutus yrityksen kanssa

Alustayritys tuntui olevan läheteille etäinen, sillä vuorovaikutuskäytäntöjä luonnehdittiin siten, että ”sieltä vain ilmoitetaan” kun jokin käytäntö oli muuttumassa. Isoistakin muutoksista ilmoittaminen tapahtui yleensä sähköpostilla, eikä lähetettä ollut kuultu, vaikka muutoksia perusteltiin työn joustavuuden lisäämisellä. Muutoksia, kuten esimerkiksi työsopimusten tekemisestä luopumista, oli saatettu kuvaila lähettien edun mukaisiksi: työtä olisi muutoksen myötä mahdollista tehdä myös ilman työvuoroja, vain avaamalla sovellus milloin itse halusi ja lopettaa samalla tavoin oman halunsa mukaan. Tosiasiassa kuljetusten saaminen ilman työvuoroa saattoi kuitenkin olla hyvin epävarmaa.

Monet alustatyöläisten kokemista ongelmista nousevat nimenomaan alustayritysten vuorovaikutuskäytännöistä. Erityisen turhauttaviksi koetaan usein tehdyt, yksipuoliset muutokset niin sovellukseen kuin palkkio- ja työvuorojärjestelmiin (Huws ym. 2017, 41–42).

Eräs kokenut lähetti totesi, että alustayrityksillä olisi paljonkin kehitettävää, mutta selvästikään ei ollut olemassa toimivaa väylää tai mallia, miten lähetti voisi viedä kehittämisehdotuksia eteenpäin. Oman aktiivisuuden tuloksellisuudesta havaittujen epäkohtien korjaamiseksi ei ollut mainittavaa kokemusta ja kysyttäessä eräs lähetti sanoitti sitä näin:

”Kyllähän ne aina sanoo, että voisi laittaa jotain kehittämisehdotuksia, mutta miten ne sitten vaikuttaisi...niin enpä tiää”

Yhdellä haastatelluista läheteistä oli kertomansa mukaan suora yhteys kahteen eri ”esimie sportaan edustajaan”, joista toinen viestitti hänen kauttaan tärkeitä asioita muille läheteille ja käsitteli lähettien isompia ongelmatilanteita, kuten esimerkiksi neuvojen antaminen, jos tuli parkkisakot tai auto oli äkillisesti rikkoutunut, ja toinen hoiti lähettien rekrytointia ja perehdytystä. Nämä henkilöt eivät kuitenkaan olleet paikallisesti läsnä, vaan vierailivat kaupungissa tarvittaessa, tosin hyvin harvoin. Pienissä pulmatilanteissa lähettien käytettävissä oli vaihtuva etätiimi, johon sai yhteyden sovelluksen viestitoiminnon kautta. Toinen haastateltu kertoi, että lähettien työtä koordinoiva henkilö, johon oli alussa voinut ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa, oli yhtäkkiä lopettanut työnsä, eikä sen jälkeen ketään ollut tullut tilalle. Eräs läheteistä toi esille, että alustatyössäkkin pitäisi olla nimetty esimies, jonka kanssa voisi käydä keskustelua esimerkiksi omasta suoriutumisestaan, työn kehittämisestä ja omista etenemistavoitteista.

Kuten jo aiemmin on mainittu, Swipen ruokalähettejä koskevan tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että lähettien tärkein resurssi olisi heidän muodostamansa yhteisö, mutta sen vuorovaikutukselle ja vahvistumiselle ei alustan puolesta luoda puitteita, minkä arvioitiin voivan olla yhteydessä alustayritysten haluun pysytellä viranomaisten silmissä erossa työnantajan roolista ja velvoitteista. Myös ammattiyhdistysten neuvotteluvoima voisi olla potentiaalinen resurssi, mikäli yrityksen työntekijämäärä ylittäisi säädetyn rajan ja lähetit liittyisivät ammattiyhdistykseen. Nuoret aikuiset voivat kuitenkin kokea sympatiaa tuoreita startup-yrityksiä kohtaan ja heiltä löytyy ymmärrystä sille, että yritysten käytännöt eivät vielä ole kovin vakiintuneita. Kestävää kehitystä edustava työ määritellään siten, että

taloudellisten ja operationaalisten tulostavoitteiden ohella edistetään sosiaalista, ekologista ja taloudellista kehitystä. Alustayritysten rento imago ja ilmapiiri sekä keikkatyön suoma vapaus ja joustavuus voivat osaltaan olla mahdollistamassa poukkoilevien käytäntöjen jatkumista ja yritysten kasvua – huolimatta siitä, että niiden menettelytavat eivät ole työvoiman resurssien näkökulmasta kestävä kehityksen mukaisia. (Seppänen ym. 2018, 5–6.)

7.3 Osallisuudesta työelämässä ja yhteiskunnassa

Ruokalahettinä toimiminen tarjoaa helpon mahdollisuuden päästä ansaitsemaan rahaa omalla työllä. Tämä ei ole vähäinen asia etenkin heille, jotka eivät muuten saisi mitään työtä, kuten kielitaidottomat maahanmuuttajat tai lukuvuoden loma-aikoina ilman työtä jääneet opiskelijat. Matala rekrytointikynnys ja jatkuva rekrytointi on kuitenkin kaksijakoinen asia: mitä enemmän lähetejä on, sitä vähemmän lähetin on mahdollista ennakoita työstä saatavia tuloja.

Ajatus yrityksessä parempaan asemaan etenemisestä oli tullut mieleen vain muutamalle: back office-puolelle pääsyä tavoitteli ainakin yksi it-alalle suuntautuva lähetti, joka olikin jo hakenut kehittämistehtäviä yrityksestä, mutta ei ollut saanut vastausta hakemukseensa. Kovin luottavaisesti hän ei mahdollisuuksiinsa kuitenkaan suhtautunut. Toimiston asiakaspalvelutehtäviin etenemisestä haaveili vanhempiensa autolla ajeleva lukiolainen, joka kehui vuolaasti lähettityötä. Korkeasti koulutettu ja jo pitkän kansainvälisen uran omalla alallaan tehnyt haastateltava sen sijaan totesi, että *”kerran lähetti, aina lähetti. Mitään uraa tässä yrityksessä ei läheteille ole tiedossa.”* Hän teki lähettityötä, koska se sopi ajallisesti yhteen matalapalkkaisen osa-aikatyön kanssa, eikä muitakaan vaihtoehtoja ollut. Joillakin läheteillä oman kevytyrityksen tai toiminimen kautta tehty työ oli osa tulevaisuuden yrittäjyysuunnitelmaa ammattialalla, johon opiskeltiin tai oli jo valmistuttu, mutta oma yritys-idea ei vielä ollut kypsynyt. Yrityksen perustaminen näyttäytyi tulevaisuudessa pakkoratkaisuna, jos oman alan töitä ei jatkossakaan löytyisi. Monet läheteistä olivat ulkomaalais-taustaisia tai korkeakouluopiskelijoita, elleivät molempia.

Työelämän kielitaitovaatimus oli tullut Suomeen muuttaneille haastatelluille yllätyksenä; ei ollut osattu kuvitellakaan, että englannintaidolla ei Suomessa pääse töihin, että ”suomen

kieli on täällä niin iso juttu”. Toisaalta kuitenkin suomalaisten oman äidinkielen vaalimista voitiin myös ymmärtää ja arvostaa, jos omassa kotimaassa äidinkieli oli kansainvälistymisen myötä menettänyt merkitystään. Suomen kielen oppiminen nousi esille ensiarvoisena tekijänä oman ammattialan töihin pääsemiseksi. Suomalainen etuusjärjestelmä ei kuitenkaan mahdollista B-viisumilla maassa oleskelevalle oikeutta saada Kelan etuutta suomen kieliopintoihin, päinvastoin kuin A-viisumilla oleskelevalle. Näinollen kieltä pitää opiskella kaiken muun tekemisen ohessa, mikä on vaikeaa, eikä oppiminen edisty kunnolla. Korkeammin koulutettujen maahanmuuttajien potentiaali menee nopeasti hukkaan heidän kamppaillessaan hajanaisten suomen kielen opintojen ja perheen elättämiseen riittävien tulojen kanssa. Suomen kieltä ei voi myöskään oppia sen enempää lähettityössä, kuin muissakaan ulkomaalaisten saamista työtehtävissä, koska sellaisiin töihin ei pääse, joissa olisi enemmän vuorovaikutusta ja suomen kieli on niin vaikea, että oppiakseen sen hyvin opiskeluun olisi voitava keskittyä kunnolla.

7.3.1 Perhe

Maahanmuuttajataustaiselle, korkeasti koulutetulle lähetille haave omasta perheestä ja sen ylläpitämisestä voi tarkoittaa muuttamista pois Suomesta, jotta voisi saada kunnollisen työn ja varman toimeentulon. Ajatus perheen perustamisesta voi olla yhtä lailla kantaväestöön kuuluvan nuoren aikuisen tavoittamattomissa, kun kunnollisen työpaikan saaminen näyttää hyvin epävarmalta ja pelko oman taloudellisen tilanteen heikkenemisestä ja puolison varaan jäämisestä jarruttaa ratkaisuja:

”No, kyllä se tuntuu vähän silleen epärealistiselta ja sitä just, kun on sitä puhetta, että ”kyllä sitä aina tekevät työtä löytää”, mutta kun ei se vaan mee niin enää. Ja sitä kun mietitään aina sitä, että miksei niinku tehdä lapsia... no, miten sä niinku teet lapsia, jos sulla ei oo mitään työpaikkaa tai sä sillai et sä haluu tehdä sellaiseen tilanteeseen lapsia ja kyl se vähän tuntuu sillai epärealistiselta. ---Niin, ehkä sitä vähän koko ajan oottaa, että oisi... että parantuis tilanne jotenkin tai... ---- ja sitä jos saa pelkästään sen työkkärin tuen... no nyt mä oon töissä, mut jos en olis, ja jos siihen pitäisi vielä jotain lapsia hankkia, niin eihän se vaan toimi.”

Perheelliselle, kahta työtä tekeväälle lähetille ei käytännössä jäänyt juuri lainkaan perheai-
kaa, koska toinen saatavilla oleva työ oli yötyötä. Lähettityössä ruokatilaukset painottuvat
lounasaikaan eli keskipäivään ja iltoihin sekä viikonloppuihin, mikä vaikuttaa työaika-
valikoitumiseen. Viikonloppuisin mahdollisuus hieman korkeampaan palkkioon kannustaa

lähettä työkentelemään aamusta iltamyöhään saakka. Työn ja perheen yhteensovittaminen ei välttämättä näyttäydä kovin yksinkertaisena, vaikka haastateltavan tavoite oli alun perin Suomeen jäädessään osallistua vahvemmin perhe-elämään:

- Yeah, I am very tough, because at night I entire working with [another job] and from afternoon to night I start with [courier company]. And from almost 4 o'clock to 22-23 o'clock I work with [courier company], a courier. Then at night, after 24 again I start working with [another job], so it's...
- So, when do you have the family time?
- Oh... it's only on... on Mondays, holidays are. But I... on Sunday, beyond Sunday, then I want to work on [courier company] full day, day to night, because it is good adding in a Sunday as well. So, that's why, so family time is very less here because of all that things.

Lapsiperheellinen lähetti kertoi olevansa hyvin stressaantunut; perheen taloudelliseen tilanteeseen ja tuleviin ratkaisuihin liittyi suurta epävarmuutta ja hänestä tuntui siltä, että hänen aikansa ja osaamisensa menee hukkaan ja mahdollisuudet Suomessa käyvät vähiin. Osa ulkomaalaisista läheteistä piti hyvin todennäköisenä, että he lähtevät maasta, elleivät löydä täältä lähitulevaisuudessa kunnollista työpaikkaa.

7.3.2 Maahanmuuttajat

Deliveroon ruokalähetitutkimuksessa työhön pääsyn helppous ja alustatyön positiivinen vaikutus syrjityille ryhmille ei ollut juurikaan noussut esille, vaikka läheteistä 13 % oli ollut ennen aloittamistaan työttömänä, he edustivat 16:tta eri EU-kansalaisuutta ja 11 % oli EU:n ulkopuolella syntyneitä. Lähes puolet muista kuin opiskelevista läheteistä oli työskennellyt alustoilla jo aiemmin, pääasiassa ruokalähetteinä ja Uber-kuljettajina, mikä kertoo siitä, etteivät he ainakaan vielä olleet alustatyön avulla edenneet parempiin asemiin. Osa läheteistä teki yhtä aikaa useita matalapalkkaisia töitä, eikä heillä näyttänyt olevan pääsyä tehtäviin, jotka tarjoaisivat riittävän toimeentulon ja vakiintuneen aseman. (Drahokoupil & Piasna 2019, 22-24.)

Ristiriitaisia ajatuksia maahanmuuttajataustaisissa läheteissä herättää se, että Suomen hallitus viestittää maan tarvitsevan työperäistä maahanmuuttoa, mutta täällä ei millään tavalla tueta eikä helpoteta koulutettujen ulkomaalaisten pääsyä oman alansa töihin. Suomessa opiskelevien ulkomaalaistenkin on yleensä valmistuttuaan lähdettävä kielen vuoksi muualle Eurooppaan tekemään uraa. Haastatteluissa nousi esille, että suomalaisilla on usein

erittäin epäilevä asenne ulkomaalaisten kykyjä ja osaamista kohtaan ja ulkomaalaisten näh-
dään sopivan lähinnä sellaisiin töihin, jotka eivät kantaväestöä kiinnosta, kuten lehdenjake-
luun ja siivoustöihin – ja ruokalähteiksi. Maahanmuuttajien tilanne ei ole ainutlaatuinen,
vaan samoja ongelmia kohdataan myös muissa Euroopan maissa (Eurofound 2018, 60).
Maahanmuuttajat kertoivat löytäneensä niin aiemmat työnsä kuin ruokalähtetöidenkin joko
opiskelukaverin tai ns. maanmiehen suosituksesta ja erikseen mainittiin, ettei TE-toimisto
auta heitä työpaikkojen löytämisessä. Verkostojen olemassaolo edistää työhön pääsyä ja
yhteisöihin kuulumisen merkitys nousee tärkeään rooliin; maahanmuuttajayhteisöissä tieto
tarjolla olevista töistä kulkee nopeasti. Yhteisö voi olla myös digitaalinen, sosiaalisen me-
dian yhteisö.

Vierasperäisen sukunimen perusteella tapahtuva syrjintä oli tullut mieleen lähettelle,
joka oli hakenut useita työpaikkoja työvoimapulasta kärsivältä alalta, johon hänellä olisi
ollut tarvittava osaaminen, korkeakoulutusta ja mielestään jopa riittävä suomenkielen taito-
kin. Hakemuksiin ei ollut kuitenkaan reagoitu mitenkään, eikä hän ollut saanut mahdolli-
suutta kertoa osaamisestaan. Suomessa hänelle näyttäytyivät mahdollisina ainoastaan sii-
voustyöt, lehtien jakaminen ja ruokalähtetinä toimiminen, joista jälkimmäisen hän nyt koki
parhaiten tilanteeseensa sopivaksi ja itselleen mielekkäimmäksi toimeentulon lähteeksi
sekä työn luonteen että omien IT-alan urasuunnitelmiansa vuoksi.

Osa media-aineiston kantaväestöön kuuluvista läheteistä nosti esiin huolen maahanmuut-
taja- tai siirtolaistaustaisista läheteistä, joiden vähäistä tuntemusta suomalaisesta kulttuu-
rista ja työntekijöiden oikeuksista arveltiin käytettävän hyväksi työelämässä. Lähetit, jotka
nostivat tätä näkökulmaa esille, olivat pääsääntöisesti aktivoituneet muutenkin vaatimaan
työolojen ja -ehtojen kehittämistä.

7.3.3 Tulevaisuus

Vaikka haastateltavien toiveena oli viiden vuoden päästä olla mieluiten oman alan työssä,
josta saa kunnon palkkaa, limittyi toiveeseen ristiriitaisia sävyjä ja epävarmuutta. Ruokalä-
hettinä toiminut nuori nainen pohti oman tulevan asiantuntija-ammattinsa yksinäisyyttä.
Työn järjestelyihin ei välttämättä ole vaikutusmahdollisuutta, jos työ on jo pääasiassa ul-
koistettu nollatuntisopimuksiksi. Epävarmuutta voi tuottaa myös se, miten työelämän ny-
kyvaatimuksilla jaksaisi kokoaikaisessa työssä ja onko oma ammatillinen osaaminen

valmistuttua sellaisella tasolla, että työ ei leviä ympärivuorokautiseksi huoleksi tai pohdinnoiksi omasta suoriutumisesta

Tulevaisuudessa huolettivat työmarkkinoille pääsy ja kunnollisen työpaikan löytyminen, oli henkilö sitten kantasuomalainen tai ulkomaalaistaustainen. Haastateltavat kokivat työelämän muuttuneen ja muuttuvan koko ajan. Sen pelätään kehittyvän yhä enemmän siihen suuntaan, että oman toimeentulon ennustettavuus heikkenee työsuhteiden muuttuessa myös korkeakoulutusta vaativissa tehtävissä yhä useammin projektiluonteisiksi. Pelkona on myös, että aiemmin kuukausipalkkaisesti hoidetut asiantuntijatyöt voivat alustatyön tapaan muuttua kokonaan on-demand -tyyppisiksi, joissa oman alan työtä on tarjolla nollasopimuksilla, tai työ on pilkottu osasiin ja työntekijälle maksetaan korvausta vain itse palvelutapahtumiin käytetystä ajasta. Tällöin samalla tavoin kuin alustatyössä, työntekijälle jää kannettaviksi työn valmistelun ja erilaisten siirtymien aiheuttamat kustannukset. Tämä huoli viittaa myös pakotettuun yrittäjyyteen, johon kaikilla ei ole valmiuksia.

Ratkaisuna oman jaksamisen ja elämänlaadun turvaamiseksi pohdittiin vapaaehtoista lupumista isommista tavoitteista ja korkeammasta ansiotasosta tekemällä lyhyempää päivää tai hakemalla vapautta vaikkapa nomadityyppisellä elämällä, jossa työnteko voisi tapahtua jossakin itselle mieluisassa, eksoottisemmassa ympäristössä, jossa ei olisi huolta talvesta ja kalliista asumiskustannuksista. Jälkimmäinen haave voisi toteutua esimerkiksi alustatalouden tarjoamissa online-asiantuntijatyöissä. Haastatteluissa tuli tosin myös esille näkemykset siitä, että parempia online-alustatöitä on tarjolla vain IT-alan osaajille ja heistäkin vain muutamalle prosentille.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Moi jengi. Pari kysymystä.

Jos törmää autollaan Wolt-ruokaa kuskaavaan mopoilijaan, saako pienemmän rangaistuksen kuin jos törmää ihmiseen? Jos törmää Slush-tapahtumasta tullessaan Uber-kyydillä Wolt-mopoilijaan, joka kuolee, kuoleeko mopoilija uudessa vai vanhassa maailmanjärjestyksessä? --- Wolt edustaa Juha Sipilän ajamaa uutta, säännötöntä taloutta, jota Helsingin Sanomat havainnollisti tällä viikolla kertomalla, että sellaiset asiat kuin työntekijöiden lakisääteiset korvaukset unohtuvat helposti, jos itsellä on reippaat fiilikset. --- Suurin osa Woltin alipalkatuista työntekijöistä on nuoria, mihin Rovion Peter Westbacka ilmeisesti viittasi kertoessaan Slushissa, että ”Suomen nuorisio pelastaa meidät”.

(Ote Jyrki Lehtolan kolumnista. IS, 14.11.2015)

Tutkimuksen media-aineiston ensimmäiset artikkelit ruokaläheteistä ilmestyivät 6.11.2015. Noin viikon kuluttua julkaistussa Ilta-Sanomien kolumnissaan Jyrki Lehtola sivalsi sarkastisesti esiin alustatalouden uuteen työhön liitettyjä ongelmia lainaamalla alustayrityksen rentoa viestintätyyliä.

Kuljetuspalveluyhtiö Uber antoi keväällä 2019 lausuntonsa⁴³ TEM:n Jakamistalous-työryhmän loppuraporttiin ”Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja koskien alustataloudessa tehtävän työn sääntelytarpeita”. Tässä ote lausunnosta:

”Palvelumme tarjoamisen yleistymistä rajoittaa tällä hetkellä pääasiassa taksilupaprosessiin liittyvät kustannukset sekä tähän tarkemmat rajoitukset. Lupaprosessin maksut eivät ole triviaalit eikä sitä voi suorittaa muilla kuin kotimaisilla kielillä. Nämä kaikki seikat vähentävät potentiaalisten kuljettajien määrää ja erityisesti maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuuksia hyödyntää joustavia työmahdollisuuksia. Ajoneuvon rekisteröimiseen ja vakuutuksiin liittyvät kustannukset osaltaan rajoittavat resurssien tehokkaampaa käyttöä. Osakeyhtiöiden pääomavaatimuksen poistaminen oli hyvä uudistus. Pienyrittäjien byrokratiaa pitää edelleen keventää ja karsia.”

(Uber Finland. 1.4.2019. Lausuntopalvelu.fi)

⁴³ <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=ead46bb1-0212-4f46-9d57-978ea4ea49c3>

8.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten alustasovellusten ohjaamat, ilman työsuhdetta työskentelevät ravintolaruokalähetit kokevat alustatyön ja millaisia näkökulmia nousee esille heidän kommentoissa työtään. Ruokalähetit työ voidaan tyypitellä on-location platform-determined routine work -alustatyöksi (Eurofound 2018, 5). Sille on tyypillistä paikallisuus, fyysisuus, työn rutiiniluonteisuus ja alustan vahva kontrolli sekä itsensä työllistäjän asemassa tehtävä työ. Alustatyöhön kytkeytyviä, laajasti tunnutettuja kysymyksiä ovat alustoilla työskentelevien asema, puutteellinen ja ennakoimaton sosiaaliturva, heikko työsuojelu sekä alustayritysten sääntely verotuksen ja sosiaaliturvan rahoituksen suhteen.

Tutkimuksen tulokset syntyivät teoriaohjaavaa sisällönanalyysia soveltaen aineistosta, joka koostui kolmesta tekemästani yksilöhaastattelusta ja 29:stä digitaalisen median julkaisusta, joissa alustasovelluksen ohjaamat ja valvomat ruokalähetit kommentoivat työtään. Näkökulmiksi ja avainkäsitteiksi tarkentuivat aineiston myötä alustatyön joustavuus ja vapaus, sekä riskit ja lähettien osallisuus. Aineiston 25 lähettä muodostivat joukon, josta löytyi erilaisilla motiiveilla ja odotuksilla työskenteleviä henkilöitä. Kuitenkin on todettava, että tutkimuksen ilmeisiä puutteita olivat haastattelujen vähäinen määrä ja media-aineiston sisällöllinen ohuus, mutta etenkin kaikkein sitoutuneimmin työskentelevien puuttuminen haastatteluaineistosta. Tätä voin puolustella ainoastaan sillä, että haastateltavia ei ole ollut helppo löytää muihinkaan alustatyön laadullisiin tutkimuksiin, ja toisaalta juuri alustatyöstä kaikkien riippuvaisimpia olisi todennäköisesti ollut mahdoton saada haastateltaviksi – ainakaan ilman korvausta, jonka ongelmallisuutta käsittelin sivulla 56.

Tutkimuksen aineistossa esiintyneiden lähettien profiilit ja vaihtelevat kokemukset työstä seurailivat aiempien tutkimusten tuloksia – niin paikallisen alustatyön positiivisten puolien kuin siinä koettujen epäkohtien tai haasteidenkin suhteen (esimerkiksi Huws ym. 2017; Seppänen ym. 2018; Drahekoupil & Piasna 2019). Suurin osa läheteistä oli nuorehkoja miehiä ja maahanmuuttajataustaisia, opiskelijoita tai juuri valmistumassa olevia. Enemmistö oli suunnannut tai suuntaamassa korkea-asteen tutkintoon, joten lähetit työ oli heidän osaamistasoonsa nähden yksinkertaista ja rutiiniluonteista työtä. Aineiston maahanmuuttajataustaiset lähetit olivat pääasiassa korkeakoulutettuja, mikä kertonee heidän vaikeasta pääsystä suomalaisille työmarkkinoille.

Online-alustoilla mikrotyötä tekevät alustatyöläiset voidaan jakaa alustatulojen henkilökohtaisen taloudellisen merkityksen perusteella kolmeen ryhmään: satunnaisiin surffaajiin, maltillisiin hyötyjiin ja alustatyöstä riippuvaisiin (DGIPOL 2017, 60-62). Luokitus soveltuu nähdäkseni myös alustojen kautta paikallisia palveluja tuottaviin, kuten ruokalähetteen. Tämän tutkimuksen aineistosta löytyi nomadityyppisen elämäntavan edustajia, jotka eivät vielä olleet löytäneet omaa alansa ja opinnotkin olivat saattaneet keskeytyä. Lisäksi oli opiskelijoita, jotka saivat alustatyöstä kaivattua lisätoimeentuloa, sekä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia, joille alustan kautta työskentely on päätoimista tai muun työn ohella aivan välttämätön tulojen täydentäjä. Kun alusta- ja alustatyötyyppien sekä alustatyötä tekevien joukko on tarpeiltaan ja tavoitteiltaan hyvin epäyhtenäinen, ei ole ihme, että kuva alustatyön sääntelytarpeistakin on hyvin vaihteleva: vanhempiansa autolla ajava, vielä lapsuuskodissaan asuva ja kantäväestöön kuuluva lukiolainen, jolle ruokalähetin toimiminen on ensimmäinen kesätyö, näkee ruokalähetin työn ja ylipäättään työelämän hyvin eri tavoin kuin vaikkapa perheensä elatuksesta vastaava maahanmuuttajaisä, jonka perheellä ei ole oikeutta kaikkiin palveluihin ja etuuksiin Suomessa, ja jonka pitäisi saada kuukausittain kokoon huomattavat nettotulot selviytyäkseen kotitalouden menoista, eikä muita työmahdollisuuksia ole. Taloudellisten paineiden lisäksi hänellä voi olla aikapaineita sen suhteen, miten edetä Suomessa autonratista tehtäviin, joita varten on jo vuosia koulutautunut ja hankkinut työkokemusta kotimaassaan.

Työn joustavuuteen voi ajatella liittyvän myös sen, kuinka se tarjoutuu työnhakijalle. Ruokalähetin työhön pääsy oli koettu hyvin helpoksi ja tämä on käynyt ilmi myös aiemmissa tutkimuksissa, (Eurofound 2018, 18; Drahokoupil & Piasna 2019, 27). Paikallista, alustajohtoista työtä tekeville merkittävien alustatyön vetovoimatekijä on työmarkkinoille pääsyn esteiden, kuten muodollisten työhaastattelujen, työkokemus- ja kielitaitovaatimusten puuttuminen. (Eurofound 2018, 18.) Tässä tutkimuksessa tuli esille, että maahanmuuttajille voi tulla täydellisenä yllätyksenä tiukka kielitaitovaatimus; on oletettu, että Suomessa pärjää englanninkielellä ja voi päästä oman alansa töihin, kun on hyvä koulutus. Suomen kielen opiskeluun ei kaikilla maahanmuuttajilla kuitenkaan ole välttämättä realistista mahdollisuutta, koska oleskelulupatyypin vaikutus siihen, voiko opiskeluaikalle saada tukea. Ruokalähetin työssä kieltä ei opi, koska vuorovaikutus on hyvin minimaalista ja muihin, työhyteisöissä tapahtuviin tai asiakaspalvelutöihin heillä ei ole pääsyä.

Alustatyöhön yleisesti liitettyihin piirteisiin, joustavuuteen ja vapauteen (De Groen & Maselli 2016, 8; De Stefano 2016, 5; Drahekoupil & Piasna 2019, 27; Huws ym. 2017, 40) yhdistyvät tekijät näkyivät lähettien kommentoimissa työtään, mutta keskeisin motiivi tehdä alustatyötä on kuitenkin tulojen hankkiminen. Vain yksi tämän tutkimuksen aineiston läheteistä mainitsi, ettei raha ollut hänelle pääasiallinen motiivi toimia ruokalähttinä – hän nautti pyöräilystä. Myös muut työhön ohjautumiseen liittyvät tekijät näyttäytyivät samanlaisina kuin aiemmissa tutkimuksissa (Drahekoupil & Piasna 2019, 27; Huws ym. 2017, 40-41). Joustavuuden korostaminen luo myönteistä mielikuvaa ja sillä vastataan muuttuviin työelämäodotuksiin. Joustavuus on kuitenkin käsitteenäkin joustava, ja tärkeä elementti niin alustayrityksille kuin läheteillekin. Joustavuus yhdelle voi olla rajoite toiselle, kun tavoitteet ovat erilaisia (Drahekoupil & Piasna 2019, 39).

Ruokalähttien työ on tiettyyn paikalliseen alueeseen sidottua, toimeksiantajana on alustayritys, eikä asiakkaista voi itse päättää. Se on tiukimmin kontrolloitua ja ohjattua alustatyötä, sillä alusta osoittaa tehtävät ja päättää kenelle ne ohjautuvat (DGIPOL 2017, 32). Valinnanvapaus on vähäistä, mutta silti työ nähdään joustavana ja vapaana. Vai onko joustavuus lopulta kuitenkin alustayrityksen palveluksessa oleva resurssi? Näin väittävät ainakin Drahekoupil & Piasna, jotka tutkivat Deliveroon ruokalähttien työtä Belgiassa v. 2016–2018 kerätyllä laajalla aineistolla. (Drahekoupil & Piasna 2019, 30.)

Joustavuuden mahdollistaminen kytketään yrityksissä yhteen sen kanssa, että alustatyö teetetään ilman työsuhdetta, tekemällä alustalaisista itsensätyöllistäjiä (esim. De Stefano 2015, 5). Deliveroon ruokalähttityötä tutkineet tulivat läheteille työsuhteen ja sosiaalista suojelua tarjonnan välittäjäorganisaation aineistojen ja läheteille suunnatun kyselytutkimuksen perusteella kuitenkin siihen johtopäätökseen, ettei työsuhteisuus todellisuudessa ole este alustatyön joustaville käytännöille. Alustayritysten työsuhteiden vastaisuus perustuukin tutkijoiden mukaan lähinnä yritysten haluun maksimoida omaa päätösvaltaansa ja kontrollia – ilman neuvotteluja. (Drahekoupil & Piasna 2019, 5 ja 39.)

Alustayrityksen on varmistettava välittämiensä palvelujen saatavuus ja asiakkaiden tyytyväisyys, mikä vaatii riittävän suurta ja laadultaan hyvää työvoimareserviä sekä mekanismeja, joilla se voi ohjailla työvoiman tarjontaa tiettyihin aikoihin ja varmistaa palvelun saatavuuden hiljaisinakin aikoina, jolloin kuljetusperusteinen palkkiomalli ei ehkä ole paras mahdollinen kannuste työntekoon. Lähettien osallisuus tai sen ohittaminen limittyivät

työn käytännöissä myös joustavuuteen ja näkyivät tavoissa, joilla yritykset kehittivät toimintamallejaan ja tekivät lähettien työtä koskevia muutoksia. Alustayritykset voivat hyvin nopeasti reagoida tuottavuusongelmiin muuttamalla esimerkiksi korvausperusteita, työvuo- rojen varausjärjestelmiä tai sovelluksen algoritmiohjausta, jolla kuljetukset jaetaan lähe- teille, ja jonka avulla voidaan neutraalisti hoitaa heikosti tuottavien tai työhön syystä tai toisesta vähemmän sitoutuneiden lähettien siirtäminen ”sivuraiteelle”.

Työnjakojärjestelmässä parhaiten suoriutuneet ja eniten työskennelleet lähetit saavat var- mimmin kuljetuksia ja tuloja, mikä kannustaa hyviä lähettejä sitoutumaan työhön. Järjes- telmä ei kuitenkaan huomioi tahatonta sitoutumattomuutta, kuten sairastumista, jolloin lä- hetti jo joutuu todennäköisesti taloudellisesti ahtaalle, koska ei saa sairausajalta tuloja. Lä- hetti, jolle tämä todellisuus ei ole vielä realisoitunut, saattaa luottaa onneensa ja kommentoida, että ”*onneksi en sairastele usein*”. Palkkiomalli vaikuttaa myös työn aikapaineeseen, mikä korostuu kuljetusperusteisesti työskentelevillä läheteillä. Lähetit näkivät kyllä työs- sään riskejä, kuten sairastumisen, tapaturman ja työvälineiden rikkoutumisen, tai jollekin ulkopuoliselle aiheutuvan vahingon mahdollisuuden, mutta eivät juurikaan kommentoi- neet, olivatko he vakuuttaneet itsensä jollakin lailla niiden varalta. Osa läheteistä katsoo, että yritysten tulisi vähintäänkin hoitaa lähettien vakuuttaminen ja järjestää heille tervey- denhuolto, osa pitää työsuhdetta ainoana järkevänä sopimusmuotona lähettityössä. Elä- keasiat tuntuvat nuorista läheteistä ilmeisen kaukaisilta, vaikka ainakin osa selvästi tiedos- taa eläkevakuutuksen merkityksen, ja ettei eläkettä kerry tästä työstä. Jos työtä varten on perustettu oma yritys, lähettityötä tehdään kenties sen verran vähän, ettei eläkevakuutus- maksuraja välttämättä ylity, tai jos se ylittyykin, eläkemaksua maksetaan todennäköisesti pienin mahdollinen summa, miettimättä työttömyysturva- ym. sosiaaliturvaoikeuksien to- teutumista tulevaisuudessa.

Alustatyössä on useita samoja työterveys- ja -hyvinvointiriskejä kuin muissa ns. epätyypil- lisissä työn teettämisen muodoissa, esimerkiksi tilapäistyössä ja vuokratyössä, joissa riskit voivat olla huomattavia; riski esimerkiksi työtapaturmiin on kaksinkertainen säännöllisessä työsuhteessa työskenteleviin nähden (Garben 2017, 11 & 24). Alustatyön riskeihin liittyy kuitenkin erityispiirteitä johtuen siitä, että työtä tehdään yksityisautoilla tai vieraisa ko- deissa ja alustatyötä tekevät ovat keskimäärin melko nuoria. Alustatyö ohjaa nopeaan työ- tahtiin ilman taukoja ja sairauslomaoikeuden puuttuminen aiheuttaa tutkimusten mukaan lisääntyntä sairastelua sekä kasvattaa tapaturmariskiä, kun työtä tehdään toipilaana.

Työyhteisön puuttumisesta seuraa psykososiaalisia riskejä, jos työtä tehdään pääasiassa yksin, erillään muista ja yleensä muiden kanssa vahvasti kilpaillen. Työ saattaa johtaa eristyneisyyteen, kun muita työntekijöitä ei tapaa kasvotusten ja toisilta saatava tuki sekä mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä huolista jäävät puuttumaan. Tämä voi generoida epäsosiaalisia ja epäterveellisiä tapoja, kuten stressin lievittämistä päihteillä, mikä tulisi työpaikalla työnantajan tietoon ja siihen voitaisiin puuttua; yksintyöskentelevällä ongelma voi edetä pitkälle ennen avun saamista. Reaaliaikainen, työn jatkuva arviointi ja työntekijän pisteytys voivat olla merkittäviä stressitekijä, sillä saadakseen hyvän rankingin, tulee kaiken aikaa olla ystävällinen, tehokas ja palvelualtis. (Garben 2017, 25.)

Lähettien puheessa nousee esille työstä käteen jäävien tulojen merkitys, tietoisuus ansaitun saldon kertymisestä ja palkkatyötä joustavammat palkkioiden maksatusjaksot. Jos alustatyöstä ei tehdä ennakonpidätystä, eikä työstä synny muita kuluja kuin polkupyörän ja älypuhelimien ylläpito, jotka olisivat muutenkin käytössä, voi saatu nettotulo tuntua varsin riittävältä palkkatyön sitovuuteen ja siitä käteen jäävään tuloon verrattuna. Kansainvälisissä alustatyön tutkimuksissa on havaittu, että alustatyöhön liittyy myös omien tulojen säätelysiten, ettei henkilökohtainen työtulojen verotus nousisi alimmalta portaalta (mm. Eurofound 2018, 1 & 24). Heikosti suojelluissa ja vähäisen turvan tarjoavissa epävarmoissa, pienituloisissa töissä on ensisijaista tulla toimeen käsillä olevassa hetkessä. Lähettyötä voi tehdä 16-vuotiaasta lähtien. Nuori tai nuori aikuinen ei välttämättä mieti elämäänsä kovin pitkälle ja alustatyö voi näyttäytyä mielenkiintoisena kokeiluna, joka on omassa hallinnassa.

8.2. Pohdinta ja tulosten merkitys

Työelämässä puolin ja toisin koettu joustavuuden tarve on osaltaan johtanut uusien työmuotojen tai uusien organisointimuotojen keksimiseen. Työvoimaan kuuluvat ja lisätuloja kaipaavat ottavat mielellään vastaan uusia mahdollisuuksia, jotka edistävät oman ajankäytön suunnittelua ja muiden elämänalueiden sovittamista yhteen palkkatyön kanssa, ja kulluttajat haluavat uusia palveluja, edulliseen hintaan. Kuitenkin työmuodot, jotka tuovat joustavuutta ja täydentävät tärkeällä tavalla esimerkiksi opiskelijoiden toimeentuloa ja tarjoavat heikossa asemassa oleville pääsyn edes jonkinlaisten työtulojen piiriin, voivat yleisyydessään muodostua loukuksi henkilöille, joiden tulisi saavuttaa kielitaito tai ammatillista

osaamista ja pätevyyttä päästäkseen etenemään työelämässä, ja saadakseen oma potentiaalinsa käyttöön.

Niin tärkeää kuin onkin lisätä työelämän joustavia käytäntöjä, tulisi samalla miettiä, millainen vaikutus työn ja toimeentulon epävarmuudella on myös nuorten aikuisten elämänsuunnitelmiin ja -valintoihin. Nuoret aikuiset ovat ilmeisesti jo tottumassa siihen, että työelämä on keikkatöitä nollasopimuksilla ja suorassa työsuhteessa olevia huomattavasti heikomilla ehdoilla – niinpä alustatyön heikot ehdotkaan eivät välttämättä aiheuta vastustusta. Monen on vaikea luottaa oman työuran avautumiseen ja nähdä tulevaisuuttaan kovin vaikeana. Samaan aikaan meillä on suuri yhteiskunnallinen huoli siitä, kuinka väestö vanhenee, syntyvyys alenee ja huoltosuhde heikkenee.

Työn uudet muodot ovat pääosin vielä vailla omaa lakisääteistä viitekehystä ja ne perustuvat perinteisten työsopimusten ja palvelusopimusten soveltamiseen. Näitä lainsäädännössä erikseen määrittelemättömiä työn teettämisen tapoja luonnehtii tutkimusten mukaan yleensä vähäisempi työsuojelu ja heikommat työolosuhteet, kuten työstä maksettava korvauksen taso, sosiaalisen suojelun puute ja vastuukysymysten epämääräisyys työssä tapaturmeiden vahinkojen seurauksista. Vaikka aiheesta puhuttaessa tietyt toimialat ja ammatit ovat enemmän esillä, eivät työn uudet muodot ja niiden seuraukset koske vain jotakin työelämän kapeaa sektoria, vaan niillä on laaja yhteys koko talouteen ja kaikkiin ammatteihin. (Eurofound 2015, 10.)

Alustatyöstä puhuttaessa on muistettava, etteivät kaikki edut tai haitat todennu kaikissa alustatyön muodoissa. Myöskään todennetut positiiviset puolet – lisääntynyt autonomia työn tekemisen paikan, työajan sijoittelun ja keston tai työtehtävien valinnan suhteen ja näistä seuraavat mahdollisuudet parempaan työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä erilaisten töiden yhdistelemiseen, ja henkilökohtaisen tuottavuuden kasvattaminen työn muokkaamisella itselle sopivaksi (Eurofound 2015, 115) – eivät toteudu enää silloin, jos työvoimaa on rekrytoitu alustalle huomattavasti yli todellisen tarpeen tai oma osaaminen ei riitä vaativampiin, kansainvälisesti kilpailtuihin alustatehtäviin.

Työvoimareservin maksimointi on alustayrityksen ja kuluttajien kannalta tärkeää, jotta tarjotun palvelun toimivuus voidaan taata kaikissa tilanteissa. Rekrytointia tehdään näkyvillä mainoskampanjoilla ja lupauksilla tai tarjoamalla alustalla oleville taloudellisia kannusteita

uusien henkilöiden löytämiseksi. Alustayritysten nykyinen strategia toimii silloin, jos työmarkkinoilla on paljon “ylijäämää” eli helposti vaihdettavia, alityöllisiä keikkatyöntekijöitä, joiden vaihto ja ylitarjonta voidaan käsitellä alustateknologian avulla. Alustat hakevat jatkuvasti uusia työntekijöitä, koska ne tavoittelevat kasvua ja toisaalta alustoilta myös poistuu koko ajan työntekijöitä, joille alustatyö näyttäytyy kestävämmänä ratkaisuna. (van Doorn, 2017, 904.)

Kun teknologian kehityksen on ennustettu hävittävän suuren määrän nimenomaan matalan ja keskitason osaamisen työpaikkoja (Degryse 2016, 47), voi kysyä, miten kaukonäköistä tuon tulevaisuuskuvan valossa on alustayritysten panostus (julkisten toimijoiden tuella) hyvin matalan osaamisen rutiiniluonteisten alustapalvelujen kehittämiseen. Miten valmistaudutaan siihen, että lähetit ja Uber-kuljettajat voidaan korvata robottiautoilla ja tekoäly kuvan- ja puheentunnistuksen kehittymisen myötä tulee hoitamaan alustojen mikrotyöt, jolloin alustatalouden lanseeraamat, monille jo elintärkeiksi tulleet toimeentulolähteet yhtäkkiä häviävät ja ihmisten turvattomuus kasvaa.

Tämän tutkimuksen aineistossa työssä tapahtuvien onnettomuuksien ja vahinkojen mahdollisuutta ja niiden seurauksia, kuten tulottomia jaksoja, kommentoitiin melko kevyesti, lukuun ottamatta lähettikampanjassa aktivoituneita henkilöitä, jotka tuovat ne suoraan esille. Haastatteluaineistosta saattoikin tehdä johtopäätöksen, että ruokalähteinä työskentelevien nuorten aikuisten huolet ovat paljon alustatyön epäkohtia suurempia ja syvempiä: ne liittyvät yleiseen työelämän epävarmuuteen, työsuhteiden rapautumiseen ja eriarvoisuuden lisääntymiseen, ei niinkään muuten mukavan alustatyön piirteisiin, vaikka työ voi (ilman asianmukaisia vakuutuksia) objektiivisesti tarkastellen aiheuttaa heille melkoisen riskin, jonka todentuessa nuorella on pahimmillaan edessä taloudellinen katastrofi työkyvyttömänä ja kenties korvausvelvollisena. Mutta tämäkään ei ole vain alustatyön ongelma, sillä työmarkkinoilla on paljon muutakin harmautta ja voi olla, että nuoret aikuiset ovat alkaneet tottua siihen jo jonkinlaisena ’välttämättömyytenä’.

Onkin hyvä muistaa, ettei alustatalouden työ ole mikään erillinen siilo, vaan osa laajempaa ilmiötä: on useita muita työn teettämisen muotoja, joissa piilevät työntekijän ja yhteiskunnan kannalta samat heikkoudet, kuten ILO:n tutkija on todennut. (De Stefano 2016, 7–8.) Oleellista olisi nähdä työntekijän asemaa ja suojaa heikentävien työjärjestelyjen epäkohdat

ja pyrkiä luomaan sääntelyä, jolla saadaan aikaan johdonmukaisia ratkaisuja kaikkien työmarkkinoilla olevien parhaaksi (emt., 21).

Drahokoupilin ja Piasnan (2019) Deliveroon ruokalähettejä koskeva tutkimus teki osaltaan näkyväksi alustayritysten tapaa reagoida nopeasti ympäröivään yhteiskuntaan ja hyödyntää verotus- ym. lainsäädännöstä itselleen sopivia aukkoja. Alustayritysten harjoittama lobbaustoiminta voi olla niille hyvinkin tuloksellista, kun poliittisella kentällä kamppaillaan muutenkin vallasta: Italian Viiden Tähtien liikkeen aktiivinen tarttuminen ruokalähettiyritysten neuvottelualoitteeseen torjuakseen alustayritystä rajoittavaa, paikallista sääntelyä on hyvin kuvaava sen suhteen, kuinka valmiita oikeistopopulistit ovat ryhtymään nopeisiin toimiin, kun tarjoutuu mahdollisuus heikentää ammattiyhdistysliikkeen asemaa ja vasemiston valtaa.

Suomen uudessa hallitusohjelmassa otetaan kantaa myös alustatalouden sääntelyyn. Hallitusohjelman luvun ”Osaamisesta turvaa työn murrokseen” alaluvussa ”Työn tekemisen uudet muodot” on yhdeksi tavoitteeksi asetettu työsuhteiden välttelyyn puuttuminen:

”Selvitetään lainsäädännön muutostarpeita työn murroksen näkökulmasta (itsensätyöllistäjät, jakamis- ja alustatalous, uudet työn teettämisen muodot ja osuuskunnat). Työelämän epävarmuuden vähentämiseksi täsmennetään työsopimuslain työsopimuksen käsitettä siten, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään.”

(Osallistava ja osaava Suomi. 2019, 137)

Nähtäväksi jää, millä tavoin hallituksen ajamat uudistukset tulevat vaikuttamaan alustayritysten toimintaan tai miten alustayritysten toiminta ehtii muuttua ennen sääntelyä.

Kuten Swipe -konsortion tutkijat ovat todenneet, alustatyö haastaa nyt olemassa olevia rakenteita uudistumaan koulutuksen, eläketurvan, sosiaaliturvan ja esimerkiksi työhön liittyvän terveydenhuollon järjestämisen osalta – kansallisesti ja globaalisti. Työelämän, yritysten ja jatkuvan kouluttautumisen yhteys on keskeinen lähitulevaisuuden haaste, jollei yritysten innovaatiopääoman ja työntekijöiden osaamispääoman haluta rapautuvan. (Kovalainen ym. 2019, 4.)

Mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita olisi seurantatutkimus paikallista alustatyötä tekevien maahanmuuttajien urapolkujen kehittymisestä sekä nuorten aikuisten elämänsuunnitelmien ja työelämän tarjoaman turvallisuuden välisistä yhteyksistä: millä tavoin kasvava epävarmuutta tarjoavat työmarkkinat vaikuttavat elämänvalintoihin, esimerkiksi päätöksiin perheen perustamisesta.

Tutkimus antoi itselleni konkreettista ymmärrystä työelämän tilasta ja maahanmuuttajataustaisten vaikeuksista edetä Suomen työmarkkinoilla ammatillisesta osaamisestaan huolimatta. Ylipäätään minua puhutteli nuorten aikuisten kokema epävarmuus ja hajanaiset näkymät omasta tulevaisuudestaan. Tutkimuksen tekeminen herätti miettimään, millä tavoin puheet osaamisen lisäämisestä ja esimerkiksi Työelämäbarometrin havaitsema puute palkkатыösuhteen ulkopuolella olevien heikoista mahdollisuuksista täydennyskoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen käyvät yksiin sen kanssa, mitä ruokalähetien tilanteesta tiedetään: niin ruokalähetteinä kuin muissa alustatalouden rutiiniluonteisissa palvelutehtävissä toimii paitsi erittäin korkeasti koulutettuja, myös henkilöitä, joilla ei ole lainkaan suomenkielen taitoa eikä koulutusta. Mitkä ovat näiden ihmisten tulevaisuuden näkymät ja miten heidän osaamispotentialinsa tulee parhaiten hyödynnettyä heikkenevän huoltosuhteen yhteiskunnassa?

LÄHTEET

Ailisto Heikki (toim.), J. Collin (toim.), J. Juhanko (toim.), M. Mäntylä (toim.), S. Ruutu (toim.), T. Seppälä (toim.) 2016. Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016.

Alasoini, Tuomo, 2017. Joukkoistettu työ nicheinnovaationa...Ja työsuhderegiimin murta-jana? Monitasomalliin perustuva analyysi. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15 (3) – 2017

Aloisi, Antonio, 2016. Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3 /2016.

Berg, Janine, 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. International Labour Office.

Blix, Marten, 2015. The Economy and Digitalization. Opportunities and challenge https://www.martenblix.com/uploads/6/2/7/2/62723607/blix_digitalization_report_20160204.pdf

Botsman Rachel, 2017. The Sharing Economy: Dictionary of Commonly Used Terms. <http://rachelbotsman.com/work/the-sharing-economy-dictionary-of-commonly-used-terms/> ladattu 09.09.2018).

Codagnone, Cristiano ja Bertin Martens, 2016. Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issue Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/01.

De Groen Willem Pieter & Ilaria Maselli, 2016. The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report no 138, June 2016.

Degryse, Christophe, 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working Paper 2016.02 European Trade Union Institute

De Stefano, Valerio, 2016. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Geneva, ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

DG IPOL, 2017. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Directorate General for Internal Policies, Policy Dept. An Economic and Scientific Policy Study for the EMPL Committee. Euroopan parlamentti, Bryssel.

Drahokoupil, Jan & Brian Fabo, 2016. The Platform Economy and the Disruption of Employment Relationship. ETUI Policy Brief no 5/2016.

Drahokoupil, Jan & Agnieszka Piasna, 2017. Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs. Intereconomics 2017.

Drahokoupil, Jan & Agnieszka Piasna, 2019. Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement. Working Paper. European Trade Union.

Eurofound, 2015. New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Irene Mandl, with Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogianni https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Eurofound, 2018. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Willem Pieter de Groen, Zachary Kilhoffer and Karolien Lenaerts (CEPS); Irene Mandl (Eurofound)

Evans, Peter & Annabelle Gawer, 2016. The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey. The Center for Global Enterprise. <https://www.thecge.net/archived-papers/the-rise-of-the-platform-enterprise-a-global-survey/>

Fabo, Brian, M. Beblavý, Z. Kilhoffer & K. Lenaerts, 2017. An Overview of European Platforms: Scope and Business Model Publications Office of the European Union, Luxembourg. http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109190/jrc109190_jrc_mapping.pdf

Flash Eurobarometer 438 - March 2016 “The use of collaborative platforms”

Flash Eurobarometer 467 - April 2018 “The use of the collaborative economy”

Garben, Sacha, 2017. Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper. European Agency for Safety and Health at Work.

Goudin, Pierre, 2016. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy. Economic, Social and Legal Challenges and Opportunitie Study, European Parliamentary Research Service. January 2016.

Hagi, Andrei & Simon Rothman, 2016. Harvard Business Review 4/2016.

<https://hbr.org/2016/04/network-effects-arent-enough>

Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hall, J. V. & A. B. Krueger, 2015. An analysis of the labor market for Uber’s driver-partners in the United States. ILR Review, Vol. 71, No. 3, s. 705–732. <https://dataspace.princeton.edu/jspui/handle/88435/dsp010z708z67d>

Huws, Ursula, 2016. Platform Labour: Sharing Economy or Wild West? Journal for a Progressive Economy, January 2016, p. 24–27.

Huws, Ursula, N. H. Spencer, D. Syrdal, K. Holt, 2017. Work in the Gig Economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. FEPS in co-operation with UNI Europa and the University of Hertfordshire. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire.

Huws, Ursula, N. Spencer, K. Holts & M. Coates, 2019. Digitaalinen jalanjälki: Työn muuttuminen alustamaiseksi Euroopassa. Suomea koskevan kyselyn tulokset. Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa, Hertfordshiren yliopisto, Kalevi Sorsa -säätiö ja Palvelualojen ammattiliitto PAM, Bryssel/Hertfordshire/Helsinki.

<https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2019/04/Suomea-koskevan-kyselyn-tulokset.pdf>

ILO, 2018 Job quality in the platform economy. Issue Brief. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work 15–17 February 2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf

Karjalainen Sakari, V. Launis, R. Pelkonen, J. Pietarinen (toim.) 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus.

Koski, Olli ja Kai Husso (toim.) 2018. Tekoälyajan työ: Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamisen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. TEM.

Kovalainen, Anne, S. Poutanen, P. Rouvinen, J. Hakanen, L. Seppänen, 2019. Alustatyö kasvaa ja edellyttää kestäviä ratkaisuja. SWiPE Alustatalous Policy Brief. Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, Etna ja Työterveyslaitos. Helmikuu 2019.

Mattila, Maija, 2018a. Alustatalouden haasteet työntekijälle. Impulsseja-artikkelisarja, Kalevi Sorsa säätiö. Tammikuu 2018.

Mattila, Maija, 2018b. Alustatalous ei ole jakamistaloutta (välttämättä) — Lähtökohtia alustatalouden sääntelyyn. Impulsseja-artikkelisarja, Kalevi Sorsa säätiö. Lokakuu 2018.

Mattila, Maija, 2019. Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa -säätiö.

Mustosmäki, Armi. 2017a. How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in Comparative Perspective. Väitöskirja. Julkaistu sarjassa Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social research nro 586. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7103-8>

Mustosmäki, Armi. 2017b. Pohjoismainen työmarkkinamalli digipaniikin aikakaudella. Kalevi Sorsa säätiön Impulsseja-artikkelisarja.

Rasmussen Stine, P. K. Madsen, A. Saloniemi, K. Ólafsdóttir, J. E. Dølvik, K. Jesnes, B. Rolandsson, J. Petersson ja T. Berglund, 2016. Nordic labour markets and the sharing economy. National Background Report. Tuotettu Pohjoismaisen ministerineuvoston tuella.

Rogers, Brishen, 2016. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. Harvard Law & Policy Review Vol. 10. 2016. (479–520)

Rouhiainen, Sanna, 2018. Asiantuntijatyö alustatalouden aikakaudella. SWiPE-hankkeen raportti. Turun yliopiston kauppakorkeakoulu 25.6.2018. Ladattu 26.9.2018.
<http://www.Smartworkresearch.fi/wp-content/uploads/Asiantuntijatyö-alustatalouden-aikakaudella-kyselyn-raportti.pdf>

Ruusuvuori, Johanna, P. Nikander ja M. Hyvärinen (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Vastapaino. Tampere.

Salo Ahti, R. Koivisto, J. Strömberg, L. Ilmola, T. Turunen, D. Rejeski, P. Neittaanmäki, E. Autio & B. Forx., 2016. Alustoista arvoa nyt (Platform Value Now, PVN-konsortio). Tilannekuvaraportti 2015. Suomen Akatemia 2016.

Seppälä, Timo, M. Halén, J. Juhanko, H. Korhonen, J. Mattila, P. Parviainen, J. Talvitie, H. Ailisto, K-M. Hyytinen, J. Kääriäinen, M. Mäntylä & S. Ruutu, 2015. Platform – Historiaa, ominaispiirteitä ja määritelmä. (23.11.2015).
ETLA Raportit No 47. <http://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-47.pdf>

Seppänen, Laura, M. Hasu, S. Käpykangas & S. Poutanen, 2018. On-demand work in platform economy: implications for sustainable development. Paper to be presented at the 20th Congress of International Ergonomics Association, Special Session: Work, Organizational Design and Sustainable Development. Florence, Italy, August 2018. Springer. (in press)

Siltala, Juha, 2016. Työnantajan alaisena ilman työsuhdetta. Uuden talouden keikka- ja silpputyö paluuna entiseen. Kalevi Sorsa-säätiö.

Schmid-Drüner, Marion, 2016. The Situation of Workers in the Collaborative Economy. In-Depth-Analysis. PE 587.316. European Parliament, Employment and Social Affairs. October 2016.
[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_IDA\(2016\)587316](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_IDA(2016)587316)

SWiPE, 2017. Fiksu työ alustatalouden aikakaudella. Tilannekuvaraportti 2016. Suomen Akatemia.

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2017. http://tilastokeskufi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_fi.pdf

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 7. painos. Tammi 2009.

Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki 2018.

van Doorn, Niels, 2017. "Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy." Information, Communication and Society 20(6): 898–914.

Vaskelainen, Taneli & Nina Tura, 2018. Exploring Problems Associated with the Sharing Economy. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 23 (1), 37–45. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol23_no1_pages_37-45.pdf

Viitanen, Jukka, R. Paajanen, V. Loikkanen ja A. Koivistoinen, 2017. Digitaalisen alustatalouden tiekartasto. Valtioneuvoston kanslia, Työ- ja elinkeinoministeriö, Innovaatio- ja tutkimuskeskus Tekes. https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/alustatalouden_tiekartasto_web_x.pdf

Alaviitteet

kaikki linkit ladattu 3.7.2019:

S. Kumar: “3 reasons to cheer Uber and the sharing economy”
fortune.com/2015/07/20/uber-and-the-sharing-economy/

Kova taistelu ravintolaruuan kuljetusten herruudesta – hollantilaisen Takeaway.comin pörssi-arvo nousee miljardiin. Ruokaa kuljettavat startup-yhtiöt ovat Euroopan teknologia-sektorin suosikkeja – yksi niistä on suomalainen Wolt. HS 19.9.2016: <https://www.hfi/talous/art-2000002921673.html>

Ay-liike meits alustatalous mitä SAK ja PAM voivat tehdä ruokalahettien hyväksi. PAM 24.01.2018:
<https://www.pam.fi/uutiset/ay-liike-meits-alustatalous-mita-sak-ja-pam-voivat-tehda-ruokalahettien-hyvaksi.html>

Ruokalahettipalvelu Wolt sai miljoonarahoituksen. IL 10.11.2015:
<https://www.iltalehti.fi/digi/a/2015111020641572>

Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Verohallinto.
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-tyokorvaus-verotuksessa/?showVersionHistory=true>

Alustatalous haastaa verotuksen – mitä tekevät Suomi ja EU? Valtiovarainministeriö 29.1.2019:
https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/alustatalous-haastaa-verotuksen-mita-tekevat-suomi-ja-eu-

Digijätit voivat aiheuttaa häiriöitä maailman rahoitusjärjestelmässä, varoittaa kansainvälinen valuuttarahasto. G20-maat kaavailevat uudistusta, joka pakottaisi Facebookin kaltaiset yritykset maksamaan enemmän veroja Euroopan maihin. HS 9.6.2019:

<https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000006136306.html>

TE-digi-hanke vie TE-palvelut tulevaisuuteen. TEM, KEHA-keskus: <http://tyomarkkinatori.fi/fi/te-digi-hanke/>

Palveluntarjoajat: <http://www.tyomarkkinatori.fi/fi/itsensa-tyollistaminen/palveluntarjoajat/>

Food delivery service Foodora to exit Australia. The Sydney Morning Herald 2.8.2018

<https://www.smh.com.au/business/workplace/food-delivery-service-foodora-to-exit-australian-market-20180802-p4zv5m.html>

”Helsinki alkaa kouluttaa maahanmuuttajia Uber-kuskeiksi. Kyytipalvelu perustelee koulutusta sillä, että se työllistää muuallakin maailmassa usein pitkäänkin työttömänä olleita.”

Maija Aalto. Helsingin sanomat. 20.5.2019. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006111850.html>

Umbrella Terms: Terms used to apply to a group of ideas or companies with commonalities.

<https://rachelbotsman.com/blog/the-sharing-economy-dictionary-of-commonly-used-terms/>

The Center for Global Enterprise: <https://www.thecge.net>

Euroopan komissio: Collaborative economy.

http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en

CIPD, Chartered Institute of Personnel and Development: <https://www.cipd.co.uk/about>

The Digital Footprint project: <https://unieuropaprojects.org/digital-footprint/>

Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

[https://www.regeringen.se/496173/content-](https://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724)

[tassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724](https://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724)

Tutkimus: Internetin digitaaliset alustat ainoa tulonlähde 28 200 työkäiselle suomalaiselle. Kalevi Sorsa -säätiö, 4.4.2019:

<https://sorsafoundation.fi/fi/tutkimus-internetin-digitaaliset-alustat-ainoa-tulonlahde-28-200-tyoikaiselle-suomalaiselle/?fbclid=IwAR3vzEO8QSMUrT-KYJ9RAF6ifW5VHTpMIb-x2ySKc11nShftCNBDcHOpfYKs>

Företag och anställda (FDB) efter näringsgren SNI2007 och storleksklass. År 2008 – 2013. Ruotsin tilastokeskus:

[http://www.statistikdata-](http://www.statistikdata-basen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_NV_NV0101/FDBR07/table/tableViewLayout1/?rxid=f0b43a11-0e22-4171-b3bf-19295ed192a8)

[basen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_NV_NV0101/FDBR07/table/tableViewLayout1/?rxid=f0b43a11-0e22-4171-b3bf-19295ed192a8](http://www.statistikdata-basen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_NV_NV0101/FDBR07/table/tableViewLayout1/?rxid=f0b43a11-0e22-4171-b3bf-19295ed192a8)

Noin 0,3 prosenttia suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen kautta vuonna 2017. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html

Alustatyö on tullut jäädäkseen – kuinka mitata sitä? Hanna Sutela, Tilastokeskus.

<http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2018/alustatyo-on-tullut-jaadakseen-kuinka-mitata-sita/?listing=simple>

SWiPE-hanke:

<http://www.smartworkresearch.fi/fi/swipe-fi/>

It's a matter of time: can Deliveroo deliver collective bargaining for the gig economy? Oxford Internet Institute. 16.8.2016. <https://www.oii.ox.ac.uk/blog/its-a-matter-of-time-can-deliveroo-deliver-collective-bargaining-for-the-gig-economy/>

Employer engagement in active labour market programmes. Leeds University Business School.

<https://businesleed.ac.uk/research-and-innovation/research-centres/ceric/>

Kansanedustaja ryöpyttää Woltia ja Foodora – ”Kyse on työntekijälle kuuluvan ansion varastamisesta”. 1.12.2018. Uusi Suomi. <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/266133-kansanedustaja-satu-taavitsainen-ryopyttaa-woltia-ja-foodora-kaikki-tyosuhteen>

SMART -työosuuskunta, kotisivu. www.smartbe.be

Bari, schianto fatale per un fattorino in viale Calcutta: muore a 19 anni mentre consegna le pizze. (19-vuotiaan pizzalähetin kohtalokas onnettomuus Barin Calcutta-kadulla) Il Quotidiano Italiano, Bari. 2.12.2018.

<https://bari.ilquotidianoitaliano.com/cronaca/2018/12/news/bari-schianto-fatale-per-un-fattorino-in-viale-calcutta-muore-a-19-anni-mentre-consegna-le-pizze-223989.html/?fbclid=IwAR3gQudSD2hcUyQD6mD6397Uoqsu4-Q14CZalMDK-haEAsiYfaLg-mWedosY>

Shanghai cops warn food delivery firms after courier deaths. The Straits Times, Asia. 27.8.2017.

<https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/shanghai-cops-warn-food-delivery-firms-after-courier-deaths>

The Death of a Gig Worker. An SUV killed Pablo Avendano as he picked up jobs for the food-delivering app Caviar. Who is responsible? The Atlantic, Technology. 1.6.2018.

<https://www.theatlantic.com/technology/archive/2018/06/gig-economy-death/561302/>

For Deliverymen, Speed, Tips and Fear on Wheels. David Goodman, The New York Times. 2.3.2012.

<https://www.nytimes.com/2012/03/04/nyregion/for-food-delivery-workers-speed-tips-and-fear-on-wheels.html>

Lorenzo Zamponi: Bargaining With the Algorithm. Jacobin. 6.9.2018.

<https://www.jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing>

Miksi startup tarvitsee lakimiehen? Asianajotoimisto Castrén & Snellman. 9.4.2015.
<https://www.castren.fi/fi/blogijauutiset/blogi-2015/miksi-startup-tarvitsee-lakimiehen/>

Wolt-sovellus aloittaa tänään uudenlaisen kotiinkuljetuksen. Kotiin tilatun ruoan matkasta perille voi nyt seurata kartalta. City-lehti. 14.7.2015. <https://www.city.fi/opas/wolt-sovellus+aloittaa+tanaan+uudenlaisen+kotiinkuljetuksen/8954>

Hesburgerin isä lyttää ruokalähetit: ”Kolmella eurolla ei kuskata laillisesti ja kannattavasti”. Kaisa Hakkarainen. HS 6.11.2015.
<https://www.hfi/kaupunki/art-2000002864694.html>

Alustatalouden työlle halutaan pelisääntöjä – Onko ruokalähetti yrittäjä vai ei? Ilona Koskimäki. Kaleva. 15.4.2018. <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/alustatalouden-tyolle-halutaan-pelisaantoja-onko-ruokalahetti-yrittaja-vai-ei/790535/>

Wolt valjastaa läheteikseen robotteja. 26.11.2016. Kauppalehti.
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/wolt-valjastaa-laheteikseen-robotteja/3e66afcc-8007-30e2-918f-c48d1a50c05a>

Ensin vietiin sosiaalitila, sitten alennettiin palkkioita – Osa Foodoran ruokaläheteistä kylästy tapaan, jolla ”lähettikumppaneita” kohdellaan. Minna Nalbantoglu. HS 6.9.2018.
<https://www.hfi/talous/art-2000005817919.html>

Asiantuntijalausunto Suomen Eduskunnalle: Ruokalähettien työ “alustataloudessa”. Justice4Couriers -kampanja. 27.11.2018:
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-226635.pdf>

SAK:n Mahdollisuuksien aika -hankkeen loppuraportti
<https://www.sak.fi/yhteiskunta/mahdollisuuksien-aika/alustatalous>

Muut lähteet

Finlex, HE 124/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta:
<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170124>

Työelämän roolit uusiksi – jakautuuko yhteiskunta hyväosaisiin tilaajiin ja pienipalkkaisein suorittajiin? Työelämän rakenteet muuttuvat kovaa vauhtia. 19-vuotias yrittäjä Matias Mäkitalo haluaa nuoret työelämään kiinni keikkatöiden avulla. HS 14.11.2015
<https://www.hfi/talous/art-2000002866364.html>

LIITTEET

Haastattelurunko / toukokuu 2018

1. Kertoisitko ikäsi ja koulutustaustasi ja millainen elämäntilanteesi on nyt?
Would you please tell me your age, education and what is your life situation now?
2. Seuraavaksi haluaisin kuulla siitä, miten päädyit tekemään lähettityötä ja miten sen koet?
Next I'd like to hear your story about how did you find these courier-jobs and decided to contact the company? Would you please also describe the recruitment process.
3. Mitä ajattelet digitaalisten alustojen kautta tehtävästä työstä (tai alustataloudesta) ja millaisia odotuksia sinulla on työelämälle lähimmän viiden vuoden sisällä?
What kind of future expectations do you have for this or other platform companies and what do you think about your career in future – for example those next five years?
4. Oletko havainnut jotakin muutostarpeita suomalaisessa työelämässä?
Have you recognized something that you would like to change in Finnish system, when you think about labour market?
5. Onko asioita, jotka huolestuttavat tai stressaavat sinua tällä hetkellä, kun mietit ammatillista uraasi tai elämääsi?
Are there any issues that you are worried or distressed about, when you are thinking about your professional career or your personal life?

Kiitos haastattelusta, onko sinulla jotakin, mitä haluat vielä kysyä minulta tai mistä haluaisit vielä puhua?

Thank you very much for giving this interview. Is there something, you would like to ask or talk about?