VAPAUS JA KONTROLLI JOUKKOISTETUSSA TYÖSSÄ

Jere Immonen

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän Yliopisto

Syksy 2019

TIIVISTELMÄ

Vapaus ja kontrolli joukkoistetussa työssä
Jere Immonen
Yhteiskuntapolitiikka
Pro gradu -tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän Yliopisto
Syksy 2019
Ohjaaja: Nathan Lillie
Sivut: 86

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää motiiveja, jotka ohjaavat ihmisiä työskentelemään ja hankkimaan keikkatöitä digitaalisten alustojen kautta. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan sitä, millaisia merkityksiä tämä niin kutsuttu alustatyö saa ihmisten elämässä. Tutkimuksen näkökulma pohjautuu uuden työn ja digitalisaation teorioihin, joilla kuvaillaan työelämän muutossuuntia. Lisäksi tutkielmassa analysoidaan alustayritysten harjoittaman kontrollin merkitystä ihmisten kokemukseen digitaalisten alustojen kautta tehtävästä työstä. Tutkimusaineisto koostuu yhdeksästä vuosien 2018 ja 2019 aikana tehdystä haastattelusta. Haastateltavat on kerätty kolmelta digitaaliselta alustalta ja tutkimusotos on jaettu kahteen alustatyön kategoriaan työn piirteiden perusteella. Analyysimenetelmänä on laadullinen sisällönanalyysi ja aineiston jäsentelyssä on käytetty temaattista luokittelua. Alustayritysten kontrollintapoja tarkastellessa on hyödynnetty tapaustutkimuksen menetelmiä.

Keskeisimpinä tuloksina ilmeni, että ihmiset hakeutuvat työskentelemään alustojen välityksellä hallitakseen työtään, sen määrää ja sen ajankohtia paremmin. Jokainen vastaaja teki työtä yrittäjänä. Lisääntynyt vapaus ja työn hallinta korostuivat motiiveja kartoittavassa osiossa. Osalle työmarkkinoiden epävarmuus oli ohjaava tekijä keikkaluontoiseen työhön. Jotkut alustat koettiin hyviksi ponnahduslaudoiksi yrittäjyyteen ja mahdollisuuksiksi verkostoitua ja luoda työllistymisväyliä. Toiset aiheuttivat freelancereina toimiville enemmän stressiä, epävarmuutta ja kokemusta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Negatiiviset kokemukset olivat sidoksissa siihen, kuinka paljon ja millä laajuudella alusta rajoitti yrittäjinä toimivien vapautta sekä siihen, kuinka paljon heitä valvottiin työssään. Positiivisissa kokemuksissa yhdistyivät alustoilta saatavat muut hyödyt, kuten näkyvyys, suosittelut sekä vähäinen kontrolli alustan taholta.

Alustatalouden alle luokittuvilla yrityksillä vaikuttaa olevan toisistaan merkittävästi erilaisia tapoja organisoida työtä. Niitä on sen vuoksi hankala vertailla keskenään samoilla käsitteillä tai ylipäätään samanlaisina työmuotoina. Alustojen kautta tehtävää työtä tutkiessa ensisijaista olisi kiinnittää huomiota siihen, asettuuko alusta enemmän työnvälittäjän vai palveluntarjoajan asemaan. Lisäksi tulisi arvioida, missä määrin on oikeudenmukaista rajoittaa yksinyrittäjien toimintaa ja milloin kontrollin taso ylittää sen, että alustayrityksen tulisi ottaa yrittäjistä työnantajavastuuta.

Avainsanat: Alustatalous, joukkoistettu työ, uusi työ, digitalisaatio, sisällönanalyysi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1
2 PALKKATYÖN KEHITYS 4
2.1 Teollistuminen ja palkkatyöyhteiskunta 4
2.2 Fordismi 6
2.3 Fordismista post-fordismiin 7
2.4 Uusi työ 9
2.5 Epätyypilliset työsuhteet 11
2.6 Prekaari työ 13
2.7 Epätyypillisen työn määrä 14
2.8 Teknologia ja kontrolli 15
3 DIGITALISAATIO 19
3.1 Jakamis- ja alustatalous 20
3.2 Alustatalouden määrä ja tulevaisuuden kuva 23
3.3 Alustojen kautta organisoitavat työt 24
3.3.1 Mikrotyö 27
3.3.2 On demand -keikkatyö 27
3.3.3 Online-asiantuntijatyö 28
3.4 Uhat ja mahdollisuudet 28
3.5 Joukkoistetun työn määrä 30
3.6 Aiempi tutkimus 32
4 TUTKITTAVAT YRITYKSET 36
4.1 Upwork 36
4.2 Uber 37
4.3 Foodora 38
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA HYPOTEESIT 40
5.1 Tutkimuskysymykset 40
5.2 Hypoteesit 41
6 TUTKIMUSMENETELMÄT 43
6.1 Sisällönanalyysi 44
6.2 Tapaustutkimus 46
7 TUTKIMUKSEN VAIHEET 48
7.1 Esitutkimusvaihe 48
7.2 Jatkotutkimusvaihe 51
8 ANALYYSI 54

8.1 Online-asiantuntijatyö 55
8.1.1 Motiivit ja merkitykset 55
8.1.2 Kontrolli: Upwork 60
8.2 On demand –keikkatyö 62
8.2.1 Motiivit ja merkitykset 62
8.2.2 Kontrolli: Uber 67
8.2.3 Kontrolli: Foodora 68
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA 71
LÄHTEET 79

1 JOHDANTO

2000-luvun työelämää on kuvattu monilla käsitteillä, joissa toistuvat usein samat ajatukset työn muuttumisesta aiempaa epävarmemmaksi ja epätyypillisemmäksi. Raija Julkunen vahvistaa tätä näkemystä teoriallaan uudesta työstä. Käsitteellä kuvataan työelämässä tapahtuvia muutossuuntia, joissa yhdistyvät työn yksilöityminen, epävarmuus, liikkuvuus ja erilaiset uudet työteon muodot. (Julkunen 2008.) Kuvauksella verrataan 2000-luvun uutta työelämää normaaliksi historian saatossa muodostuneeseen täysipäiväiseen palkkatyöhön, jonka suhteellinen osuus kaikesta työstä on tällä vuosituhannella laskenut tasaisesti. Osa-aikaisten, määräaikaisten ja erilaisten itsensätyöllistämisen muotojen suhteellinen osuus taas on tasaisesti noussut usean vuoden ajan. (Pärnänen & Sutela 2018, 15–16.)

Itsensätyöllistäjien määrän kasvua on osaltaan viime vuosina nostanut niin kutsuttu alustatalous. Alustatalous tarkoittaa yksinkertaistettuna transaktioihin perustuvaa vaihdantaa digitaalisten alustojen välityksellä. Se on kaupankäyntiä, joka tapahtuu erilaisilla digitaalisilla markkinapaikoilla joko verkossa tai sovelluksissa. (Acquier, Daudigeos & Pinkse 2017, 5.) Digitaalinen kehitys on mahdollistanut myös työpanoksen markkinoinnin ja myynnin tällaisilla alustoilla. Työpanoksen myyntiä ja ostoa tällaisten alustojen välityksellä kutsutaan joukkoistetuksi työksi.

Joukkoistettua työtä on toisistaan hyvin erilaisissa muodoissa, mutta usein kaikissa näissä muodoissa yhdistyy työn keikkaluontoisuus (Eurofound 2018, 35). Tässä tutkielmassa joukkoistettu työ on luokiteltu Tuomo Alasoinin käyttämän jaottelun (2018, 55–57) pohjalta kolmeen kategoriaan: mikrotyöhön, online-asiantuntijatyöhön ja on demand -keikkatyöhön. Näistä kahta viimeistä kategoriaa käsitellään tässä tutkielmassa. Suurelle yleisölle jälkimmäinen eli on demand -keikkatyö saattaa olla tutuin, sillä siihen luokittuu esimerkiksi kuljetuspalveluja tarjoava yritys Uber, joka on ollut viime vuosina runsaasti esillä mediassa. (ks. esim. YLE 4.7.2018; Alasoini 2018, 56.)

Suomessa joukkoistetun työn määrä on vielä suhteellisen pientä, mutta alustatalouden kasvuennusteet ennakoivat digitaalisesti joukkoistetun työn kasvua lähitulevaisuudessa (PwC 2016, 24–25). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa jakamis- ja alustatalous onkin nostettu yhdeksi tulevaisuuden työelämää ja työn organisointia eniten muokkaavaksi tekijäksi (Oksanen 2017, 13).Toistaiseksi aiheesta on kuitenkin vielä suhteellisen vähän tutkimusta. Siitä syystä lähdin tutkimaan aihetta keikkatyöläisten näkökulmasta, tehden

yhdeksän puolistrukturoitua käyntihaastattelua online- ja on demand -keikkatyötä tekeville. Kiinnostuksenani oli heidän motivaationsa työskennellä keikkaluontoisessa työssä alustojen kautta. Motiivien lisäksi minua kiinnosti se, millaisia merkityksiä alustojen kautta tehtävä työ saa ja millaisessa asemassa se näyttäytyy heidän elämässään.

Analyysin edetessä huomasin, että ihmisten tyytyväisyys ja positiiviset ja negatiiviset kokemukset eivät liittyneet niin oleellisesti siihen, millaisesta työstä oli kysymys, vaan pikemminkin siihen, millaista ja minkä asteista kontrollia eri alustat kohdistivat yrittäjiin. Kaikille tärkeää oli yrittäjätyössään vapaus, mutta oli hyvin pitkälle kiinni alustayrityksestä ja sen toimintaperiaatteista, missä määrin tämä vapaus toteutui.

Digitalisaatio on mahdollistanut työn organisoinnin lisäksi työn laajemman valvonnan digitaalisten välineiden avulla. Se on tuonut yrityksille ja organisaatioille välineitä seurata työprosesseja tarkemmin ja antanut mahdollisuuden tehostaa työtä kerätyn informaation avulla. Vaikka uudet teknologiat ovatkin usein toimineet valvonnan ja kontrollin välineinä, on teknologinen kehitys mahdollistanut myös organisaatioiden uudistumista ja sen myötä tuonut yritysrakenteisiin joustavuutta ja sallinut työntekijöille enemmän autonomiaa omasta työstään. (Mamia, Alvesalo-Kuusi, Kuokkanen & Virtanen 2011, 8–9.)

Vaikka tutkimani alustayritykset käyttävät usein palveluntarjonnassaan freelancereita työntekijöiden sijaan, kohdistavat monet niistä silti eriasteista kontrollia yrittäjiin. Haastatteluissa esille nousi, että esimerkiksi lähettityössä alusta saattoi kerätä sovellustekniikkaa hyödyntäen dataa lähettien suorituksista keikan aikana. Tämä data vaikutti heidän mahdollisuuksiinsa saada uusia keikkoja. Haastatteluissa ilmeni, että myös lähinnä työn välittäjäksi asemoituvat alustatkin antoivat työn tilaajille välineitä valvoa työn toteutumista.

Tutkielma koostuu kahdesta analyysivaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa käsittelen yhdeksän kerätyn haastattelun pohjalta niitä motiiveja ja merkityksiä, joita haastatteluaineistolle tehty sisällönanalyysi tuotti tuloksiksi. Haastatteluotos koostettiin niin, että freelancereista viisi hankki töitä online-työssä Upwork alustan kautta ja loput neljä olivat on demand -keikkatyössä alustojen Uber tai Foodora kautta. Muodostin siis kaksi vertailuryhmää annettujen joukkoistetun työn muotojen mukaan ja pyrin arvioimaan, eroavatko motiivit ja kokemukset erilaisessa alustatyössä olevien välillä. Analyysin seuraavassa osiossa keskityttiin enemmän itse yrityksiin ja muodostettiin niistä omat tutkimustapauksensa. Keskeisimmässä tarkastelussa oli se, millaista ja minkä asteista

kontrollia kukin alustayritys kohdistaa keikkatyöläisiin ja kuinka tämä on yhteydessä heidän kokemuksiinsa työstään.

Suomi tulee monilla mittareilla alustatalouden kehityksessä monia muita länsimaita jäljessä (Ailisto, Collin, Juhanko, Mäntylä, Ruutu, Seppälä, Halen, Hiekkanen, Hyytinen, Kiuru, Korhonen, Kääriäinen, Parviainen & Talvitie 2016, 24, 31; Evans & Gawer 2016, 10). Tämä antaa meille kuitenkin edun tarkkailla, kuinka muut maat ovat käsitelleet alustatalouteen liittyviä kysymyksiä aikaisemmin. Kansainvälisesti toimivat digitaaliset alustat ovat törmänneet monissa maissa kansalliseen työlainsäädäntöön. Tutkimuskohteet Uber ja Foodora ovat molemmat joutuneet lukuisiin oikeustaisteluihin toimintansa laillisuudesta. (ks. esim. The Guardian 2.8.2018; Telegraph 26.6.2018.) Kamppailut liittyvät usein siihen, voivatko alustayritykset pitää kauttaan tienaavia yrittäjästatuksella, vaikka kohdistavat heihin työnantajamaista kontrollia. Ongelmakohtina alustataloudesta on nostettu esille myös muun muassa kansainvälisen kilpailun luoma keikkapalkkioiden hinnanpoljenta sekä mahdollinen harmaan talouden edistäminen. (Juntunen 2017, 12–16.)

Alustatalous nähdään mahdollisuuksia tarjoavana välineenä toteuttaa nopeasti kasvavia uusia liiketoimintamalleja ja uusia innovaatioita. (Härmälä 2017, 17–20.) Joukkoistettu työ sopii jälkifordistisen uuden työelämän piirteisiin ja tarjoaa joustavuutta palvelutarjontaan, mahdollisesti esteetöntä työskentelyä ja sitä kautta mahdollisuuden yhdistää työelämää ja vapaa-aikaa tehokkaasti. Oikeuttavatko alustojen tuomat hyödyt jotkin yrittäjän vapautta rajoittavat toimintaperiaatteet? On oleellista tarkastella alustoja omina tapauksinaan ja huomioida, millaista työtä ja millaista yrittäjyyttä ne luovat. Isona alustatalouteen ja koko työelämään liittyvänä kysymyksenä on työmarkkinoiden globalisoituminen ja se, millä keinoin turvataan ihmisten taloudellista vakautta tulevaisuuden työelämässä, joka usein näyttää kehittyvän jatkuvasti pirstaloituneemmaksi ja epätyypillisiin työsuhteisiin painottuvammaksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 18–20).

2 PALKKATYÖN KEHITYS

Perinteiseksi nykyään kokemamme palkkatyö on kehittynyt suhteellisen lyhyessä ajanjaksossa maailman historian näkökulmasta. Kapitalismin ja teollisen yhteiskuntajärjestyksen synty ajoitetaan 1800-luvun teolliseen vallankumoukseen. Tätä seurasi toisen alaisen palkkatyön kehittyminen yhteiskunnalliseksi normiksi ja ensisijaiseksi sosiaaliseksi turvaverkoksi. Siinä missä aikaisemman turvan ja varmuuden oli tarjonnut maanomistajuus ja viljely, oli tässä yhteiskuntajärjestyksessä omistajuus useamman saavutettavissa, joskin usein paljon pienemmässä muodossa. (Ylhäinen 2015 54–55.)

Tästä palkkatyöstä kasvoi yhteiskunnallinen normi ja sosiaalisen kansalaisuuden näkökulmasta määrittelevä tekijä (Ylhäinen 2015, 54–55). Kun puhutaan 2000-luvun työelämästä, uudesta työstä ja prekaarista epävarmasta työstä sekä muista nykyaikaiseen työelämään liittyvistä trendeistä, verrataan työelämää juuri tähän vakiintuneeseen palkkatyön normaaliin. Vertailu näkyy käsitteissä. Palkkatyön teorioissa puhutaan fordismista, byrokratiasta, teollisesta ja modernista. Uuden työn kohdalla puhutaan postfordismista, jälkibyrokratiasta, jälkiteollisesta ja jälkimodernista (Julkunen 2008, 18–19).

Ymmärtääksemme nykypäivän työelämän ilmiöitä ja uudesta työelämästä tehtyjä havaintoja, on kenties oleellista käydä hieman läpi sitä, mihin vertailua tehdään. Aion seuraavaksi esitellä lyhyesti palkkatyön historiaa ja työn käsitteistöä. Käyn läpi sitä, kuinka täysipäiväisestä palkkatyöstä tuli monessa maassa yhteiskunnallinen normi ja kuinka se alkoi hiljalleen saada uusia joustavuuden muotoja eri puolilla maailmaa 1970-luvun jälkeen. Kirjallisuudessa työn murroksen katsotaan usein alkaneen juuri näihin aikoihin, vaikkakaan työn muutokset eivät ole tapahtuneet kaikkialla samanaikaisesti (Hardt & Negri 2001, 285–286). Käyn myös hieman läpi niitä syitä, jotka johtivat työelämän muutokseen ja tarpeeseen aiempaa joustavammasta työvoimasta.

2.1 Teollistuminen ja palkkatyöyhteiskunta

Teollistumiseksi kutsutaan ajanjaksoa, jolloin kaikki muut kuin agraarituotantoon liittyvät tuotannolliset ammatit alkoivat yleistyä. Yleisesti teollinen vallankumous on ajoitettu vuosien 1760 –1830 välille ja sijoitettu Iso-Britanniaan, jossa tehostettu puuvillanjalostus

aloitti uuden tuotantomallin, tehtaan yleistymisen. Sittemmin monilla muillakin teollisuuden aloilla alettiin tehdä tuotannollisia uudistuksia. Massatuotannon tuloa voidaan pitää kokonaisvaltaisena ja moniin elämänalueisiin ulottuvana muutoksena ihmiskunnan historiassa ja siksi aikakautta kutsutaankin teolliseksi vallankumoukseksi. (Möttönen 2017, 79.)

Talouden muutoksen lisäksi kyseessä oli ennen kaikkea sosiaalinen muutos, jonka seurauksena työn merkitys muuttui ja perhe sai uuden merkityksen ja uusia rooleja. Sen myötä kiihtynyt kaupungistuminen muutti elämisen tapoja. Työelämän osalta muutos alkoi hiljalleen siirtää painopistettä omavaraisesta maataloustuotannosta toisen alaiseen palkkatyöhön. (Mokyr 1985, 4.) Siirtymää agraarituotannon varaan rakentuvista yhteiskunnista teollisuus- ja tuotantopainotteisiin kutsutaan modernisaatioksi (Hardt & Negri 2001, 280).

Palkkatyöhön siirtyminen toi mukanaan erilaisia epävarmuuksia työntekijöille. Kapitalistisessa tuotantotyössä oleellista oli tehokkuus ja tarkemmin kustannustehokkuus, jota työntekijöistä lähdettiin hakemaan työaikaa pidentämällä, palkkoja alentamalla ja työtehtäviä pilkkomalla. (Braverman 1998, 318–319.) Työntekijöiden tyytymättömyyden seurauksena syntyi monin paikoin aatteellinen kahtiajako omistavien porvareiden luokkaan ja palkkatyöläisten eli proletariaatin joukkoon, kuten Karl Marx kuvaili kommunistisessa manifestissaan vuonna 1872. Manifestissa korostettiin alkavaa pikkuporvarien ja työläisten vallankumousta ja kritisoitiin syntynyttä kapitalistista järjestelmää. (Marx & Engels 1938.)

Vallankumouksen sijaan monissa valtioissa alettiin tehdä parannuksia työläisten oloihin. Työntekijäpuoli järjestäytyi ensin puolueiden kautta ammattiliikkeiksi ja alkoi esittää työantajapuolelle vaatimuksia kohtuullisemmista työtunneista, paremmista palkoista ja sosiaalisesta suojelusta. (Therborn 1984, 11–14.) Korkea työllisyys yhdistettynä vakaaseen talouskasvuun ja laajaan verokantaan loi mahdollisuuden kehittää erilaisia kansallisia sosiaalisen suojelun järjestelmiä. Arkipuheessa näiden järjestelmien muovaamia kollektiiviseen kehitykseen perustuvia yhteiskuntia kuvaillaan hyvinvointivaltioiksi. (Julkunen 2017, 335.) Göran Therborn näkeekin, että työväenliikkeiden vaikutukset työelämään olivat selkeässä yhteydessä hyvinvointivaltiokehitykseen länsimaissa (Therborn 1984, 14–15). Palkkatyön varaan perustuvaa hyvinvointiyhteiskuntaa alettiin kehittää Suomessa 1920- ja 1930-lukujen taitteessa (Suoranta 2009, 13).

2.2 Fordismi

Autotehtailija Henry Ford teki 1900-luvun alkupuolella tehtaillaan lukuisia tuotannon uudelleenjärjestelyjä osana paremman tuotantotehokkuuden hakemista. Tuotannontapaa kuvasivat muun muassa liukuhihnamaisuus, puoliammattimainen työvoima ja koneiden määräämä työtahti. Fordistisessa tuotannossa kaikki oli standardoitua tuotannon osista pieniksi kokonaisuuksiksi pilkottuihin työtehtäviin. Fordin tavoitteena oli etsiä mahdollisimman tehokkaita tapoja tuottaa autoja kuluttajille kohtuulliseen hintaan. Tehokkuuden tavoittelusta ja standardoiduista prosesseista tuli massatuotannon normaali, minkä vuoksi sen ympärille rakentuvaa työelämää on myöhemmin alettu kutsua nimellä fordismi. (Julkunen 2008 33–35.)

Fordismi sisältää paljon samankaltaisuuksia taylorismin kanssa, joka on Friedrich Taylorin kehittämä liikkeenjohdon tapa. Se nojaa niin ikään standardoituihin ja huolellisesti rationalisoituihin työtehtäviin. Taylorismissa jokainen tuotannon vaihe on pilkottu erilaisiksi osatehtäviksi, joihin työntekijät ovat erikoistuneet. Ajattelutyö on muutamilla hierarkiassa korkeammalla toimivilla insinööreillä. Työn tekeminen vaati lähinnä keskitettyä osaamista yhteen tehtävään, joka on tarkasti määritelty, kellotettu ja optimoitu niin, että jatkuvaan tuotantoon tulisi mahdollisimman vähän katkoksia. (Julkunen 2008 33–35.)

Työntekijöiden vakautta tässä yksinkertaistetussa ja pilkotussa fordistisessa työssä haettiin työehtosopimusten muodossa ja antamalla ammattiyhdistyksille valtaa neuvotella palkoista. Tätä kutsutaan fordistiseksi kompromissiksi. Taloudellisen kasvun vauhdissa pysyvät palkat, jotka tarjosivat säännöllisen tulon ja hyvän elintason työntekijöille, olivat vastapaino vahvalle ulkoiselle kontrollille ja autoritääriselle johtamiselle, jota työntekijät joutuivat työssään kohtaamaan. (Julkunen 2008, 33–35.)

Fordimin käsitteen ympärille kasautui koko aikakauden ”poliittinen talous”. Teollisen kapitalismin vastavoimiksi tulivat edellä kuvattu työntekijöiden järjestäytyminen ja hyvinvointivaltiot, jotka nojasivat keynesiläiseen talouspolitiikkaan. (Julkunen 2008, 33.) Monimutkainen talouspolitiikkaa yksinkertaistettuna tarkoittaa, että valtio lisää tulonsiirtoja yrityksille ja ihmisille osana kokonaiskysynnän säilyttämistä ja tuotannon tukemista hetkellisten laskusuhdanteiden aikana. Keynesiläisen taloustieteen isä John Maynard Keynes ei uskonut klassisen taloustieteen tasapainottavaan markkinamekanismiin tai ainakin ajatteli sen olevan liian hidas ehkäisemään työttömyyttä ja epätasaista tulojen jakautumista.

Hän uskoi, että kapitalismin epävakaus voi johtaa pahimmillaan pitkittyneisiin taloudellisiin kriiseihin. (Alaja & Suominen 2013, 21–28.)

Suomeen fordismin opit kantautuivat toisen maailmansodan jälkeisen ajan teollisuuden kasvun yhteydessä (Julkunen 2008, 35). Vaikka kehitys tapahtui myöhässä suhteessa muihin jo teollistuneisiin hyvinvointivaltioihin, oli kehitys samansuuntaista. Suomalaisen hyvinvointivaltiomallin juuret nojaavat niin ikään keynesiläisyyden oppeihin. Keynesiläisten valtioiden rakenteita olivat aikanaan täystyöllisyys ja kulutuskysyntä, joita ylläpidettiin työehtosopimuksilla, tulonsiirroilla ja jatkuvasti laajenevalla sosiaaliturvalla. (Julkunen 2017, 41,73.) Nämä kaikki tekijät loivat länsimaihin suhteellisen pitkän ja vakaan taloudellisen kasvun aikakauden, joka kesti toisen maailman sodan päättymisestä 1970-luvulle saakka. (Alaja & Suominen 2013, 30–31.)

2.3 Fordismista post-fordismiin

Keynesiläisyyden valta katkesi 1970-luvulla kansainvälisiin makrotalouden kriiseihin. Työttömien määrä kasvoi monin paikoin samalla kun inflaatio kiihtyi ja yleinen hintataso nousi. Keynesiläisyydellä ei ollut tarjota kattavaa teoriaa inflaatiosta eikä ratkaisuja talouden ylikuumenemiseen. Uusliberaali talousteoria tarjosi vastauksia. Se perustui näkemykseen palkkojen ja työttömyyden välisestä käänteisestä riippuvuudesta. Palkkojen tulisi laskea korkean työttömyyden aikoina ja kasvaa matalan työttömyyden aikoina. Koska täystyöllisyyteen ei enää monin paikoin kyetty, kääntyi taloustieteen painopiste kohti uusliberaalia taloustiedettä ja monetarismia, joka painotti suhdannepolitiikan sijaan rahan määrän vakaata kasvua osana tasapainoista talouskehitystä. (Alaja & Suominen 2013, 29–32)

Talouspoliittinen käänne ei kuitenkaan yksin selitä sitä, miksi työelämässä alkoi tapahtua muutoksia samoihin aikoihin. Yhdysvalloissa fordismin murtuminen lähti liikkeelle saman aikakauden kriisistä ja standardisoitujen tuotteiden kysynnän laskusta. Kilpailu oli vapautunut globaaleille markkinoille ja kilpailukyvyn ylläpitäminen vaati tuottajilta yhä enemmän tuotannon joustavuutta ajoissa ja paikoissa. (Sweet 1994, 11–13.) Kansainvälinen järjestelmä loi epävakautta valtioihin, jotka täystyöllisyyden rakenteissa olivat kasvattaneet omaa rooliaan. Nyt ne osoittautuivat sosiaalivaltiokustannuksiltaan liian kalliiksi. Ratkaisuna nähtiin kokonaisvaltainen säätelyn purku, siirtymä niin kutsuttuun

joustokapitalismiin. Tämä tarkoitti lisääntyviä työn organisoinnin joustavia ratkaisuja, työvoiman tarjonnan joustavuutta sekä hajautettuja ratkaisuja tuotantoon. Tämän muutoksen jälkeistä aikakautta on alettu kutsua termillä jälkifordismi. (Julkunen 2008, 37.)

Jälkifordismi tai post-fordismi kuvaa nimensä mukaisesti standardisoidun liukuhihnatuotannon jälkeistä aikaa. Antonio Negrin ja Michael Hartin kirjassa Empire (2001) tämä post-fordismin aikainen kehitys kuvaillaan siirtymäksi työväenluokista verkostomaiseen ja yhteistyökeskeiseen kapitalismiin. Siinä, missä modernisaatio tarkoitti yhteiskuntien teollistumista, tarkoittaa postmodernisaatio siirtymää yhteiskuntaan, jonka painopiste on palveluissa ja informaation hallinnassa. (Hardt & Negri 2001, 280–281, 302.)

Fordistinen standardisoitu ja yksitoikkoinen työ vaihtui moniosaamisen ja jatkuvan itsensäkehittämisen kulttuuriin ja hierarkkiset suhteet työntekijän ja työnantajan välillä muuttuivat häilyvimmiksi. Ylhäältä alaspäin suuntautuva kontrolli vähentyi. (Sweet 1994, 43–45.) Moni 2000-luvun tutkimus on väittänyt, että kehitys tapahtui aikoinaan opiskelijaradikaalin liikkeen vaatimuksesta tehdä työstä subjektiivisempaa ja parantaa työläisten työoloja. Raija Julkunen kuitenkin painottaa enemmän juuri pääoman ja edellä kuvatun taloudellisen kehityksen luomaa muutospainetta. (Julkunen 2008, 38–40.)

Jälkifordistiselle ajalle tyypillinen työ on joustavaa ajan ja paikan suhteen. Kilpailu on globaalia ja perustuu hajanaisiin arvontuotannonketjuihin. Oleellista ei ole standardisoitujen valmiiden tuotteiden tekeminen, vaan hajautettu tuotanto, joka kykenee muokkautumaan asiakkaiden tarpeiden mukaan. Tuotantomallit perustuvat verkostoihin ja niiden muodostamiin erilaisiin keskinäisiin ekosysteemeihin. Tuotanto ei tapahdu massatuotantoajan tavoin varastoon, vaan just in time -periaatteella. Organisaatiot eivät enää ole rakentuneet niin usein hierarkkisesti, vaan nekin koostuvat useista toimijoista useissa eri asemissa ja eri vaiheissa tuotantoketjuja. Työvoima on myös fordistista aikaa vähemmän järjestäytynyttä. (Sweet 1994, 40–47.)

Monen OECD-maan toimialarakenteessa palveluiden rooli on viime vuosikymmeninä kasvanut samalla kun tuotannon osuus on laskenut (Honkatukia, Tamminen & Ahokas 2014). Tuotantoon käytettävä työvoima korvautuu yhä enemmissä määrin informaatiokeskittyneillä palveluammateilla, jotka vaativat tekijöiltään teknologista osaamista. Tiedon ja verkostojen merkitys ulottuu useisiin työtehtäviin ammattialasta riippumatta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 8.) Toki on muistettava se, että vaikka puhutaan yleisellä tasolla postmodernista kehityksestä, on muutos aina maakohtaista ja

tapahtuu eri puolilla maailmaa eri tavoin ja erilaisella nopeudella. Kehittyvät maat eivät koe välttämättä samanlaisia kehityssuuntia tässä vaiheessa historiaansa. (Hardt & Negri 2001, 285–286.)

Traditionaaliseksi koettu palkkatyö muuttuu myös työuran näkökulmasta. Yhä useamman työelämä ei ole enää yhtenäinen ja ehjä kaari koulutuksesta työelämän kautta eläkkeelle. Työelämän vaiheet ovat jo muuttuneet yhä enemmissä määrin pirstaloituneiksi. Ihmisiltä vaaditaan työssään enemmän itsensä kehittämistä ja siirtymiä koulutuksen ja työn välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 20.)

Näkisin, että digitaalisesti joukkoistettu keikkatyö, jota tässä tutkielmassa käsittelen, on jatkumoa tälle samalle jälkifordistiselle kehitykselle. Siinä yhdistyvät palvelukeskittyneisyys, aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus ja joustavat työmuodot. Jo ennen työn digitalisoitumista on kehittynyt muotoja, joilla työelämään on haettu joustavuutta ja työn joustavista rakenteista on luotu teorioita jo ennen laajempaa työelämän digitalisoitumista. Seuraavassa kappaleessa käsittelen Raija Julkusen kehittämää teoriaa uudesta työstä, joka perustuu edellä kuvatun jälkifordistisen talouden pohjalle ja kuvaa 2000-luvun työssä tapahtuvia muutoksia.

2.4 Uusi työ

Jälkifordistisen kapitalismin malli yhdistää globalisaation ja joustavuuden vaatimuksen. Raija Julkunen (2008) käyttää myös termejä uusi kapitalismi tai uusliberaali joustokapitalismi. Joustokapitalismi luo puitteet työelämälle, jota hän kutsuu nimellä uusi työ. Uusi työ kuvaa kaikkia edellä kerrottuja talouden muutoksen työelämään tuomia piirteitä. Julkunen huomauttaa, ettei 2000-luvun työelämä ole kokonaisuutena pelkkää muutosta ja sopeutumista talouden muutoksiin, vaan pikemminkin yhdistelmä vanhoja ja uusia työn piirteitä. (Julkunen 2008, 19.) Tästä huolimatta hänen teoriansa uudesta työstä kuvaa osuvasti näitä työn historian valossa melko tuoreita ilmiöitä, jotka ovat limittyneet osaksi perinteistä työelämää ja tuoneet siihen uusia piirteitä.

> On esitetty, että vuoteen 2050 mennessä ihmiset työllistyvät osaamisensa perusteella ja erilaisia suhdeverkostoja hyväksi käyttäen suuriin tai pieniin projekteihin. Suuria organisaatioita ei enää ole, vaan niiden sijaan on alati muuttuvia ja suhteellisen itsenäisten projektien muodostamia verkostoja. Useimmilla työelämään osallistuvilla ei ole enää vakinaisia työsuhteita, täsmällisesti määriteltyjä työaikoja tai kiinteitä työnantajan osoittamia

> työpisteitä. Sen sijaan työt tehdään kulloinkin tarkoituksenmukaisissa paikoissa sopivalla hetkellä. Palkka maksetaan suoritteista eikä nykyiseen tapaan ajan perusteella. (Koivunen 2016, 270.)

Uusi työ on yläkäsite, joka kokoaa alleen lukuisia 2000-luvun työelämän ilmiöitä. Uusi työ kuvailee työelämän pirstaloituneena, yksilöityneenä, tietokeskittyneenä ja prekarisoituneena. (Koivunen 2016, 270–271.) Työ on uuden työn teorian mukaan aikoihin ja paikkoihin sitoutumatonta ja liikkuvaa. Liikkuvuudella voidaan tarkoittaa tässä yhteydessä montaa asiaa. Se voi olla liikkuvuutta työpaikkojen ja tehtävien välillä pitkin työuraa tai liikkuvuutta työaikojen suhteen niin, että ero työajan ja vapaa-ajan välillä muuttuu häilyvämmäksi. (Nätti & Pyöriä 2017, 27; Ylöstalo, Anttila, Berg & Härmä 2018, 113–115.) Liikkuvuus ja joustavuus eivät ole ainoastaan työn aikoihin ja paikkoihin liittyviä ominaisuuksia, vaan ulottuvat myös työn sisälle. Ihmisiltä vaaditaan työssään yhä enemmän jatkuvaa itsensä kehittämistä ja sitä kautta laaja-alaista päivitettyä osaamista. (Koivunen 2016, 271.)

Samalla kun uusi työ vaatii yksilöltä laajempaa osaamista, tekee se työstä yksilöllisempää ja persoonallisempaa (Koivunen 2016, 271). Työhön voidaan liittää aiempaa enemmän tunteita ja omaa luonnetta. Onkin kuvailtu, että uusi työ olisi luonteeltaan aiempaa feminiinisempää, mikä tarkoittaa sitä, että työelämässä tapahtuu laadullista muutosta aiempaa sosiaalisempaan ja palvelualttiimpaan suuntaan. Näiden ominaisuuksien on perinteisesti nähty olevan tyypillisempiä naisvaltaisille aloille. (Julkunen 2008, 155.) Feminiinisyys tarkoittaa myös sitä, että naiset ovat aiempaa edustetummin työmarkkinoilla ja siirtyvät enemmissä määrin miesvaltaisiin töihin. Joustavuuteen pyrkivät epätyypilliset työsuhteet ovat yleisempiä naisvaltaisilla aloilla, ja juuri näiden työsuhteiden määrä on jatkuvassa kasvussa. (Koivunen 2016, 271.)

Yksilöitymisen yhteydessä puhutaan työn ruumiillistumisesta. Ajatellaan, että ihminen on ikään kuin työruumis, jonka tulee olla valjastettavissa työhön vuorokaudenajasta riippumatta. Työruumis tulee työajan ulkopuolelle ja sen kehittäminen ja muokkaaminen uuden työn vaatimuksiin tapahtuu omalla ajalla. (Ylöstalo ym. 2018, 113–123.) Ennen kaikkea se heijastaa kasvavaa henkilökohtaista vastuuta omasta osaamisesta ja kilpailukyvystä työmarkkinoilla. Työruumiin ideaan sisältyy ajatus yrittäjämäisten toimintatapojen ja piirteiden muodostumisesta ihanteeksi myös muissa kuin yrittäjätöissä. (Foucault 1983, 212.)

Työn muuttuessa yksilöllisemmäksi, myös työhön ja toimeentuloon liittyvät riskit kasaantuvat enemmän yksilöille. Käytännössä tämä tarkoittaa uusia työmuotoja, joissa on karsittu joko työnantajavelvoitteista, työnantajan sitoutumisesta työntekijään tai työn määrästä. Uuden työn perusajatuksena onkin, että työ irtautuu perinteisiksi kokemistamme rakenteista kuten säännöllisistä ja vakituisista palkkatyösuhteista. Tilalle tulevat osa-aikaisuudet, pätkätyöt ja erilaiset yrittäjätyön muodot. (Koivunen 2016, 270.) Kaikkia näitä viime vuosina yleistyneitä vaihtoehtoisia työmalleja kutsutaan yleiskäsitteellä epätyypilliset työsuhteet.

2.5 Epätyypilliset työsuhteet

Epätyypillinen työsuhde on yläkäsite, joka kokoaa alleen joukon erilaisia kokopäiväisestä palkkatyöstä poikkeavia työsuhteita. Tähän kategoriaan kuuluvat kaikki osa-aikaiset ja määräaikaiset työnteon muodot. Osa- ja määräaikaisten töiden rinnalle kuuluvat myös erilaiset nollatuntisopimukset ja vuokratyö. (Nätti & Pyöriä 2017, 26–27.) Tämän tutkielman kannalta merkittävimmät epätyypillisen työn muodot liittyvät erilaisiin yrittäjätyön muotoihin ja itsensätyöllistämiseen. Vaikka ne eivät suoranaisesti edusta työsuhteita, ovat ne monilta periaatteiltaan rinnastettavissa työsuhteisiin ja linkittyvät niiden muutossuuntiin. Onkin jatkuvassa keskustelussa, tulisiko kaikkia freelancereita, ammatinharjoittajia ja yksinyrittäjiä pitää aina yrittäjinä vai toimivatko jotkut heistä työsuhteisiin rinnastettavissa olevissa toimeksiantosuhteissa. (Ojala, Pyöriä, Ikonen & Koivunen 2017, 127.)

Tilastokeskuksen tutkijat Anna Pärnänen ja Hanna Sutela (2014, 7–8) käyttävät käsitettä itsensätyöllistäjä yläkäsitteenä neljälle yrittäjätyön alaryhmälle:

1. Yksinyrittäjät, jotka tekevät töitä ilman ulkopuolisia työntekijöitä.

2. Ammatinharjoittajat, jotka tekevät töitä toiminimen takaa ilman toimipistettä tai työntekijöitä omaa osaamistaan myyden.

3. Freelancerit, jotka voivat toimia joko keikkamuotoisissa työsuhteissa, yrityksen tai toiminimen takaa tai freelancer-verokortilla. Freelancereilla on yleensä useampia toimeksiantajia.

4. Apurahansaajat, jotka tekevät töitä usein taiteen tai tieteen aloilla. Ryhmään kuuluu esimerkiksi yliopiston tutkijoita, jotka eivät ole työsuhteessa yliopistojen kanssa.

Nämä rajat eivät kuitenkaan aina ole kovin selkeitä. Ne eivät ota huomioon työnteon tapaa ja mahdollisia yrittäjätyön ja palkkatyön välimuotoja, joihin osa yrittäjätöistä kuuluu. Tilastokeskuksen tutkimuksessa ilmeni myös, että ihmiset eivät itsensätyöllistäjinä olleet aina edes varmoja omasta työstatuksestaan. Termi itsensätyöllistäjä toimii luokittelua helpottavana kattokäsitteenä uusille yrittäjämäisille ja itsenäisille työsuhteille. Samalla sen epämääräisyys ja laajuus heijastaa uuden yrittäjätyön ja työn tekemisen moninaisuutta. (Pärnänen & Sutela 2014, 14–15.)

Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyvät motiivit on tutkimuskirjallisuudessa jaettu usein karkeasti kahteen osaan: mahdollisuusyrittäjyyteen ja pakkoyrittäjyyteen. Termeillä kuvataan yrittäjäksi ryhtymisen syitä eli sitä onko tie yrittäjyyteen vapaaehtoista vai olosuhteiden sanelemaa. Tosiasiassa yrittäjyyteen ryhtymisen taustalla voi olla yhdistelmä monia samanaikaisia työntäviä ja vetäviä tekijöitä, minkä vuoksi rajanveto mahdollisuusyrittäjyyden ja pakkoyrittäjyyden välillä ei aina ole niin selkeää. Tilanteeseen voi vaikuttaa henkilön asema työmarkkinoilla, yrittäjyyden tarjoama vapaus ja itsenäisyys tai työnantajan kustannussäästön hakeminen työn ulkoistamisen avulla. (Pärnänen & Sutela 2014, 30.)

Kaikki työmuodot tuovat jälkifordistisen talouden kaipaamaa joustavuutta niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Työntekijät voivat löytää epätyypillisistä töistä tukea poikkeukselliseen elämäntilanteeseen, kuten opintojen ohelle täydentäväksi tuloksi. Sen sijaan, jos tila on pakotettu tai pitkittynyt vasten tahtoa, muodostuvat nämä työsuhteet tai yrittäjätyöt ongelmaksi. Määrä- ja osa-aikaisissa töissä esimerkiksi lomien ja sairaspäivien järjestely on usein hankalaa. Perheelliselle epäsäännöllisyys ja epävarmuus voivat olla taloudellisia riskitekijöitä. Yrittäjän asemassa ollaan vielä heikommassa tilanteessa, kun kaikki työhön ja toimeentuloon liittyvät riskit kannetaan itse. Toisaalta yrittäjämuotoisissa töissä vapaus ja joustavuus voivat olla ne avaintekijät, joilla mahdollistetaan haluttu elämäntapa. (Pyöriä 2017, 11–13.)

Tämän tutkielman haastattelut on kaikki tehty itsensätyöllistäjille. Tarkemmin sanottuna yksinyrittäjille, ammatinharjoittajille ja freelancereille (Pyöriä 2017, 12; Pärnänen & Sutela 2018, 7–8). Heistä kaikki harjoittavat yrittäjyyttään joko täysin tai osittain digitaalisten alustojen kautta. Vaikka yrittäjän status on kaikille sama, eroavat kokemukset yrittäjyydestä

merkittävästi haastateltavien välillä. Haastateltavien elämäntilanteet ovat toisistaan hyvin erilaisia ja heijastuvat siihen, koetaanko yrittäjyys toivotuksi vai pakkoyrittäjyydeksi. Kaikille itsensätyöllistäminen ei takaa sitä joustavuutta, mitä he siltä hakevat. Joillekin se luo pikemminkin epävarmuutta. Kun työssä ja tuloissa ilmenevät epäsäännöllisyydet ja epätyypillisyydet luovat kokemuksen epävarmuudesta, kutsutaan työtä prekaariksi työksi (Pyöriä & Ojala 2017, 37).

2.6 Prekaari työ

Työelämän epävarmistumista on tutkittu 1970-luvulta saakka Euroopassa, kun ensimmäiset toisen maailman sodan jälkeiset täystyöllisyyteen tähtäävät rakenteet alkoivat murtua eri maissa (Jakonen 2018, 355). Tämä tarkoitti alkavaa epätyypillisten töiden, työttömyyden ja suhteellisen köyhyyden lisääntymistä Euroopassa. 2000-luvulla Suomeen syntyi prekariaattiliike, joka nosti mediahuomioon työn uuden järjestyksen ja jatkuvasti yleistyvät joustavuuteen pyrkivät työsuhteet sekä näiden mukanaan tuomat ongelmat esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmän kanssa. (Jakonen 2018, 355–357.)

Prekaari työ on subjektiivinen kokemus epävarmuudesta työelämässä. Prekaarissa työssä yhdistyvät projektiluontoiset ja epätyypilliset työsuhteet sekä niihin liittyvät epävarmuustekijät, kenties olennaisimpana taloudellisen selviämisen pelko. Prekariaatti on työn epävarmuudesta kärsivien ihmisten luokka, joskaan sitä on hyvin hankala määritellä ihmisluokaksi. Se ei koostu yhtenäisesti tietyssä asemassa olevista henkilöistä, vaan epävarmuuksia voi ilmetä hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevilla. Prekaarin työn piirteet eivät siis liity välttämättä ammattiasemaan tai työn sisältöön. Ihminen voi toimia epätyypillisessä työssä ilman epävarmuutta, jolloin työ ei täytä prekaarin kriteerejä. (Pyöriä & Ojala 2017, 36–37.)

Prekarisaatio kuvaa kehitystä, jossa työelämä kokee polarisaatiota matalapalkkaisiin töihin ja korkeapalkkaisiin tietotöihin. Keskiluokkaiset työt vähenevät ja kilpailu niistä kiristyy. Prekarisaatiokehitys linkittyy moneen valloillaan olevaan ilmiöön kuten siirtolaisuuden ja pakolaisuuden lisääntymiseen ja globalisoituviin työmarkkinoihin. Samat työmarkkinat ovat avoimet yhä useammalle taholle ja kilpailu on avointa myös niille, jotka suostuvat tekemään töitä paikallisia standardeja heikommilla ehdoilla. (Jakonen 2018, 357–358.)

Tähän kehityssuuntaan liittyy vahvasti myös teknologinen kehitys, joka antaa sekä mahdollisuuden organisoida työtä tehokkaammin tarpeeseen sidotuiksi täsmäsuorituksiksi, että tekee monet työtehtävät kansainväliselle kilpailulle avoimiksi. Prekarisaatiokehitys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki työ muuttuisi epävarmaksi tai epätyypilliseksi. Se tarkoittaa sitä, että traditionaalisten töiden rinnalle kehittyy vaihtoehtoisia työmuotoja vastaamaan työnantajien tarpeisiin joustavasta ja tarpeeseen sidotusta työvoimasta. (Jakonen 2018, 357–358.)

Työelämän muutossuunnat näkyvät eri maiden sosiaalisen suojelun järjestelmissä (Jakonen 2018, 358). Esimerkiksi Saksassa on 2000-luvulla tehty useita työlainsäädännön uudistuksia, joiden ilmentymänä ovat valtion tukemat erilaiset pätkätyön muodot. Niiden tarjoamat tuntimäärät ja palkkiot ovat suhteellisen alhaisia, mutta niiden ohella on mahdollista saada täydentäviä tulonsiirtoja. Suomessa keskustellaan niin ikään kokonaisvaltaisesta sosiaaliturvajärjestelmän uudistuksesta, joka mahdollistaisi työn vastaanottamisen joustavammilla ehdoilla, samalla kun tietyt tulonsiirrot tai tietty perustulo säilyisi kokonaistulon täydentäjänä. (Julkunen 2017, 150–152, 302–304.) Järjestelmiä halutaan siis muokata muuttuvan työelämän tarpeisiin, mutta samalla ylläpitämään kohtuullista tulotasoa.

2.7 Epätyypillisen työn määrä

Kuinka suuresta ilmiöstä työn epätyypillistymisessä todellisuudessa puhutaan? Osa-aikaisen työn osalta Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen avoin data antaa osa-aikaisten työntekijöiden osuudeksi 15–74-vuotiaiden joukosta 15,6 %, joka on laskettu vuoden 2018 neljännesvuosittain tehtyjen kyselyjen vuosikeskiarvoista. Määräaikaisten osuus samoilla kriteereillä oli vuonna 2018 16,5 %. (Suomen virallinen tilasto 2018.)

Jouko Nätti ja Pasi Pyöriä (2017) käyttävät omassa epätyypillisen työn analyysissaan vuoden 2013 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen materiaalia ja saavat sillä yhteenlasketuksi osa- ja määräaikaisen työn määräksi hieman alle 19 % työssäkäyvistä. Naiset tekevät töitä epätyypillisissä työsuhteissa selkeästi miehiä enemmän. Noin 24 % kaikista työssäkäyvistä naisista on epätyypillisessä työsuhteessa. Tuloksista on havaittavissa, että nuori ikäpolvi työskentelee selkeästi suuremmalla osuudella osa- tai määräaikaisilla työsopimuksilla (42 %). (Nätti & Pyöriä 2017, 26–28.) Tämä voi toisaalta kertoa enemmän siirtymävaiheen töistä tai opintoja täydentävistä työsuhteista kuin varsinaisesta työelämän muutoksesta.

Tilastokeskuksen Yrittäjät 2017 -julkaisussa itsensätyöllistäjien määräksi arvioitiin 172 000 ihmistä, mikä on 20 000 ihmistä enemmän kuin vuonna 2013 (Pärnänen & Sutela 2014, 3; Pärnänen & Sutela 2018, 20). Tämä kertoo kasvusta, mutta ei edelleenkään kovin suuresta sellaisesta. Toimialoittain itsensätyöllistäjät toimivat kaupan, tietyön, rakentamisen, kuljetuksen, palveluiden ja kulttuurin aloilla. Itsensätyöllistäjien joukko on painottunut vahvasti sukupuolen osalta miehiin. (Pärnänen & Sutela 2018, 20–21.)

Yrittäjien määrä kokonaisuudessaan on noin 315 000 henkilöä, eikä heidän määrässään ole viimeisen 20 vuoden aikana tapahtunut radikaaleja muutoksia. Pikemminkin yrittäjyyteen lähteminen tuntuu olevan talouden suhdanteista ja työtarjonnasta riippuvaa. Yrittäjien määrä on kääntynyt viime vuosina laskuun ja syynä voidaan pitää parempaa työtarjontaa ja talouden kasvusuhdannetta. (Pärnänen & Sutela 2018, 13–17, 123.)

Kaikki tulokset indikoivat siihen suuntaan, etteivät työmarkkinat olisi kokemassa varsinaista epätyypillisten töiden murrosta, vaan pikemminkin kyse olisi suhteellisen hitaasta työelämän rakenteellisesta muutoksesta (Nätti & Pyöriä 2017, 34–35). 2000-luvun aikana työllisten määrä on kasvanut 140 000 henkilöllä. Määrällisesti suurin kasvu on kohdistunut perinteiselle jatkuvalle kokoaikaiselle palkkatyölle, jatkuvalle osa-aikaiselle palkkatyölle ja eri itsensätyöllistämisen muodoille. Myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Näistä kuitenkin jatkuva kokoaikainen työ on ainoa, joka on menettänyt suhteellista osuuttaan. Viimeisen 17 vuoden aikana suhteellinen kokoaikaisten töiden osuuden lasku on kuitenkin ollut lopulta vain 1,5 prosenttiyksikköä. (Pärnänen & Sutela 2018, 15–16.)

2.8 Teknologia ja kontrolli

Tässä kappaleessa palataan hiukan taaksepäin työn muutoksen aikakausiin 1970-luvulle ja tarkastellaan, kuinka talouden muutos toi mukanaan muutoksen tapoihin kontrolloida työtä ja työntekijöitä. Työnantajien kontrolli työntekijöistä kuulostaa äkkiseltään varsin kaukaiselta teemalta liitettynä työn joukkoistamiseen ja keikkatyöhön. Se osoittautuu kuitenkin melko oleelliseksi selittäväksi tekijäksi haastateltavien kokemuksissa joukkoistetusta työstä. Alustayritysten eriasteisesti keikkatyöläisiä rajoittavat toimintaperiaatteet heijastuvat suoraan siihen, kuinka positiivisena tai negatiivisena työ koetaan ja millaisia merkityksiä se saa ihmisten elämässä.

1970-luvun taitteen talouden muutoksiin kytkeytyi vahvasti muutos työelämässä ja uusissa työn muodoissa. Tämä ajanjakso toi mukanaan myös muutoksen työantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin. Marxilaisessa työn teoriassa työnantaja ja työntekijä olivat aiemmin olleet vahvasti erillisiä toimijoita. Taylorismin mukaisesti työntekijä oli tiukasti kiinni tehtävässään ja myi työnantajalle lähinnä omaa työpanostaan ja aikaansa. Työnantajalle kuului tässä mallissa tieteen ja uuden teknologian omaksumisen rooli. (Foster 1998, 15, 37.)

Harry Braverman kuvasi teoksessaan Labor and Monopoly Capital (1974) työprosesseja jatkuvasti enemmän ja enemmän pääomalle alisteisina. Pääoman hän näki köyhdyttävän työsuhteita ja alentavan inhimillistä työtä. (Julkunen 1987, 13.) Juuri köyhdyttämisellä viitataan tähän työn irtautumiseen tiedosta ja osaamisesta, jota tayloristisessa prosessissa tapahtuu. Syntyy etääntyminen työstä, joka on osaltaan työn tehokkuutta heikentävää. (Foster 1998, 37.)

Braverman aloitti kuvauksellaan keskustelun työn organisoinnin muutostarpeesta ja hänen havaintonsa synnyttivät työprosessien tutkimussuuntauksen. Tutkimuksen myötä kehitettiin erilaisia työn prosessiteorioita, joiden avulla työtä pyrittiin muokkaamaan työntekijöitä sitouttavampaan suuntaan erilaisilla työn rikastamisen tavoilla. Työntekijöiden sitouttaminen tuki yritysten mahdollisuuksia selvitä nousevan joustokapitalismin ja kasvavan epävarmuuden aikakautena. Kriittisestä näkökulmasta voidaan siis ajatella, että työ ainoastaan sopeutettiin muuttuvaan kapitalismiin ja sen tuomaan joustavuuden vaatimukseen. Prosessien kehittämisessäkin olisi tällöin kyse Bravermanin kuvaamasta pääoman kontrollista työhön. (Julkunen 1987, 13–15, 22.)

Teknologisella kehityksellä oli aiemmassa tayloristisessa mallissa minimaalinen rooli taloudellisen kasvun luojana. Se oli toki osa sitä, mutta Taylorin mallissa osaaminen oli selkeästi keskitetty tietylle työntekijäjoukolle. (Foster 1998, 76.) 1970-luvun taitteessa teknologian rooli taloudellisen menestyksen kulmakivenä alkoi korostua. Jo 1950-luvulla kehitetyn Solowin kasvumallin mukaan pitkän aikavälin taloudellinen kasvu olisi osin ennustettavissa kyvyllä omaksua uusia teknologioita (Solow 1956). Hallitsevaksi malliksi työn organisoinnissa kehkeytyi ajatus siitä, että uusi teknologia vaatii työntekijältään sitoutumista, uutta tietoa ja taitoa. Näin ollen teknologian ja teknologisen osaamisen tuominen työnkuvaan olisi merkittävä sitouttamisen väline ja pitkällä tähtäimellä tuottavuuden nostaja. (Foster 1998, 21.)

Sitouttamisen lisäksi teknologiset välineet ovat toimineet yrityksissä valvonnan ja kontrollin välineinä. Teknologia ei ole kuitenkaan luonut kontrollia, vaan työn valvontaa on ollut niin pitkään kuin työtä on tehty organisoidusti. Etenkin juuri taylorismi perustuu vahvasti työn osien tarkalle hallinnalle. Teknologiset välineet ja digitaalinen kehitys ovat tuoneet uuden ulottuvuuden tähän valvontaan. Työprosessit ja niiden vahtiminen eivät enää vaadi esimiehen jatkuvaa läsnäoloa. Nykyaikaisilla järjestelmillä on mahdollista kerätä ja tallentaa tietoa työprosessin sujuvuudesta, logistiikkaketjuista, työ- ja yritysturvallisuudesta ja henkilöstön toiminnasta. Henkilöstöstä saadaan tietoa heidän ajankäytöstään, läsnäolosta, sijainnista, työsuorituksista, työn tuloksista ja kontakteista. Digitaalinen teknologia myös tuottaa tarkempaa tietoa työprosessien vaiheista ja voi näin olla jopa tayloristisen tehostamisen apuväline. (Mamia ym. 2011, 8–9.)

Laajentuneet mahdollisuudet valvoa ja hallita työsuorituksia ovat ristiriidassa ihmissuhteiden koulukunnan johtamisoppien kanssa, jotka painottavat tuottavuuden näkökulmasta ihmisten autonomiaa omaan työhönsä, itseohjautuvuutta ja henkilöiden välisiä suhteita. Kontrolli perustuu näissä näkemyksissä enemmän arvojen, tunteiden ja identiteetin muokkaamiseen kuin itse työhön puuttumiseen. Tästä tiedosta huolimatta digitaalisen valvonnan välineiden käyttö on lisääntynyt yrityksissä jatkuvasti. Vaikuttaa siltä, että työntekijöiden autonomian lisääminen on sitouttamisen väline, mutta todellisuudessa vapaus ei aina lisäänny, vaan hallinta ainoastaan siirtyy toiselle tasolle. (Mamia ym. 2011, 9–10.)

Teknologiset valvonnan välineet eivät ole välttämättä ristiriidassa työn vapauden kanssa, vaan tuottavat myös tekijälleen informaatiota omasta työstään. Teknologia voi siis auttaa ihmisiä tarkkailemaan omia suorituksiaan. Kontrolli omaan työhön yhdistettynä organisaatiositoutumiseen voi olla parhaimmillaan tehokkuutta merkittävästi lisäävää. Johdon harjoittamalla kontrollilla ei ole niin suurta merkitystä myöskään silloin, kun valvonnan välineet ovat myös työkavereilla ja työntekijällä itsellään. Vertaisvalvonnan on nähty olevan jopa läpitunkevampaa kuin hierarkkisen ylhäältä alaspäin suuntautuvan valvonnan. (Mamia ym. 2011, 10.)

Valvonta ja kontrolli liittyvät keskeisinä teemoina tämän tutkielman yrityksiin ja haastateltavien kokemuksiin alustavälitteisestä freelancertyöstä. Tutkittavat alustayritykset eivät noudata perinteisiä työelämän rakenteita eivätkä sisällä perinteisiä työnantaja-työntekijä-asetelmia. Silti usein yrityksellä on paljon valtaa yrittäjinä toimivien

alustatyöläisten tekemiseen. Vaikka alustojen kautta tehtävä työ on lähinnä yrittäjätyötä, voivat joidenkin alustojen toimintaperiaatteet olla hyvinkin työnantajapainotteisia ja yritykset voivat käyttää työnantajamaisia digitaalisen valvonnan keinoja. Tämä herättääkin usean alustayrityksen kohdalla kysymyksen oikeudenmukaisuudesta. Kuinka laajaa valvontaa ja kontrollia voidaan kohdistaa henkilöihin, jotka ovat itse itsensä työantajia ja täydessä vastuussa omasta työstään?

3 DIGITALISAATIO

Aikaisemmassa kappaleessa todettiin uuden työelämän piirteiden linkittyvän oleellisesti myös teknologian mahdollistamiin uusiin työn organisoinnin tapoihin (Jakonen 2017, 357–358). Digitaalitekniikan integroitumista osaksi jokapäiväistä elämäämme kutsutaan digitalisaatioksi. Digitalisaatio on muutostila, jossa yhä useammassa yhteiskunnallisessa ja arkisessa prosessissa hyödynnetään teknologisen kehityksen tarjoamia mahdollisuuksia. (Alasoini 2015, 26.) Digitalisaatio vaikuttaa laajasti lähes kaikilla elämän osa-alueilla (Parviainen, Kääriäinen, Tihinen, & Teppola, 2017, 64).

Myös työelämä kokee uusien teknologioiden myötä jatkuvaa muutosta (Parviainen ym. 2017, 63–64). Näistä muutossuunnista tämä tutkielma käsittelee alustataloutta ja joukkoistetun työn erilaisia muotoja. Kappaleen aluksi käyn läpi hieman tarkemmin mitä digitalisaatio on ja kuinka se näkyy työelämässä. Pohjustuksen jälkeen esittelen alustatalouden käsitteen ja sen vaikutukset työhön ja työelämään.

Digitalisaatiolla viitataan digitaalisten teknologioiden rantautumiseen kaikkiin ihmiselämän eri osa-alueisiin. Kyseessä on siis kokonaisvaltainen muutos ympäröivässä maailmassamme ja sen myötä elämäntavoissamme. Digitalisaatio viittaa eri prosessien digitointiin eli perinteisesti manuaalisten olemassa olevien toimintojen muuttamiseen digitaalisiksi. Käytännössä tämä näkyy ihmisten arkisessa elämässä muun muassa verkkokaupoissa, verkkopalveluissa, älylaitteissa ja sovelluksissa sekä tiedon ja median painottumisessa digitaalisille alustoille. Digitalisaatio tuo mukanaan vastikkeet traditionaalisiksi koetuille asioille ja toiminnoille, mutta tuottaa myös sen lisäksi uutta arvoa ja uusia prosesseja. (Parviainen ym. 2017, 63–64.)

Työelämään ulottuva digitaalinen muutos on niin ikään moninaista ja kaikkialle ulottuvaa. Se voi olla esimerkiksi sisäisten toimintojen digitalisoitumista ja tiettyjen työn toimintojen helpottumista ja tehostumista digitaalisten välineiden avulla. Se voi tuoda muutosta yritysten rakenteisiin ja muuttaa yritysten arvontuottamisen ketjuja ja organisaation jäsenten roolia. (Parviainen ym. 2017, 63–64.) Digitaalisen kehityksen vaikutuksesta monet työtehtävät, etenkin standardisoidut ja rutiininomaiset työtehtävät, kokevat rajua muutosta (OECD 2016). Digitaalinen kehitys haastaa myös asiantuntijatyötä, joka vaatii yhä enemmän suurten big dataan perustuvien tietomäärien käsittelyä ja kokonaisuuksien hallintaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 40). Tämän tutkielman kannalta digitalisaation oleellisin ulottuvuus

on sen kyky luoda uusia palvelumalleja ja tehostaa olemassa olevia työn tekemisen ja ansioiden hankinnan muotoja.

Digitaalinen kehitys on johtanut myös uudenlaisiin työn tekemisen muotoihin. Mobiili digitaalitekniikka on vapauttanut työn aikaan ja paikkaan sitoutuneisuudesta ja tehnyt työstä hajautuneempaa, yksilöllisempää ja monialaisempaa. Sillä on ollut vaikutusta töiden pilkkoutumiseen yhä pienemmiksi osatyön muodoiksi, joita on mahdollista jakaa organisaatiorajojen ulkopuolelle tehtäväksi digitaalisesti. Tiettyjä toimintoja on tullut siis helpommaksi ulkoistaa teknologian avulla. Digitalisaation myötä myös organisaatioiden sisäiset prosessit on helpompi hajauttaa ja jakaa. Informaation jakamisen helppous ja joukkoistetun älyn hyödyt ovatkin osasyitä siihen, miksi osasta organisaatioita on digitaalisen kehityksen myötä tullut yhä useammin hajautettuja ja erilaisiin verkostoihin nojaavia. (Alasoini 2015, 29–32.)

Digitalisaation työelämään tarjoamat hyödyt voivat olla kustannussäästöjä tiloissa ja välineissä ja samalla ekologisemmissa ja energiaystävällisemmissä tavoissa tehdä työtä (Alasoini 2015, 29–32). Samalla digitalisaation luomat muutosilmiöt kuten robotisaatio ja tekoäly luovat todellisen uhan toimeentulon ja työn säilyvyydestä työntekijälle, etenkin juuri kouluttautumattomalle tai matalasti koulutetulle työntekijälle (Watanabe & Ilmola 2018, 16–18).

Digitalisaatiolla on lähes rajattoman monisuuntaiset vaihtoehdot työelämässä. Digitaalisen kehityksen voimakkuus on kuitenkin oleellisesti riippuvaista siitä, millaiseen ympäristöön digitaalisia innovaatioita ollaan jalkauttamassa. Erilaiset taloudelliset, sosiaaliset ja kulttuurilliset tekijät vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti digitaalista kehitystä omaksutaan ja halutaan istuttaa osaksi työelämää. Työn digitalisaatiosta voidaan puhua yksilön kannalta positiivisena muutoksena, sillä se mahdollistaa työn subjektivoitumisen. (Alasoini 2015, 29–32.)

3.1 Jakamis- ja alustatalous

Nykyaikana toimialat, jotka myyvät ja prosessoivat tietoon perustuvia palveluita, kasvavat perinteisiä aloja nopeammin. Alustaekosysteemejä hyödyntävät yritykset ovat suhteellisessa etulyöntiasemassa perinteisiin yrityksiin nähden, koska digitaalisille alustoille perustuvien markkinoiden valtaaminen on usein nopeaa. Nopeus syntyy palveluiden saavutettavuudesta

ja usein globaalista markkina-alueesta. Alustayrityksille onkin tyypillistä vallata uusia markkinoita perinteisiä liiketoimintamalleja tehokkaammin. Tämä on johtanut yritysten väliseen polarisaatioon hitaasti kasvaviin perinteisiin yrityksiin ja globaaleilla markkinoilla toimiviin nopean kasvun alustayrityksiin. (Watanabe & Ilmola 2018, 16–17.)

Jakamis- ja alustatalouden kehitys nostettiin valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa yhdeksi merkittävimmistä työelämää ja työn organisointia muokkaavaksi tekijäksi. Sillä nähtiin olevan monisuuntaisia vaikutuksia työntekijä-työnantajasuhteisiin, ansaintalogiikoihin ja töiden sisältöön. Sen nähtiin kytkeytyvän osaksi kokonaisvaltaista työn murrosta, johon kuuluvat muutkin teknologiset harppaukset kuten tekoälyn kehittyminen ja robotisaatio. (Oksanen 2017, 13.)

Vaikka kyseessä on selkeästi yksi tulevaisuuden kaupankäyntiä, palvelumalleja ja työelämää rajusti muokkaava tekijä, on osoittautunut kuitenkin monella tasolla hankalaksi määritellä, mitä alustatalous todella tarkoittaa ja mitä kaikkea käsite kattaa sisäänsä (Acquier ym. 2017, 1). Pyrin seuraavaksi määrittelemään valitun kirjallisuuden avulla alustatalouden, mutta tunnistan myös, ettei määritelmä välttämättä ole tyhjentävä totuus.

Alustoja on määritelty eri teknologisen kehityksen aikoina eri tavoin ja ne voidaan määritellä edelleen usealla tavalla käyttötarkoituksensa mukaan. Teollisuustaloustieteilijät määrittelevät alustat tuotteiden ja palveluiden sekä niihin liittyvien transaktioiden välittäjiksi eli markkinapaikoiksi kahden tai useamman osapuolen välillä (Ailisto ym. 2016, 12). Alustat voivat myös perustua yhteiskäyttöisyydelle ja informaation jakamiselle (Acquier ym. 2017, 1).

Digitaaliset alustat ovat siis ennen kaikkea tietoteknisiä järjestelmiä sekä niiden ympärille muodostuneita toimintaperiaatteita. Ne ovat markkinapaikkoja, joissa käyttäjät, tarjoajat ja sidosryhmät luovat uutta lisäarvoa markkinoille ja luovat verkostovaikutuksia muiden toimijoiden kanssa. Alustojen ympärille voi rakentua kokonaan uusia liiketoimintamalleja, tai niillä voidaan laajentaa olemassa olevien yritysten markkinoita monisuuntaisimmiksi eri asiakastyypeille esimerkiksi mobiiliapplikaatioiden avulla. (Ailisto ym. 2016, 12-14.)

Alustatalous kokoaa alleen useita alakäsitteitä kuten jakamistalouden, keikkatalouden ja on demand -talouden. On demand tarkoittaa ”tarpeen vaatiessa” ja tuo mukaan alustatalouden käsitteeseen ulottuvuuden kysyntään vastaamisesta vaadittaessa, aikaan ja paikkaan sitoutumattomasti. Se tarkoittaa resursseihin, pääomaeriin ja hyödykkeisiin liittyviä toimeksiantoja ja tehtäviä, jotka ovat lähinnä väliaikaisia suorituksia. Keikkatalouden käsite

tuo mukanaan työn kysyntään ja tarjontaan liittyvän joustavuuden, jossa henkilö saa elantonsa keikkatyöllä perinteisen palkkatyön sijaan. (Ailisto ym. 2016, 15.) Jakamistalous taas on hieman hankalampi määritellä, sillä riippuen näkökulmasta on sitä liitetty osaksi alustataloutta, (Ailisto ym. 2016, 15), mutta toisaalta jakamistalous on nähty myös yläkäsitteeksi alustataloudelle (Acquier ym. 2017, 1).

Alustatalouden tarkka määrittely on osoittautunut siis tutkijoiden kesken hankalaksi ja vaikeaselkoiseksi. Käytän tässä tutkielmassa kolmen eurooppalaisen tutkimuslaitoksen edustajan näkemystä, jotka on koottu eri tutkimuskirjallisuuksista. Tässä näkemyksessä jakamistalous nähdään sateenvarjokäsitteeksi kolmelle eri alakategorialle, jotka ovat: 1. Access economy 2. Platform economy (alustatalous) ja 3. Community-based economy. Jakamistalous määritellään löyhästi kaiken digitaalisen jakamisen kuten tuotteiden, palvelujen, tiedon ja sosiaalisen vaihdannan käsitteeksi. (Acquier ym. 2017, 1–2.)

Alustatalous määritellään artikkelissa transaktioihin perustuvaksi vaihdannaksi digitaalisten alustojen kautta. Alustatalous tuo jakamistalouden käsitteeseen mukaan työsuoritusten, palveluiden ja tuotteiden välityksen digitaalisten alustojen kautta korvausta vastaan. Toinen jakamistalouden osa-alue on yhteisöperustainen talous, jonka varsinaisena tehtävänä ei nähdä taloudellisen arvon tuottamista vaan pikemminkin sosiaalista vaihdantaa ja yhteisarvon luontia. Tällaisesta yhteisöllisestä palvelusta voidaan nostaa esimerkiksi internetin vapaa tietosanakirja Wikipedia. (Acquier ym. 2017, 5–6.)

Access economy tuo käsitteeseen vajaakäytöllä olevien resurssien hyödyntämisen ja asioiden yhteiskäyttöisyyden ulottuvuudet. Digitaalisten alustojen avulla pyritään optimoimaan jonkin palvelun tai hyödykkeen käyttöastetta ja access economyyn painottuvien yritysten liiketoiminta perustuu asioiden lainaamiseen ja vuokraamiseen. (Acquier ym. 2017, 4–5.) Tämän ympärille syntyneistä innovaatioista mainittakoon majoituspalveluita tarjoava AirBnb, joka tarjoaa ihmisille mahdollisuuden vuokrata asuntoaan muiden käyttöön. AirBnb asettuu tavallaan myös alustatalouden rajapintaan, sillä se ei perustu pelkästään vajaakäyttöisen resurssin vuokraamiseen vaan asuntoihin kohdistetaan usein ennen vuokrausta myös työtä. (Acquier 2017, 2; Mattila 2018, 6.)

Työ- ja elinkeinoministeriön jakamistalouden virkamiesverkoston raportissa kuvaillaan, että jakamistaloudessa on erotettavissa neljä toimijaa: tekijä, palveluntarjoaja, palvelunkäyttäjä sekä välittäjä eli jakamistalousalusta. Tarjoajat ja käyttäjät voivat olla lähes mitä tahansa tahoja yksityisistä henkilöistä suurempiin organisaatioihin. Neuvosto näkee, ettei kaikki uusi

liiketoiminta, jossa digitaalisia alustoja hyödynnetään, ole jakamistaloutta. Esimerkkinä mainitaan autonvuokraus, joka vaikka tapahtuukin alustan kautta, ei luo uutta liiketoimintamallia, vaan on edelleen perinteistä autonvuokrausta digitalisoidusti. Palvelun tarjoaja ja välittäjä ovat silloin sama taho ja digitaalinen alusta ainoastaan tehostaa perinteistä liiketoimintaa. (Jakamistalouden virkamiesneuvosto 2017, 10–12.)

Tämä tarkoittaa nähdäkseni sitä, että jakamistalouden ja alustatalouden piiriin lasketaan kuuluviksi ne toimijat, jotka asettuvat enimmäkseen juuri välittäjän asemaan ja joiden liiketoiminta perustuu tarjoajan ja käyttäjän yhdistämiseen. Palveluntarjoajan, välittäjän ja käyttäjän asetelmien epäselvyys tulee näkymään myös oman tutkimukseni tuloksissa.

Edellä mainitut määritelmät tuntuvat ehkä hieman hankalilta ja samalla kenties turhan rajaavilta. Ne limittyvät toistensa päälle monissa tapauksissa kuten AirBnb-esimerkissä huomattiin. Ne ovat myös ajoittain toistensa kanssa ristiriidassa. Vajaakäytöllä olevan resurssin jakaminen voi samaan aikaan olla liiketoimintaa. Yhteisöllisen toiminnan ja palvelun luominen voi niin ikään kuulua työnteon ja liiketoiminnan piiriin. (Acquier ym. 2017, 2.) Samaan aikaan monilla alustoilla on nähtävissä, että välittävä taho toimii myös palveluntarjoajana eli rajat näissäkin määritelmissä ovat tällöin hyvin liikkuvia. Alustatalous sisältää kuitenkin jakamis- ja yhteisötaloutta enemmän juuri työn roolia ja työhön perustuvaa arvonluontia kuin yhteisöllisyyttä ja jakamista (Mattila 2018, 3). Tämän vuoksi alustatalous kuvaa tässä tutkielmassa parhaiten alustojen kautta organisoitavia uusia työnteon muotoja.

3.2 Alustatalouden määrä ja tulevaisuudenkuva

Alustatalouden määrää voidaan tarkastella monesta kulmasta. Kuinka paljon meillä on alustoihin perustuvia yrityksiä? Kuinka paljon rahaa liikkuu näiden yritysten kautta eli mikä on alustatalouden arvo? Kuinka paljon ihmiset käyttävät alustatalouden palveluja? Tulen myöhemmin käymään lyhyessä tutkimuskatsauksessa läpi sitä, kuinka suurta on joukkoistetun työn määrä ja kuinka sitä on mitattu eri yhteyksissä. Tässä kappaleessa tuon esille laskelmia alustatalouden määrästä Euroopassa ja Suomessa, sekä spekulaatioita sen tulevaisuudenkuvasta.

Maailman mittakaavassa Suomi ja Eurooppa tulevat alustatalouden kehityksessä Aasiaa ja Pohjois-Amerikkaa jäljessä. 176 maailman suurinta alustoihin perustuvaa pörssiyhtiötä selvittävässä tutkimuksessa havaittiin, että aasialaisia digitaalisille alustoille perustuvia

yrityksiä oli vuonna 2016 82 kappaletta ja pohjoisamerikkalaisia 64. Eurooppalaisia yrityksiä tähän yli miljardin arvoisten yritysten joukkoon mahtui 27, eikä mukana ollut yhtään suomalaista yritystä. Alustayritysten kokonaisarvo oli noin 4300 miljardia dollaria, josta Euroopan osuus oli noin 4 %. (Evans & Gawer 2016, 10–12; Ailisto ym. 2016, 24.)

Euroopan unioni julkaisi vuonna 2015 luonnoksen toimenpideohjelmasta, jolla pyritään vauhdittamaan etenkin eurooppalaisen teollisuuden digitaalista uudistusta. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa arviossa Suomen edellytykset digitaaliseen tehostamiseen nähdään osaamisen ja teknisten valmiuksien osalta hyviksi, joskin kehityksessä tullaan monia muita kehittyneitä maita jäljessä. (Ailisto ym. 2016, 24, 43.)

Monilla mittareilla Suomi on silti digitaalisessa kehityksessä maailman kärkeä. Kehitys osuu kuitenkin pääosin verkkosivujen ja sosiaalisen median haltuunottoon. Tuotteiden ja palveluiden jakamiseen käytettäviä välineitä ja alustataloutta hyödyntää vielä toistaiseksi harvempi yritys. (Härmälä 2017, 18–20.) Suomalaisille jakamistalous oli vuonna 2016 hyvin tuntematon ilmiö, sillä ainoastaan 8 % ilmoitti Euroopan komission teettämässä kuluttajakyselyssä käyttäneensä alustojen palveluita vähintään kerran, kun EU:n tasolla vähintään kerran käyttäneiden määrä oli 20 % (PwC 2016, 10). PwC:n arvion mukaan Suomen jakamistalousmarkkinoiden transaktioiden määrä oli kuitenkin tällöin jo noin 107 miljoonaa euroa. Luvun ennustettiin kasvavan miljardiin euroon vuoteen 2019 mennessä. (PwC 2016, 24–25.)

Euroopan komissio katsoo, että jakamistalous voi lisätä merkittävästi työpaikkoja sekä taloudellista kasvua Euroopan unionissa, jos sitä edistetään ja kehitetään vastuullisesti. Vaihtelevat kasvuarviot ennakoivat vuonna 2017 Euroopan alustamarkkinoiden kasvavan parhaimmillaan jopa 572 miljardiin euroon vuoteen 2020 mennessä. Samana vuonna Suomen osuuden arvioitiin olevan noin 1,3 miljardia. (Härmälä 2017, 13.) Alustatalouden ja digitaalisten markkinoiden rooli ja kasvupotentiaali on siis tunnistettu myös Euroopassa ja digitaalisten markkinoiden kehitystä halutaan sen vuoksi edistää.

3.3 Alustojen kautta organisoitavat työt

Joukkoistettu työ, alustatyö, keikkatyö: Kaikki nämä käsitteet kuvaavat työtä, jota digitaalisten alustojen kautta voidaan eri tavoin organisoida. Käsitteet saavat kuitenkin sisällöllisiä eroja kontekstin mukaan. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö

Eurofound keräsi vuoden 2018 alustatalouden raportissaan EU:n jäsenmaiden käyttämiä termejä ja isoksi ongelmaksi muodostuu sanojen saama sisältö sekä se, millaiset työt määritellään alustatalouden alle kuuluviksi (Eurofound 2018, 9). Kielelliset erot muuttuvat oleellisiksi silloin, kun alustataloudesta pitäisi saada vertailukelpoista tietoa eri maiden kesken. Tässä kappaleessa esittelen erilaisia määritelmiä joukkoistetusta työstä ja alustatyöstä sekä näiden alalajeista.

Eurofound käyttää käsitettä platform work (alustatyö) ja määrittelee sen työllistämisen muodoksi, jossa yritykset tai yksityiset toimijat käyttävät online-alustoja muiden organisaatioiden tai yksityisten toimijoiden väliseen yhteydenpitoon tietyn projektin läpiviemiseksi maksua vastaan. Alustatyön piirteisiin kuuluu, että maksettu työ on organisoitu digitaalisen alustan kautta ja organisointiin on osallistunut kolme tahoa: asiakas, työntekijä ja alusta. Tarkoituksena on suorittaa tehtävä, projekti tai ratkaista ongelma joukkoistamista hyödyntäen. Työn tulee olla keikkaluontoista ja ulkoistettua yrityksen muusta toiminnasta. (Eurofound 2018, 9.) Tällöin siis yrityksen sisäisessä käytössä olevat alustat eivät osu alustatyön määritelmään. Myöskään AirBnB:n kaltaiset alustat eivät kuulu alustatyön määritelmään, sillä alustatyössä vaihdon välineenä toimii työ eikä työtä seuraava lopputuote. (Mattila 2019, 13.) Keikkojen tulee myös määritelmän mukaan toimia on demand -periaatteella eli tarpeen vaatiessa (Eurofound 2018, 9).

Maija Mattila (2019) määrittelee edellä kuvatun työn pikemminkin alustavälitteiseksi työksi kuin varsinaisesti alustatyöksi. Alustavälitteinen työ jakautuu hänen määritelmässään kahteen tyyppiin sen mukaan, osallistuuko alustayritys työtehtävän määrittelyyn ja jaetaanko tehtävät globaalisti vai paikallisesti. Ensimmäinen kategoria on joukkoistettu työ (crowd work), joka tarkoittaa työtehtäviä, joita jaetaan alustojen välityksellä joukkopestausta hyödyntäen. Tämä tarkoittaa sitä, että tilaaja määrittelee työtehtävän, jonka hän laittaa alustalle. Tähän työtehtävään voivat tarttua kaikki alustaa käyttävät henkilöt. Neuvottelu ja työstä sopiminen käydään alustan välityksellä työnantajan ja tehtävän toteuttavan henkilön kesken, mutta alusta itse ei määrittele suoraan työtehtävää. Toki alustat voivat määritellä raja-arvot sille, millaista työtä alustan kautta välitetään. Joukkoistetussa työssä oleellista on se, että tehtävä on suoritettavissa etänä internetyhteyden avulla. Toimialat ja töiden vaatimustasot voivat sen sijaan vaihdella huomattavasti toisistaan. (Mattila 2019, 13–14.)

Toinen alustavälitteisen työn tyyppi on “sovelluksella tarvittaessa tilattava työ”. Yleisesti tyypillistä tällaiselle työlle on, että se tehdään paikallisina toimeksiantoina. Kategorian

piiriin kuuluvat mobiilisovellusten kautta jaettavat usein perinteiset työtehtävät kuten siivous-, kuljetus- ja lähettityöt. Riippuen alustasta ja sen toimintaperiaatteista voi työ olla joko tilaajan määrittelemää, kuten joukkoistetussa työssä useimmiten on, tai työ voi olla alustayrityksen määrittelemää ja sovelluksen avulla ulkoistettua freelancereille. (Mattila 2019, 14.)

Mattila käyttää termiä alustatyö tehtävistä, jotka on pilkottu yrityksen toimesta erilaisiksi pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja ulkoistettu freelancereille. Tämä määritelmän hän tekee siksi, että kyseinen työ eroaa huomattavasti edellä kuvatuista työmuodoista, joissa alusta toimii lähinnä tehtävien välittäjänä. Alustan määrittelemissä töissä kyse on usein työnantajavelvoitteiden välttämisestä samalla, kun freelancereihin kohdistetaan työnantajamaista kontrollia. Termin rajaamisella hän haluaa välttää sitä, ettei näitä töitä yhdistettäisi muuhun alustojen kautta organisoitavaan työhön, sillä ne eroavat toisistaan merkittävästi esimerkiksi yrittäjän vapauden näkökulmasta. (Mattila 2019, 18–20.)

Yhdistävinä tekijöinä sekä joukkoistetussa työssä, että alustatyössä on digitaalinen alusta, jonka kautta työ välitetään ja organisoidaan sekä tekijä, joka toimii usein yrittäjän statuksella (Mattila 2019, 14). Digitaalisen alustan kautta tarjottavat työt voidaan siis tehdä verkon välityksellä, jolloin asiakaskunta on usein suuri ja samalla kilpaileva tekijäjoukko on laaja. Toinen tapa on, että ne tehdään fyysisesti suoritettavina toimeksiantoina, jolloin työntekijäjoukko on usein suppeampi ja työalue rajattu. (Alasoini 2018, 55.)

On monia muitakin tapoja luokitella alustojen kautta tehtävää työtä. Kriteereinä voidaan käyttää tehtävien vaatimaa osaamista, työn jakamisen tapaa tai sitä, kuka määrittelee työtehtävän sisällön. Eurofound saa edellä mainituilla kriteereillä raportissaan alustavälitteiselle työlle 10 eri tyypittelyä, joilla katetaan toistaiseksi 98% kaikista eurooppalaisista alustojen välityksellä organisoiduista töistä. (Eurofound 2018, 4–5.) Alustatyypin mukaan työn teettäjä voi olla organisaatio, yksityinen henkilö tai alustayritys itse. Työtä voidaan jakaa myös kohdistetusti tietyille henkilöille tai kilpailuttaa suuremmalla joukolla. (Alasoini 2018, 55) Tässä gradussa käytän määritelminä kolmea joukkoistetun työn tyyppiä. Nämä tyypit on muodostettu työn osaamisvaatimusten ja toteutustavan perusteella.

3.3.1 Mikrotyö

Mikrotyö on verkon välityksellä toteutettavaa yksinkertaisten toimeksiantojen suorittamista. Kyseessä on usein ihmistyötä vaativia osatehtäviä kuten datan siivousta, äänitiedostojen muuttamista kirjalliseksi tai valokuvien ja videoiden luokittelua. Työtehtävien osittelun takia mikrotyöstä on käytetty myös nimitystä ”digitaalinen taylorismi”. Mikrotyön ehkä kansainvälisesti tunnetuin yritys on Amazon Mechanical turk tai Mturk, jota kautta yritykset tai akateemiset yhteisöt tarjoavat osatöitä. Tehtävätarjoukset laitetaan alustalle, jossa alustalle rekisteröityneet potentiaaliset tekijät voivat niihin tarttua. Tehtävistä maksettu palkka on usein erittäin pientä ja useinkaan työn teettäjä ja tekijä eivät pääse varsinaisesti kohtaamaan toisiaan. Mikrotyöstä saatava tulo toimii usein täydentävänä tulona itsensätyöllistäjille. Tulon merkitys täydentäjänä tai pääsääntöisenä tosin riippuu usein siitä, mistä maasta toimeksiannot tehdään. Työ voidaan siis tehdä paikasta riippumatta lähes missä vain ja milloin tahansa. (Alasoini 2018, 55–56.)

3.3.2 On demand -keikkatyö

Erilaiset on demand -keikkatyön muodot ovat kenties yleisölle tutumpia median kautta. Se tarkoittaa alustan kautta välitettyjä, mutta fyysisesti suoritettavia tehtäviä. Tyypillisiä tehtäviä voivat olla esimerkiksi tavaroiden tai ihmisten kuljetukset tai erilaiset hoivapalvelut. Työn tilaaja on usein yksityinen henkilö. Tekijä ja tilaaja pääsevät usein kohtaamaan toisensa ja antamaan tehtävästä arviot toisillee ja etenkin työntekijän kohdalla annettu arvio vaikuttaa usein hänen ”maineprofiiliinsa”, jolla voi olla vaikutusta hänen myöhempään projektien saantiin. (Alasoini 2018, 56–57.)

Tästä työnteon tavasta tunnetuin yritys on taksipalveluja tarjoava Uber. Lisäksi Suomessakin tutuksi ovat tulleet ruokalähettipalvelut Wolt ja Foodora. Monissa maissa näiden kaltaiset yritykset ovat saaneet ristiriitaisen vastaanoton. Niiden palveluksessa toimivat kuljettajat työskentelevät usein freelancereina, mutta samaan aikaan alustayrityksellä on paljon kontrollia siihen, kuinka paljon he saavat keikkoja ja millaisia palkkioita he keikoista saavat. Monessa maassa nämä yritykset ovatkin törmänneet paikalliseen lainsäädäntöön. (Alasoini 2018, 56–57; The Guardian 28.10.2016.)

3.3.3 Online-asiantuntijatyö

Työntekijämäärällisesti suurin joukkoistetun työn muoto on online-asiantuntijatyö, kun lasketaan alustoille rekisteröityneet henkilöt. Kyseessä on verkossa tapahtuvien toimeksiantojen suorittamista, mutta toisin kuin mikrotyössä, vaativat tehtävät usein erityisempää asiantuntijaosaamista. Asiantuntijatyön alustoja on olemassa tietyille osaamisen aloille, mutta suurimmat alustat ovat monialaisia ja laajalla skaalalla erilaisia työtehtäviä tarjoavia. Näistä kenties tunnetuimpia ovat Upwork ja Freelancer.com. (Alasoini 2018, 57.)

Tyypillisiä tehtäviä online-asiantuntija-alustoilla ovat esimerkiksi ohjelmointi, kääntäminen ja sisällöntuotanto. Myös Upworkin ja Freelancer.com:in alustoilla sekä työnantaja että työntekijä rakentavat profiilia, joka koostuu suoritetuista työtehtävistä sekä niistä saaduista palautteista. Saadut palautteet vaikuttavat profiilin houkuttelevuuteen. Työt voidaan välittää asiantuntija-alustoilla joko suoraan halutulle työntekijälle tai laittaa avoimiksi projekteiksi. Joitain alustoja hyödynnetään joukkoälyn keräämiseen eli pyritään luomaan tehtäviin asiantuntijaverkosto alustan kautta eri osaajista. Näin toimii esimerkiksi suomalainen energia- ja ympäristöratkaisuja tarjoava yritys Solved. (Alasoini 2018, 57.)

Tässä tutkielmassa tulen käyttämään kahta viimeistä alustavälitteisen työn kategoriaa. Mikrotyön olen jättänyt pois vertailuasetelmasta siksi, että koin haastateltavien keräämisen hankalaksi anonyymeilta alustoilta ja oletin Amazon Mechanical turkista tehdyn taustoituksen perusteella, ettei kyseinen työmuoto ole painottunut Suomeen kovinkaan vahvasti (Pavlick, Post, Irvine, Kachaev & Callison-Burch 2014). Mikrotyön tekijöiden haastattelu samalla tutkimusasetelmalla voisi kuitenkin tuottaa mielenkiintoisia tuloksia ja hyvää vertailuasetelmaa muihin työmuotoihin nähden.

3.4 Uhat ja mahdollisuudet

Valtioneuvoston yrittäjyyden vahvistamista kartoittavassa selvityksessä nostettiin jakamistalous yhdeksi yrittäjätoiminnan tehostamisen keinoista. Alustatalouden nähtiin muuttavan työn organisointia joustavammaksi ja tehokkaammaksi kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen näkökulmasta. Digitalisaatiolla koettiin olevan mahdollisuuksia niin uudenlaisten yritystoimintamallien luomisessa kuin myös vanhojen yritysten toiminnan

tehostamisessa niiden sisäisissä kuin myös ulkoisissa toiminnoissa. Yrittäjyys tulee digitaalisten innovaatioiden ja alustatalouden kautta helpommaksi ja halvemmaksi. Alustatalous tarjoaa myös helppoja välineitä yrittäjäksi ryhtymiselle ja edistää näin yrittäjyyden kokeilukulttuuria. Samalla se luo uusia työmahdollisuuksia työvoiman ulkopuolella oleville. (Härmälä 2017, 17–20.)

Samalla alustalouteen liittyy useita uhkakuvia ja riskitekijöitä, joita myös edellä mainitussa raportissa nostetaan esille. Työn pilkkominen ja muuttaminen keikkaluontoiseksi lisää epätyypillisten työsuhteiden kuten nollatuntisopimusten ja itsensätyöllistäjien määrää. Ihmisten tulot koostuvat yhä kasvavammin useammasta lähteestä ja epävarmojen työkeikkojen riskinä on ihmisen valuminen prekariaattiin, mikäli tulevaisuuden näkymät ja keikoista saatava palkka eivät pysty ehkäisemään koettua epävarmuutta. (Härmälä 2017, 18.)

Alustoille suuntautuneessa työssä taas työntekijästatuksen määrittely on usein vaikeaa. Tämä aiheuttaa huolen työntekijöiden sosiaalisesta suojelusta. Työllisen statuksella on mahdollista päästä kiinni sosiaalisen suojelun etuuksiin kuten terveydenhuoltoon, sairaspäivärahoihin ja ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. (Mattila 2018, 8.) Useat alustojen kautta töitä tekevät toimivat alustoilla yrittäjinä ja kantavat työhön liittyvät riskit näin ollen itse. Status toki riippuu siitä, missä maassa toimitaan ja millainen on kansallinen työlainsäädäntö suhteessa erilaisiin työnteon muotoihin. Euroopan komission tutkimuksessa havaittiin, että suurin osa alustojen kautta tuloja hankkivista oli jopa hieman yllättäen työntekijän statuksella yrittäjän sijaan. (Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi & González Vázquez 2018, 31–32.)

Suomessa henkilöt voivat toimia alustoilla myös niin kutsuttuina kevytyrittäjinä eli ilman yrittäjästatusta laskuttaen tehdyistä keikoista tilaajaa laskutuspalvelun kautta. Yrittäjäksi määritteleminen osoittautuu monilla alustoilla ongelmaksi, sillä kontrollin määrä työntekijöihin vaihtelee alustan mukaan. Työtekijäaseman ja sosiaalisen suojelun ulkopuolelle saattaa jäädä työntekijöitä, joiden autonomia työhönsä on selkeästi heikompi kuin mitä sen yrittäjillä tulisi olla. (Mattila 2018, 8.)

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on huomioinut alustatalouden ja joukkoistetun työn kasvun sekä sen riskit työntekijöille. Edellä mainittujen asioiden lisäksi se näkee alustatalouden antavan työnantajille mahdollisuuden polkea hintoja työvoimaa kilpailuttamalla. Alustat toimivat usein kansainvälisellä kentällä ja niiden toimintaperiaatteisiin on tällöin vaikea vaikuttaa kansallisella tasolla. Lisäksi pelkona on se,

että alustatalouden alaiset työt lisäävät harmaan talouden määrää. SAK näkee, että alustatalouden kanssa tarvittaisiin monikansallista yhteistyötä yrittäjästatuksen määrittelyssä ja työntekijöiden järjestäytymisessä. (Juntunen 2017, 12–16.)

3.5 Joukkoistetun työn määrä

Joukkoistetusta työstä ei ole olemassa vahvaa teoreettista pohjaa, sillä joukkoistetuksi työksi luokiteltavia työmuotoja on ollut suhteellisen vähän aikaa. Pyrin kuitenkin muutamien viime vuosien tutkimusten avulla kertomaan hieman joukkoistetun työn määrästä, levinneisyydestä ja sen erilaisista piirteistä. Joukkoistetun työn määrää on vielä toistaiseksi melko hankala mitata, sillä selkeää määritelmää sille tuntuu olevan hankalaa löytää. Tämä on osaltaan syynä siihen, miksi monet tahot ovat saaneet toisistaan hyvin erilaisia tuloksia sen määrästä, kuten seuraavissa kappaleissa tullaan huomaamaan. Laadullisen analyysin tekeminen kokonaisvaltaisesti on niin ikään hankalaa, sillä joukkoistetun työn joukko ei ole homogeeninen, vaan mukaan mahtuu monien eri alojen tekijöitä monista lähtökohdista, sekä useita tapoja organisoida työtä alustojen kautta. Näistäkin huolimatta yhdistäviä tekijöitä on löydettävissä.

Yhdysvalloissa joukkoistetun työn määrää on lähdetty selvittämään ainakin kahdella tapaa. Monikansallinen JP Morgan Chase -pankki ja sen alainen JP Morgan Chase -instituutti seurasivat vuosien 2012 ja 2015 välillä 6,3 miljoonan yhdysvaltalaisen rahaliikennettä 30 suurimmalle digitaaliselle alustalle. Alustat jaettiin kahteen osaan, capital eli pääoma-alustoihin sekä työtä välittäviin alustoihin. Kaiken kaikkiaan tarkastelujakson aikana 1 % koko Yhdysvaltain väestöstä sai tuloja alustojen kautta ja 0,4 % ihmisistä sai tuloja nimenomaan työtä välittävien alustojen kautta. (Farrel & Greig 2016.)

Myöhemmin vuonna 2017 Yhdysvaltain Bureu of Labor statistics toteutti tutkimuksen epätyypillisten keikkatöiden tekijöille. Lomakkeeseen laitettiin neljä joukkoistettuun työhön liittyvää kysymystä, joiden tarkoituksena oli selvittää erikseen onlinetyön ja on demand -työn määrää ja sekä sitä, ovatko ihmisten saamat tulot lähinnä täydentävää vai pääasiallista tuloa. Tuloksista ilmeni, että nyt noin 1,1 % Yhdysvaltalaisista sai tuloja työtä välittävien alustojen kautta. 0,6 prosentille ihmisistä tulot tulivat alustojen kautta organisoitavasta fyysisesti suoritettavasta työstä ja 0,5 prosenttia sai tuloja onlinetyöstä. (U.S Bureau of Labor statistics 2018.)

Euroopassa on ollut monia tapoja mitata joukkoistetun työn määrää eri maissa. Eurofound (2018) on listannut raportissaan eri maiden mittaamisen tapoja ja vaihtelut ovat huomattavia. Komission teettämässä tutkimuksessa joukkoistetun työn tekijöiksi laskettiin kaikki yli puolet tuloistaan alustojen kautta saavat. Tällä laskutavalla joukkoistetun työn määräksi saatiin noin 2 % Euroopan työvoimasta. Samassa tutkimuksessa havaittiin huomattavia eroja eri maiden välillä. Esimerkiksi Iso-Britannia erottui muita yleisempänä joukkoistetun työn maana, kun taas Suomessa joukkoistettu työ oli selkeästi vähäisempää (Pesole ym. 2018, 3, 15). Suomen tilastokeskus saikin vuonna 2017 työvoimatutkimuksen yhteydessä kerätystä aineistosta tulokseksi, että 0,3 % palkansaajista saa tuloja alustatyöstä (Työvoimatutkimus 2017).

Toisessa monta Euroopan maata kattavassa selvityksessä saatiin aivan eri kokoluokan tuloksia. Ursula Huwsin (2017) tutkimusryhmän saamat tulokset joukkoistetun työn määrästä liikkuvat 9–22 % välillä eri maiden mukaan. Näitä lukumääriä voi pitää muihin tuloksiin nähden epärealistisen suurina (Alasoini 2018, 58). Tätä tulosta voi kuitenkin selittää se, ettei tuloksissa ole rajattu ketään työmäärän tai työtavan perusteella, vaan mukaan on luettu kaikki, jotka ovat saaneet tuloja alustojen kautta edes joskus (Huws, Spencer, Syrdal & Holts, 2017, 156).

Huomaamme tässä, kuinka hankalaa joukkoistetusta työstä on tehdä tutkimusta ja saada yhteismitallisia tuloksia. Tilastokeskus esimerkiksi ei tehnyt rajausta aiemmin luokiteltuihin joukkoistetun työn muotoihin, vaan oleellisinta oli tulojen säännöllisyys ja määrä. Esimerkiksi netin kirpputorien kautta saadut myyntitulot ja AirBnB:n kautta saadut vuokratulot voitiin laskea alustatyöksi, jos ne kattoivat merkittävän eli vähintään neljäsosan vastaajan tuloista. (Sutela 2018.)

JP Morgan Chase -instituutin rahaliikenteen seurannassa havaittiin, ettei alustojen kautta saatu tulo ollut useinkaan ihmisten pääsääntöinen tulonlähde. Alustojen kautta saatava työtulo oli pääasiassa kokonaisansioita täydentävää tai muissa tuloissa tapahtuvia laskuja paikkaavaa. (Farrel & Greig 2016, 26.) Myös Bureau of Labour Statistics pääsi samaan lopputulemaan todeten, että alustojen kautta tehtävä työ oli suurimmalle osalle vastaajista osa-aikaista (U.S Bureau of Labor statistics 2018). Huwsin tutkimuksessa alustojen kautta saatava tulo kattoi keskimäärin 2,9 % vastaajien kokonaisansioista (Huws ym. 2017, 156). Ikäryhmien osalta joukkoistettu työ painottui yleisimpiin työikiin 25–54 (U.S Bureau of

Labor Statistics 2018) ja oli sukupuolista yleisempää miehille (U.S Bureau of Labor Statistics 2018; Farrel & Greig 2016, 22).

Tulosten perusteella voitaisiin siis tehdä yksiselitteinen päätelmä siitä, että yleensä joukkoistettua työtä tehdään täydentävänä tulona. Yleensä palkka maksetaan lopputuotteesta keikkapalkkiona, kun kyseessä on onlinetyö. Sen sijaan on demand -keikkatöissä palkkiot voidaan maksaa niin tuntipalkkoina, keikkakorvauksina kuin myös niiden yhdistelminä (Eurofound 2018, 1). Vaikka sinällään standardisoidut tuntipalkkaiset työt tuovat on demand -keikkatyöhön ennustettavuutta, kokevat tekijät silti tilanteensa epävarmemmaksi kuin onlinetyön tekijät ja heidän keskuudessaan ilmenee enemmän kysyntää ammatilliselle järjestäytymiselle (Eurofound 2018, 32–33). Tämä osaltaan kertoo siitä, etteivät on demand -keikkatyöläiset välttämättä koe olevansa yrittäjiä tai mahdollisesti he kokevat olevansa pakkoyrittäjiä.

3.6 Aiempi tutkimus

Tässä kappaleessa taustoitan, mitä joukkoistetusta työstä tiedetään tässä vaiheessa ja mihin aiemmissa kappaleissa kuvatut uhkakuvat ja mahdollisuudet perustuvat Tämän tutkimuskatsauksen tarkoituksena on myös pohjustaa sitä, mihin ennakko-oletukseni ja oman tutkimukseni hypoteesit perustuvat. Jo edellisessä kappaleessa päästiin hieman sisälle joukkoistetun työn piirteisiin sen levinneisyyden ja määrän lisäksi. Tässä kappaleessa käsitellään vielä enemmän joukkoistetun työn laadullisia ominaisuuksia.

Vili Lehdonvirta ja hänen tutkimusryhmänsä Oxfordin yliopistosta ovat perehtyneet online-asiantuntijatyöhön. Heidän muodostamassaan Online labour indexissä (2017) on seurattu neljää maailman suurinta onlinetyötä välittävää alustaa ja niiden käyttäjätietoja. Näiden tietojen perusteella onlinetyön suurin tekijäjoukko painottuu Aasian maihin, muun muassa Intiaan, Bangladeshiin ja Pakistaniin. Suurimmat työntarjoajat sen sijaan löytyvät Yhdysvalloista ja Iso-Britanniasta. (Lehdonvirta 2017)

Tämä heijastelee sitä, että alustat olisivat yrityksille tapa saada halpaa työvoimaa ilman työnantajavelvoitteita. Samalla halvemman hintatason maat tarttuisivat töihin, joista saa suhteessa hintatasoon hyvän palkan. Online-alustat tarjoavat myös mahdollisesti työtehtäviä, joita omassa maassa ei ole niin paljoa tarjolla. Alojen osalta alustoilla korostuvat teknologia,

markkinointi, myynti, suunnittelu ja kääntäminen, joista viimeinen on Suomessa yleisin onlinetyön ala (Lehdonvirta 2017).

Lehdonvirta (2018) on tutkinut myös ihmisten kokemuksia onlinetyöstä sekä heidän ajankäyttöään. Onlinetyötä tekevillä kontrolli omaan työhön vaihteli suuresti alustan mukaan. Kontrolli vaihteli myös sen perusteella, kuinka riippuvainen ihminen oli alustan kautta saatavista tuloista. Jos riippuvuutta ei ollut ja työtarjonta alustalla oli kattavaa, oli työntekijällä eniten mahdollisuuksia vaikuttaa keikkoihinsa. Sen sijaan alustoilla, joilla työtarjonta oli vähäistä ja ihmisen tulotaso oli jollain tasolla riippuvaista alustan kautta saatavista keikoista, oli kontrolli työnantajilla ja työnhakijat joutuivat tarttumaan heikommin palkattuihin työtehtäviin. Alustoilla on siis suuri vaikutus siihen, kuinka joustavaa työskentely todellisuudessa on. Ihmiset hakevat alustoilta kontrollia ja joustoa omiin työaikoihin, mutta sen sijaan he päätyvät alustan kontrolliin ja palkattomaan ikään kuin stand by -tilaan odottamaan keikkoja. (Lehdonvirta 2018, 24–27.)

McKinsey Global instituutin tekemässä tutkimuksessa (2016) havaittiin, että valtaosa eurooppalaisista ja yhdysvaltalaisista itsensätyöllistäjistä teki työtä vapaaehtoisesti omasta halustaan ja suurin osa heistä teki töitä nimenomaan täydentävänä tulona. Tutkimuksessa tunnistettiin kuitenkin myös joukko ihmisiä, joille työ oli jollain tasolla vastentahtoista. Joko heillä oli halu vakinaisempaan työsuhteeseen, vaikka tulotaso olisi hyvä, tai sitten itsensätyöllistäminen oli yksi niukka tulonlähde muiden joukossa, jolloin ihminen oli taloudellisessa umpikujassa epämiellyttävässä työssä. Kokemukset itsensätyöllistämisestä nähtiin siis selkeästi riippuvaiseksi tulotasosta ja siitä, onko työtilanne valittu itse. (Manyika, Lund, Bughin, Robinson, Mischke & Mahajan 2016, 5–9.)

Ensimmäinen Uberista tehty survey-aineistoon ja Uberin keräämään dataan perustuva tutkimus julkaistiin Yhdysvalloissa vuonna 2016. Tässä tutkimuksessa oli yhdistetty Uber-kuljettajien survey-haastatteluja heistä Uberin alustan kautta kerättyyn dataan. Surveyssa tiedusteltiin muun muassa henkilöiden motiiveja tehdä kuljettajan töitä tässä muodossa sekä millaista työmuotoa kuljettaminen edusti: täysipäiväistä vai osa-aikaista, yrittäjätyötä vai palkkatyötä. Tutkimuksessa käsiteltiin myös kuljettajien taustoista kertovaa dataa ja verrattiin sitä tavallisiin taksiyrittäjiin sekä muuhun työvoimaan. (Hall & Krueger 2016, 2–3.)

Tämän tutkimuksen avainsanaksi nousi joustavuus. Ihmiset valitsivat tehdä kyseistä työtä siitä syystä, että sen tarjoama vapaus ja työajankohtien joustavuus mahdollistivat keikkojen

tekemisen myös muiden töiden tai opiskelujen ohella. Uber-keikat myös mahdollistivat monelle työelämän ja perhe-elämän tehokkaamman yhdistämisen ja kontrollin omaan työhön. Uber-kuljettajat tekivät keskimäärin lyhyempiä tunteja kuin muut taksikuskit, mutta vaikka työntuntien takia palkkavertailua on hankalaa tehdä, olivat Uber-kuljettajien tuntiansiot jopa parempia kuin muiden taksikuskien. Tulo ei kuitenkaan ollut monelle pääsääntöistä vaan täydensi muita tuloja. Yksi motiivi tehdä työtä oli ylläpitää tietty tulotaso muuten epävarmojen tulojen kanssa tai saada lisätienestiä itselle tai perheelle. (Hall & Krueger 2016, 3, 10–12.)

SAK toteutti osana Mahdollisuuksien aika- hankettaan selvityksen ruokaläheteistä. Selvityksen nähtiin osin epäonnistuneen siksi, että kvalitatiiviseen aineistoon ei saatu tarvittavaa määrää haastateltavia kahden ruokalähetysfirman, Woltin ja Foodoran, heikon yhteistyön vuoksi. Raportin taustaselvityksessä ilmeni kuitenkin, että suurin osa eli 70–80 % työntekijöistä oli ulkomaalaistaustaisia ja valtaosa opiskelijoita. Lähes kaikki kantasuomalaiset tekivät lähetin töitä opiskelujen ohella. (Juntunen 2017, 10.)

Valtaosa työntekijöistä työskenteli freelancereina. He olivat vastuussa kaikista työhönsä liittyvistä kustannuksista, kuten pyörän tai auton huollosta ja bensoista, sairauspäivistä ja eläkemaksuista. Työn stressitekijänä oli muun muassa Foodoran alustalla käytetty kilpailumenetelmä, jossa työtunneista kilpailtiin muiden kuljettajien kanssa. Toiset työvuorot olivat paremmin palkattuja kuin toiset. Haastatteluista ilmeni myös, että työntekijät kokivat painetta suorituksistaan työvuoroissa, sillä heidän suorituksistaan kerättävä data vaikutti heidän mahdollisuuksiinsa saada uusia työvuoroja. (Juntunen 2017, 10–11.)

Alustatyö voi tarjota joustavuutta muun toiminnan, kuten opiskelujen ohelle. Maahanmuuttajille se voi antaa ensimmäisen askeleen työelämässä. Lähettityön varjopuoleksi osoittautuu juuri rajanveto yrittäjätyön ja työsuhteen välillä. Monilta osin lähetit toimivat työsuhteen kaltaisesti, mutta pääasiallisesti freelancerin statuksella. SAK:n selvityksessä tämä nostetaan ongelmaksi juuri siitä syystä, että työhön ja toimeentuloon liittyvät riskit kasautuvat läheteille itselleen. Jos tuloilla pyritään kattamaan valtaosa elinkustannuksista, joudutaan lähettien mukaan työtä tekemään täysipäiväisesti kuutena päivänä viikossa, jotta saavutettaisiin edes minimielintaso. (Juntunen 2017, 10–12.)

Näiden tutkimusten valossa alustojen kautta tehtävä työ on tyypillisesti tuloja täydentävää ja toimii usein siirtymävaiheena työelämässä. Työ ajoittuu elämänjaksoon, jossa ihmiset

kaipaavat työltä joustavuutta. Monelle joukkoistettu työ edustaa jonkinlaista ponnahduslautaa työelämässä eteenpäin kohti vakinaisempia tuloja ja traditionaalisempia työmarkkinoita (Eurofound 2018, 32–33). Tutkimusten perusteella työhön liittyisi oleellisena osana epävarmuus ja näin ollen voidaan tehdä oletus, että prekarisaatio liittyy ilmiönä oleellisesti alustatalouteen ja joukkoistettuun työhön. Oletan, että koettuun epävarmuuteen liittyy kuitenkin myös vahva kontekstisidonnaisuus ja epävarmuus ilmenee eri tavoin eri maissa riippuen paikallisesta sosiaalisesta suojelusta ja työmarkkinoiden tilanteesta.

Tässä tutkielmassa ei kysytä mitään uutta, mitä ei olisi selvitetty aiemmissa tutkimuksissa muualla. Sen sijaan suomalainen konteksti ja järjestelmämme luo tiedontarpeen ja voi antaa täydentäviä tuloksia epävarmuuden kokemuksesta ja joukkoistettuun työhön ohjaavista motivaatiotekijöistä. Vertailumahdollisuuksia tutkimukselle antaa se, että kaikki haastateltavat hankkivat keikkansa alustoilta, jotka toimivat useammassa eri maassa tai globaaleilla työmarkkinoilla.

4 TUTKITTAVAT YRITYKSET

Seuraavaksi esittelen yritykset, joiden kautta haastateltavani hankkivat keikkansa. Näistä yrityksistä ensimmäisenä käyn läpi online-asiantuntijatyön välitykseen erikoistuneen Upworkin. On demand -keikkatyötä edustavat kaksi viime vuosina Suomessa mediassakin tunnetuiksi noussutta kuljetus- ja lähettiyritystä, Uber ja Foodora. Käyn läpi yritysten yleisiä piirteitä, mutta vasta haastattelujen käsittelyssä mennään syvemmin niiden toimintaperiaatteiden erilaisuuksiin.

4.1 Upwork

Yhdysvaltalainen alustayritys Upwork määrittelee itsensä markkinapaikaksi freelancer-yrittäjille. Upwork tarjoaa verkkosivun ja mobiilisovelluksen, joiden kautta ihmiset voivat ilmoittautua alustalle työnhakijoiksi tai yksityiset toimijat ja yritykset voivat ilmoittaa työtehtävistä, joihin etsivät tekijää. Annettujen tehtävien ehtona on, että ne on kyettävä suorittamaan tietokoneen välityksellä. (Upwork 2019.) Tyypillisiä aloja tälle alustalle ovat esimerkiksi kääntäminen, ohjelmointi ja suunnittelu (Lehdonvirta 2017). Työnhakijoiden profiilit näkyvät ilman henkilökohtaisia yhteystietoja. Työnantajalle näkyvissä ovat profiiliin itse laitetut tiedot esimerkiksi henkilön osaamisesta sekä työnhakijan määrittelemä palkkatoive. Työantaja näkee myös aiempien työnantajien antamat arviot keikoista sekä erilaiset pätevyystodistukset, joita henkilö on voinut suorittaa Upworkin kautta. (Upwork 2019.)

Haastattelujen mukaan pyrkii aktiivisesti pitämään tilaajan ja tarjoajan välisen kanssakäymisen alustallaan. Järjestelmän algoritmi pyrkii estämään työnantajan ja työntekijän välisen kommunikoinnin ilman alustaa muun muassa sensuroimalla alustalla lähetetyistä viesteistä puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet. Käytännössä keikka täytyy myös sopia alustan kautta, jos haluaa saada työnantaja- tai työntekijäprofiiliinsa etuja tehdystä keikasta. Upwork määrittelee työlle tietyn minimihinnan, mutta ei puutu muuten työstä maksettavaan summaan. Se ottaa 5–20 % osuuden keikoista, riippuen keikkapalkkion suuruudesta. Prosenttiosuus pienenee palkkion kasvaessa. Työnantajalle sovellus antaa välineitä seurata työn tekemistä. Keikan päätyttyä sekä työntekijällä että työnantajalla on mahdollisuus antaa toisilleen arvio keikan onnistumisesta. Arvio vaikuttaa sekä hakijan että

työntekijän maineprofiilin keskiarvoon ja sitä kautta profiilien kiinnostavuuteen työnantajien ja työntekijöiden silmissä. (Upwork 2019.)

Työ tehdään yhteisesti sovitun ajankohdan puitteissa. Keikoille ei ole olemassa mitään standardimittaa, vaan ne tehdään aina keskinäisen sopimuksen mukaisesti. Haastateltavien mukaan vaihteluväli voi olla parin tunnin projekteista useampaan kuukauteen. Työnhakijat toimivat käytännössä yrittäjinä tai itsensätyöllistäjinä alustalla. Töitä on mahdollista tehdä minä tahansa yhteisesti sovittuna ajankohtana. Freelancerit voivat hakea joko avoimina oleviin tehtäviin tai heille voidaan tarjota suoraan keikkaa alustan välityksellä. (Upwork 2019.)

4.2 Uber

Uber on vuonna 2009 perustettu yhdysvaltalainen taksi- ja kuljetuspalveluja tarjoava alustayritys. Se toimii mobiilisovelluksen kautta ja sen tarkoituksena on mobiiliteknologiaa hyödyntäen löytää asiakkaalle niin kutsuttu ”kuljettajapartneri”, joka vie asiakkaan määränpäähänsä. Käytännössä asiakas kirjautuu sovellukseen, kun hänellä on tarve saada kyyti. Hän ilmoittaa mistä lähtee ja minne haluaa mennä. Tämän jälkeen sovellus tarjoaa kuljetuksen arvioidun hinnan. Kun asiakas on hyväksynyt kuljetuksen, tarjotaan hänelle vapaana olevaa kuljettajaa. Tämän jälkeen sekä kuljettajan, että tilaajan on hyväksyttävä toisensa ennen kuin keikka voidaan toteuttaa. (Cohen, Hahn, Hall, Levitt & Metcalfe 2016, 6–8.)

Kuljettajat toimivat alustalla freelancereina ja ovat vastuussa tekemistään työtunneista. He ovat töissä ainoastaan silloin, kun he asettavat itsensä sovelluksessa vapaiksi. Sovelluksen tehtävänä on hoitaa maksuliikenne ja asiakkaan ja kuljettajan yhdistämisen. Uber-kuljetuksen hinta määräytyy matkan pituuden, keston, perusmaksun ja kyytien sen hetkisen kysynnän mukaan. Lopullisesta korvauksesta Uber ottaa tietyn kaavan mukaan määritellyn osuuden. Kuljettaja saa käyttöönsä driver-sovelluksen suunnittelemaan ja ohjeistamaan ajettavan reitin kanssa. Asiakas näkee oman sovelluksensa kautta kartasta kuljettajan saapumisen ja matkan etenemisen. Matkan päätteeksi sekä kuljettaja että asiakas voivat antaa toisilleen arvion keikasta. Matka maksetaan sovelluksen välityksellä. (Cohen ym. 2016, 6–7.)

Uber on tullut monille tutuksi viime vuosien julkisessa keskustelussa. Uberin tullessa Suomen markkinoille vuonna 2014 tulkittiin se sen hetkisessä lainsäädännössä laittomaksi. Työtä tekeviltä edellytettiin taksilupaa ja pelkona oli, että toiminta lisää harmaan talouden määrää. Vuonna 2016 Suomessa jaettiin muutamalle Uber-kuljettajalle tuomioita luvattoman taksiliikenteen harjoittamisesta (YLE 7.4.2016). Uberilla oli tällöin Suomessa kaksi sovellusversiota: Uberpop ja Uberblack, joista ensimmäinen oli yksityisille kuluttajille tarjottava palvelu ja jälkimmäinen yrityksille suunnattu ammattikuljettajapalvelu (Uber 2019). Uberpop sulkeutui noin vuodeksi ennen kuin palasi kesällä 2018 jälleen lailliseksi taksilain uudistuksen myötä nimellä UberX. Taksilaki vapautti taksiluvat saavutettavaksi jokaiselle EU- ja ETA-alueella B-ajokortin suorittaneelle henkilölle (YLE 4.7.2018).

Uber on joutunut historiansa aikana kyseenalaiseen asemaan monessa muussakin maassa ja kaupungissa. Sen toiminta on törmännyt lainsäädännön kanssa esimerkiksi Iso Britanniassa, jossa se vapautettiin lailliseksi Suomen tapaan kesällä 2018. Vuonna 2014 muun muassa Berliinissä, Madridissa ja Pariisissa taksikuskit järjestivät mielenosoituksia Uberia vastaan. (Blystone 2018.) Ongelmat johtuvat monilta osin samoista syistä kuin Suomessa. Taksinkuljettajille on olemassa maakohtaisia rajoitteita taksilupien saamiseksi ja taksikuljettajien määrä on julkisen säätelyn alaista. Vaikka säätely luo turvallisuutta ja ennakoitavuutta, on riskinä kilpailun puutteesta syntyvä hintojen karkaaminen. Uberin suosion syynä onkin nähty sen joustava hinnoittelu, helppo ja yksinkertainen teknologia ja tehokkaampi palveluntarjonta kiireisimpinä ajankohtina. (Cramer & Krueger 2016, 177.)

4.3 Foodora

Foodora on saksalainen ruokakuljetuksia tarjoava alustayritys. Foodora tarjoaa mobiilisovelluksen kautta toimivan alustan, jolta asiakas voi valita ravintolan, josta haluaa tilata ruokaa. Tilaus toimitetaan sovelluksen kautta ensin ravintolalle, joka hyväksyy tilauksen. Tämän jälkeen tilaus etenee työvuorossa olevalle ”lähettikumppanille” eli useimmiten freelancerina toimivalle polkupyörä- tai autolähetille. Lähetti hakee tilauksen ravintolasta ja toimittaa sen asiakkaan ilmoittamaan osoitteeseen. Maksu tilauksesta tapahtuu sovelluksen kautta. (Foodora 2019.) Haastateltujen lähettien mukaan korvaussuhteet tehdyistä keikoista ovat muuttuneet vuosien aikana, mutta haastattelujen aikaan lähetit saivat 2,20 euron korvauksen tehdyistä keikoista.

Foodora ottaa osuuden sekä tilaukseen sisältyvästä kuljetusmaksusta että ravintoloiden saamasta osuudesta. Helsingin sanomien haastattelujen (6.10.2017) mukaan ravintolat tekevät heikompaa tuottoa myynneillään sovelluksen kautta, mutta saavat sen kautta hyvää näkyvyyttä yritykselleen. Lähettikumppanit saavat kertomansa mukaan keikkapalkkioiden lisäksi tuntipalkkaa, joka vaihtelee 7–9 euron välillä päivän mukaan. Suurin osa läheteistä tekee työtä freelancerina, mutta pieni osa läheteistä toimii myös niin kutsutussa rider captain -asemassa. He ovat tällöin Foodoran työntekijöitä, mutta heidän tehtäviinsä kuuluu myös toimia ikään kuin lähettien esimiehinä ja omien ryhmiensä johtavina henkilöinä.

Uberin tapaan myös Foodora on aiheuttanut useissa maissa vastarintaa (ks. esim. The Guardian, 2.8.2018; The Local, 18.5.2017). Vastustusta herättää esimerkiksi Foodoran tiukka kontrolli läheteistä, jotka eivät kuitenkaan ole alustalla työntekijöinä. Foodoran kautta työskentelevät ovat perustaneet eri maissa toimivia liikkeitä, jotka vaativat, että Foodora ja muut lähettifirmat ottaisivat enemmän työnantajavastuuta läheteistä. Suomessa toimiva Justice4couriers-liike on perustettu syksyllä 2018 ja se toimii yhteistyössä muiden maiden liikkeiden kanssa. Liike kritisoi Foodoran käytäntöjä muuttaa jatkuvasti lähettisopimuksia ja poistaa säästösyistä tiettyjä etuuksia kuten autoilijoiden kilometrikorvauksia ja lähettien yhteiskäyttötiloja. (Justice4couriers 2018.)

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA HYPOTEESIT

5.1 Tutkimuskysymykset

Motiivini alkaa tutkimaan juuri alustojen kautta työskenteleviä keikkatyöläisiä tuli aiemman tiedon puutteesta ja toimeksiannosta taustoittaa joukkoistettua työtä ja alustataloutta. Tarve saada lisätietoa uusista työnteon muodoista on suuri, sillä joukkoistettua työtä ei ole vielä tutkittu Suomessa kovin laajasti ja tutkimusaiheena se on alati muuttuva. Lisäksi aihealue alkoi kiinnostaa enemmän, kun siihen liittyviä työsuhteita nousi mediassa esille.

Minua kiinnostivat juuri työntekijöiden tai yrittäjien kokemukset alustojen kautta tehtävästä keikkatyöstä sekä heidän motiivinsa työskennellä tämän tyyppisessä työssä. Etenkin, jos työsuhteisiin liittyisi kirjallisuudessa ja selvityksissä esille nostettuja epäkohtia, olisi mielenkiintoista tietää, kuinka ihmiset ovat päätyneet näihin epävarmoihin työ- tai yhteistyösuhteisiin tai itsensätyöllistäjiksi globaaleille alustoille.

Halusin tietää millaisia merkityksiä tällainen työ saa ihmisten elämässä, missä roolissa se esiintyy heidän työelämässään ja millaisia tuloja he sitä kautta saavat. Minua kiinnosti aikaisemman tutkimuksen perusteella myös ihmisten epävarmuuden kokemus ja se, kuinka tällainen keikkaluontoinen työ siihen vaikuttaa. Onko alustojen kautta saatava tulo taloudellista epävarmuutta vähentävää, vai lisääkö silpputyö epäsäännöllisine tuloineen koettua epävarmuutta?

Tutkimuskysymykset pyrin muotoilemaan melko laajoiksi, vaikka se ei olekaan tapaustutkimuksen hyvien periaatteiden mukaista. Yleisenä sääntönä olisi, että on järkevää tehdä mahdollisimman tiukasti rajattu kokonaisuus ja saada kattavaa tietoa tältä rajatulta alueelta. (Malmsten, 2007 57–59.) Laajoilla kysymyksillä pyrin kuitenkin löytämään niitä ilmiöitä, jotka olisivat mahdollisesti oleellisia tarkastelukulmia joukkoistetulle työlle. Tutkimuksen tarkoituksena oli pikemminkin kerätä joukkoistettuun työhön yhdistettäviä teemoja. Tutkimuskysymykset muokkautuivat muotoon:

1. Mikä motivoi ihmisiä digitaalisten alustojen kautta organisoitavaan työhön?
2. Millaisia merkityksiä alustojen kautta tehtävä työ saa ihmisten elämässä?

Jatkokysymyksenä tutkimusaineiston ensimmäisen analyysin jälkeen nostimme pro gradu -ohjaajani kanssa vielä yhden kysymyksen, jolla pyritään avaamaan tarkemmin ensimmäisen vaiheen havaintoja. Merkitysten ja motivaation tarkastelussa ilmeni ristiriitoja työhön

hakeutumisen syiden ja työn saamien merkitysten välillä. Jotkut haastateltavista hakivat työltä eri asioita kuin mitä siltä saivat ja tämä aiheutti heissä tyytymättömyyttä. Tyytymättömyyden ja negatiivisten merkitysten kokoavaksi teemaksi havaitsin alustojen harjoittaman kontrollin. Siksi kolmas tutkimuskysymys on muodossa:

3. Millaista kontrollia alustayritykset kohdistavat työntekijään/yrittäjään?

5.2 Hypoteesit

Ennen haastatteluja lähtöoletuksina olivat edellisissä tutkimuksissa esille nousseet teemat. Oletuksena oli, että ihmiset yhdistävät alustojen kautta tehtävän työn osaksi muita tulonhankinnan tapoja joko yrittäjänä tai muun työn tai sosiaaliturvan ohella. Tällöin alustojen kautta saatava tulo ei olisi itsessään riittävää, vaan olisi pääasiassa joko muita tuloja täydentävää tai kokonaistuloissa tapahtuvia heilahteluja paikkaavaa. (vrt. (Farrel & Greig 2016.) Oletin myös, että suurimmalla osalla vastaajista jokin elämäntilanne ohjaisi työhön, jossa vapaus ja tiettyihin aikoihin sitoutumattomuus olisivat vetäviä tekijöitä. Lähtöoletuksena oli, että suurin ihmisiä alustojen kautta tehtävään työhön motivoiva tekijä olisi vapaus ja hallinta työnkuvaan ja työn määrään. (vrt. Lehdonvirta 2018.)

Ajattelin, että kaikki tai lähes kaikki haastateltavat toimisivat freelancereina tai muuten yrittäjämäisissä työsuhteissa. Oli ennestään epäselvää, kuinka paljon ihmisillä itsellään olisi halua työntekijäsuhteisiin alustayrityksen kanssa. SAK:n (2017) haastattelujen perusteella oli mahdollista olettaa, että monet kokisivat alustan harjoittaman kontrollin palkasta, työajoista ja työnkuvasta epäoikeudenmukaiseksi ja yrittäjyyttä rajoittavaksi. Oli kuitenkin myös mahdollista, etteivät työsuhteen etujen puuttumiset näyttäytyisi niin suurena ongelmana niille, joille yrittäjyys toimi muiden tulojen komplementtina ja tapana maksimoida kokonaistuloja.

Epävarmuuden kokemuksen oletin liittyvän siihen, kuinka tärkeässä osassa alustojen kautta saatava tulo on ihmisten kokonaistulotasossa. Tällä viittaan McKinsey Globalin (2016) tutkimukseen, jossa havaittiin, että osa itsensätyöllistäjistä on taloudellisesti riippuvaisia alustan kautta saaduista tuloista (Manyika ym. 2016). Saman tutkimuksen perusteella oletin, että mikäli valittu työtapa olisi vapaaehtoinen, ei kokemus alustojen kautta tehdystä työstä näyttäytyisi niin negatiivisena, vaikka tulojen määrässä ja säännöllisyydessä oltaisiin epävarmuusalueella.

Uskoin, että monelle kyseessä ei olisi pääsääntöinen tulonlähde vaan pikemminkin tulojen täydentäjä. Mielenkiintoista oli mielestäni myös se, että mikäli pääsääntöisesti kyse on sivutulosta, niin millaisilla tuloilla kokonaisansioita täydennetään. Onko alustojen kautta tienattava tulo yrittäjyyden ohella osatuloa, työn rinnalla olevaa lisätuloa vai täydentääkö keikkatyö sosiaaliturvaa? Mielenkiintoista kansainvälisiin tuloksiin verraten on juuri se, kuinka ihmisten kokemukset näyttäytyvät suomalaisessa kontekstissa, jossa tulonsiirrot ovat moniin maihin verraten suhteellisen korkealla tasolla.

Mikäli haastatteluissa ilmenisi selkeästi vastaajien kokemaa pakkoyrittäjyyttä, kertoisi se oman tarinansa suomalaisista työmarkkinoista. Oletin, että ainakin Foodoran kohdalla tultaisiin kohtaamaan tapauksia, joille valittu yrittäjätyö ei ole täysin oma valinta, vaan osittain työmarkkinoiden tai muiden työllistämistä rajoittavien tekijöiden sanelema asia. Mahdollisesti heikko koulutus tai maahanmuuttajatausta saattaisivat rajoittaa pärjäämistä muussa työnhaussa, jolloin alustoilta haettaisiin reittiä työmarkkinoille. (vrt. Juntunen 2017.)

Oletin, että esille nousee tyytymättömyyksiä alustoihin ja niiden työmuotoihin, varsinkin kun mediassa on ollut nähtävillä työntekijöiden järjestäytymistä ja parempia oikeuksia vaativia liikkeitä (ks. esim. Telegraph 26.6.2018; The Guardian 8.5.2019). Ennestään ei ollut kuitenkaan tietoa siitä, kuinka Uberin ja Upworkin kautta tienaavat kokisivat oman tilanteensa. Prekaarin työn teorioihin viitaten voitaisiin olettaa, etteivät alustat olisi ainoa tai välttämättä edes aiheuttava tekijä, josta ihmisten kokemukset syntyvät, vaan epävarmuuteen vaikuttaisivat myös eri elämäntilannetekijät (vrt. Pyöriä & Ojala 2017).

Tämän vuoksi olikin mielenkiintoista tietää, millaisessa elämäntilanteessa alustojen kautta tienaavat olivat. Tätä taustoitin jokaisen haastattelun aluksi. Keikkatöiden tarjoaman joustavuuden osalta voitiin olettaa, että haastateltavat yhdistäisivät keikkatyön osaksi jotain elämäntilannetta, joka on heikosti joustavaa ja rajoittaa täysipäiväisen palkkatyön tekemistä. Joukkoistettuun työhön motivoivana tekijänä todennäköisesti olisi siis sen tarjoama vapaus.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä on laadullinen sisällönanalyysi, jossa käytetään temaattista luokittelua. Tutkielmassa hyödynnetään myös tapaustutkimuksen menetelmiä. Näiden menetelmien valinnassa ohjaavana tekijänä oli niiden käyttökelpoisuus suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tarkoituksena tutkimuksella ei ollut kerätä yleistettävää määrällistä tietoa, vaan nostaa esille haastatteluissa ilmenneitä teemoja ja verrata niitä aiempien tutkimusten muodostamaan kuvaan joukkoistetusta työstä. Lisäksi haastateltavien kerääminen määrällisen tutkimuksen mittaan olisi ollut kohtuuttoman paljon aikaa vievää, varsinkin kun tämän pienemmänkin otoksen keräämisessä ilmeni ongelmia, joihin tulen palaamaan vielä myöhemmin. Seuraavaksi esittelen tutkimusmenetelmiäni tarkemmin ja perustelen tekemiäni tutkimuksellisia valintoja.

Laadullinen ja määrällinen tutkimus kuvaillaan usein näiden kahden vastakkainasettelun kautta. Laadullinen, josta myös synonyymina käytetään nimitystä kvalitatiivinen, kuvaillaan ymmärtävän tason ihmistieteelliseksi tutkimukseksi, jonka tarkoituksena on tuottaa tutkittavaa aihetta kuvailevaa tietoa. Kvalitatiivinen tutkimus voidaan nähdä vastakohtana kvantitatiiviselle, määrälliselle tutkimukselle, joka määritellään numeerisesti laskettavaksi selittävän tason tutkimukseksi. On monia näkemyksiä siitä, tukevatko nämä kaksi tutkimisen tapaa toisiaan vai ovatko ne toisensa vastakohtia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 52–54.)

Voidaan myös kyseenalaistaa tiukkaa kahtiajakoa, jota moni kirjallisuus ja eri tieteenalat harjoittavat. Sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen tutkimus voivat tarkastella samaa aihetta eri tulokulmista ja tuottaa näin toisiaan täydentävää tietoa. Yksittäisellä tutkimuksella ja tutkimusmenetelmällä ei ole mahdollista päästä tarpeeksi syvälle aiheeseen vaan kokonaiskuva muodostuu parhaiten useista täydentävistä tuloksista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Petri Töttö (2000) näkee, että laadulliseen tutkimukseen tulee aina yhdistää myös analyysi ja sitä tulisi arvioida kokonaisuutena. Tämä ajatus perustuu siihen, ettei laadullinen tutkimus ole koskaan irrallaan tutkijasta ja hänen tekemistään tulkinnoista, vaan rakentuu aina hänen luomiin merkityksiinsä, jotka kehittyvät arvojen kautta. Tämän vuoksi tutkijalle on ensisijaista tunnistaa ne lähtökohdat, mistä hän tekee kysymyksenasettelut, hypoteesit ja myöhemmin analyysivaiheessa sen, kuinka hän tulkitsee ja ymmärtää vastauksia. Tieteellisen ilmaisun kannalta oleellista laadulliselle tutkimukselle on kyky selittää, miksi

on tehnyt valintoja ja kuinka tutkimusongelma on rajautunut (Tuomi & Sarajärvi 2018, 47–56).

6.1 Sisällönanalyysi

Tiina Silvasti (2014) kuvaa sisällönanalyysia kvalitatiivisen analyysin perustyökaluna, jota voidaan hyödyntää lähes mihin tahansa kirjallisessa muodossa olevaan aineistoon. Sisällönanalyysissa aineistosta etsitään säännönmukaisuuksia ja aineistossa esiintyviä ilmiöitä. Perimmäisenä tarkoituksena on ilmiön tai asian syvällinen ymmärtäminen ja mahdollinen sen kautta luotu uusi teoria. Sisällönanalyysissä voidaan käyttää haastatteluaineistoja, kunhan aineisto on muokattu muotoon, josta siitä voidaan etsiä niin kutsuttuja koodeja. Tämä vaatii aineiston litterointia eli muuttamista kirjalliseen muotoon. Sisällönanalyysissa koodien luontiin on perinteisesti ollut kolme erilaista tapaa sen mukaan, kuinka suurta roolia teoria näyttelee analyysivaiheessa. (Silvasti 2014, 37–39.)

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä koodaaminen lähtee liikkeelle valmiista teoriasta ja sen pohjalta operalisoidusta koodistosta. Sen tarkoituksena on tarkastella aineistoa suhteessa olemassa olevaan aiempaan tutkimustietoon ja teorioihin. Teorialähtöinen tapa antaa rajalliset mahdollisuudet tutkijan omiin tulkintoihin, sillä koodeja on teorian mukaan annettu rajallinen määrä. Mahdollinen muu osa jää aineistosta silloin pois. Aineistolähtöisessä analyysissa koodistoa ei ole ennestään, vaan tarkoituksena on nostaa esille niin paljon erilaisia asioita kuin tekstistä niitä nousee. Tutkija saa tällöin tehdä vapaasti luokituksensa ja nostaa esille tutkimuskysymyksen kannalta oleelliset asiat. Tässä tavassa on hyötynsä ja haittansa. Se soveltuu aiheisiin, joista tiedetään ennestään hyvin vähän. Samalla on kuitenkin riski, että tehdessään subjektiivisia tulkintoja, tulee koodistosta painottunut tutkijan omien mielenkiinnonkohteiden mukaan. Jonkun toisen analyysi samasta aiheesta voisi olla tällöin hyvin erilainen. (Silvasti 2014, 40.)

Näiden edellä mainittujen väliin asettuu teoriaohjaava analyysi eli abduktiivinen analyysi. Tämä analysoinnin tapa yhdistelee aineistolähtöistä ja teorialähtöistä tapaa. Teoriaohjaavassa analyysissa aiemmat tutkimukset ja teoriat toimivat kehyksenä, mutta eivät rajaa tutkijaa tekemästä aineistosta myös omia nostoja. Koodisto laajenee ja sitä ohjaa tutkijan aiempi tieto, mutta samanaikaisesti tutkijalla on mahdollisuus löytää aineistosta uusia koodeja teorioiden ulkopuolelta. (Silvasti 2014, 43–44.)

Koska joukkoistetusta työstä on olemassa aiempaa tutkimustietoa jonkin verran, mutta ei kovin vahvaa teoriaa, koin, että teoriaohjaava sisällönanalyysi sopii parhaiten aineistoni käsittelyyn. Ennakko-oletukseni ovat syntyneet tutkimuksiin perehtymällä, mutta on aiheen kannalta järkevää antaa aineistolle mahdollisuus nostaa myös uusia teemoja esille. Tutkimuksia on tehty verraten vähän, joten en voi olettaa niiden kattavan aihepiirin jokaista ulottuvuutta.

Koska käytän tutkimuksessa tätä menetelmää, kuuluu oleellisena osana analyysiin teemoittelu. Teema on koodistoa laajempi asiakokonaisuus ja aihepiiri. Teemat syntyvät koodiston analyysissa. Teemoittelun yhteydessä ylimääräisiä ja tutkimuksen kannalta epäoleellisia koodeja karsitaan pois ja muodostetaan koodeista ryppäitä, jotka kuvaavat samaa aihepiiriä. Tässä vaiheessa analyysia myös tutkimuskysymyksiä voidaan muokata siihen suuntaan, mihin aineisto tosiasiassa vastaa. (Silvasti 2014, 45.) Aineistolle voidaan tehdä vielä tässä vaiheessa tyypittely. Siinä kerättyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan niin kutsuttuja tyyppiesimerkkejä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79–80.)

Pro graduni haastattelut olivat teemahaastatteluja eli niin kutsuttuja puolistrukturoituja haastatteluja. Teemahaastattelu on menetelmä, jossa haastattelijalla on ennestään mietittynä joukko haastattelun teemoja, joita käydään läpi vapaamuotoisesti. Haastattelija ohjaa keskustelua annettujen teemojen pohjalta ja käy ne läpi haastateltavan kanssa, mutta ei välttämättä aina samassa järjestyksessä, ei edes tilanteen mukaan samassa laajuudessa tai samoilla kysymyksillä. Teemahaastattelun tekeminen vaatii haastattelijalta aiheen tuntemusta ja taustoitusta, jotta kysymysrunko on mahdollista rakentaa johdonmukaisella tavalla. (Eskola 2007, 33–38.)

Teemahaastattelun etu perustuu sen muokkautuvuuteen. Haastattelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä aiheesta haastattelun edetessä. Metodologisesti teemahaastatteluissa merkittävintä ovat ihmisten luomat merkitykset asioille ja se, kuinka nämä merkitykset syntyvät. Ne koostuvat sekä valmistelluista puoliavoimista kysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Teemahaastattelussa harvoin haetaan näyttöjä ja pitäviä todisteita jostain teemasta, vaan sillä pyritään pikemminkin kuvailemaan valittua teemaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 66–67, 77.) Teemahaastattelussa oleellista on kuitenkin se, etteivät teemat ohjaa tutkimuksen temaattista jäsennystä, eivätkä tehtyä koodistoa, jos analyysimenetelmänä toimii teoriaohjaava tai aineistolähtöinen analyysi (Silvasti 2014, 44–45).

6.2 Tapaustutkimus

Tapaustutkimus on erityisen huomion kohdistamista havainnoinnin ja tarkkailun alla oleviin tapauksiin. Ei ole täysin selkeää onko tapaustutkimus varsinainen tutkimusmenetelmä vai enemmänkin strategia tai tutkimuksellinen tapa lähestyä aihetta. Usein se on tapa kuvailla aihetta yhdestä tai muutamasta näkökulmasta syvällisesti. Tapaustutkimukselle tyypillistä on, että siinä tarkkailun alla on yksi tai useampi tapaus, joita pyritään määrittelemään, analysoimaan ja löytämään niiden kautta ratkaisuja tutkimuskysymyksiin. (Eriksson & Koistinen 2005, 4.)

Tapaustutkimus liittyy tähän tutkielmaan osittaisesti. Haastattelut koostuvat kolmen eri yrityksen kautta tienaavista henkilöistä ja nämä kolme alustayritystä toimivat toisistaan erilaisilla toimintaperiaatteilla. Tästä syystä tulokset eivät kerro ainoastaan ihmisten kokemuksista joukkoistetusta työstä, vaan myös heidän kokemuksistaan kyseisillä alustoilla. Alustojen toimintaperiaatteista saadaan haastattelujen kautta syvällistä informaatiota ja näin ollen myös alustayritykset itse muodostavat omat tapauksensa.

Tapaustutkimuksessa pyritään luomaan kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta kohteesta tai ilmiöstä, minkä vuoksi sen sisälle voi kuulua useampiakin erilaisia analyysimenetelmiä eli metodeja ja erilaisia tiedonkeruun tapoja (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9; Eriksson & Koistinen 2005, 45). Koska kyseessä on lähinnä kuvailemaan pyrkivä tutkimusstrategia, on aiheen valinnassa oleellista, että siitä on suhteellisen vähän empiiristä aineistoa ennestään ja, että tutkittava aihe on jokin ajankohtainen elävän elämän ilmiö (Eriksson & Koistinen 2005, 4–5).

Kaikissa empiirisissä tutkimuksissa käsitellään tapauksia, mutta tapaustutkimuksessa, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, tapaukset eivät ole tilastollisia yksikköjä. Usein tapaustutkimuksen otos on hyvin pieni. Kohteet voivat olla lähes mitä tahansa yksilöistä organisaatioihin, kaupungeista valtioihin. Lähtökohtaisesti tapaustutkimuksen tavoitteena on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto monien lähteiden kautta ja rakentaa sitä kautta tutkittavasta ilmiöstä kokonaiskuva. Tapaustutkimus ei ole kuitenkaan ainoastaan kokonaiskuvan rakentamista, vaan yleensä tutkijalla on myös tehtynä selkeitä kysymyksenasetteluja ja rajauksia, joiden avulla hän tarkastelee aineistoa. (Laine ym. 2007, 9–11.) On kuitenkin huomioitava, että aiheen kuvailu on myös yksi tapaustutkimuksen tuloksista (Häikiö & Niemenmaa 2007, 53).

Rajaukset ovat oleellisia tapaustutkimukselle resurssimielessä, mutta ennen kaikkea myös siksi, että tutkimuksesta saadaan hyvä ja yhtenäinen kokonaisuus. Rajaus auttaa tarkastelemaan kohdetta hallitusti ja löytämään sieltä mikä on oleellista ja mikä ei. Kvalitatiivisessa tapaustutkimuksessa rajaukset ja tutkimuskysymykset voivat elää paljonkin tutkimusprosessin yhteydessä. Lopputuloksissa oleellista kuitenkin olisi mahdollisimman hyvin rajattu kokonaisuus. Tapaustutkimuksessa tämä voi tarkoittaa lopulta hyvin pieniinkin kokonaisuuksiin päätymistä. (Malmsten, 2007 57–59.)

Tapaustutkimuksen tarkoituksena on luoda uutta teoriaa tai täydentää olemassa olevaa eli lähes aina kyseessä on deduktiivinen tutkimustapa. Kuten aiemmin kerrottiin, on aiheen kokonaisvaltainen induktiivinen kuvailu yksi tapaustutkimuksen lopputuloksista. Tämä on varsinkin klassisen tapaustutkimuksen tärkein päämäärä. Yleisesti tapaustutkimus laajenee myös selittävälle tasolle ja pyrkii antamaan vastauksia tai vaihtoehtoisia selitysmalleja havaituille ilmiöille ja asioille. Selittävä tapaustutkimus on kiinnostunut monimutkaisten ilmiöiden välisistä kausaalisuhteista ja niiden välisistä mekanismeista. Näitä pyritään etsimään usein useamman tapauksen vertailevalla asetelmalla. (Eriksson & Koistinen 2005, 9–19.) Tälle tutkielmalle tärkeintä ei ole täydellinen alustayritysten kuvailu, vaan pikemminkin vertailu erilasten toimintaperiaatteiden ja kontrollin tapojen välillä. Siksi oma tutkimukseni on syvällisemmän kuvailun sijaan ekstensiivistä ja selittävää.

7 TUTKIMUKSEN VAIHEET

7.1 Esitutkimusvaihe

Keväällä 2018 tein korkeakouluharjoittelua Tilastokeskuksen työelämän vastuualueella. Yhtenä toimeksiantona teimme taustoittavan selvityksen alustataloudesta yhdessä Tilastokeskuksen tutkijoiden Anna Pärnäsen ja Hanna Sutelan kanssa. Heidän kanssaan rakensimme haastattelurungon selvitystä varten. Tarkoituksena oli taustoittaa alustataloutta työelämän ilmiönä osana tilastoinnin kehittämistä. Haastatteluihin valikoitiin ihmisiä niin kutsutulla lumipallomenetelmällä, joka yksinkertaistettuna tarkoittaa sitä, että haastateltavat saivat itse ehdottaa jatkohaastateltavia (Tiainen 2014, 19). Otokseen poimittiin myös tuttuja, joiden tiedettiin saavan tuloja alustojen kautta. Osaa haastateltavista lähestyttiin eri työnhakusivustoilla olleiden avointen hakijaprofiilien kautta. Valitut profiilit poimittiin sattumanvaraisesti. Haastattelut tehtiin vuoden 2018 huhti- ja toukokuun aikana.

Haastattelujoukoksi kertyi yhteensä kymmenen henkilöä, joista kolme toimi alustayrityksissä työnantaja-asemassa ja seitsemän työntekijöinä. Haastateltavista kuusi oli naisia ja neljä miehiä. Haastateltavien iät vaihtelivat 16–51 vuoden välillä ja haastateltavien keski-ikä oli 35 vuotta. Koulutukseltaan vastaajat olivat nuorinta lukuun ottamatta joko ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon käyneitä. Haastatteluista kaksi tehtiin Skypen välityksellä etänä ja loput käyntihaastatteluina joko Tilastokeskuksella tai haastateltavan kanssa sovitussa kohteessa Tampereella tai Helsingissä. Haastateltavat antoivat erikseen suostumuksen Tilastokeskuksen selvitykseen ja halutessaan siihen, että haastattelumateriaalia käytetään myös tutkielmassa.

Työntekijöille ja työnantajille tehtiin eri haastattelurungot heidän erilaisen asemansa vuoksi. Kysymykset lomakkeella koostuivat henkilöä ja hänen aiempaa työelämäänsä sekä koulusta kartoittavista aloituskysymyksistä, alustatyötä ja työsuhteita avaavista kysymyksistä, kokemukseen ja tyytyväisyyteen liittyvistä kysymyksistä sekä motivaatiota ja alustatyön merkitystä kartoittavasta osuudesta. Haastattelut olivat vapaamuotoisia ja tarkentavia kysymyksiä esitettiin sitä mukaa, kun uusia asioita nousi esille. Haastattelujen pituudet vaihtelivat 16 minuutista 90 minuuttiin ja ne olivat keskimäärin 45 minuutin pituisia.

Haastatteluotos olisi ollut tarpeeksi suuri pro gradua varten, mutta se ei ollut johdonmukainen määrittelyltään. Haastateltavien keruu perustui paljolti siihen määritelmään, mikä Tilastokeskuksella oli ollut työvoimatutkimuksessaan. Siinä alustatyötä

tekeviksi laskettiin kaikki, jotka saavat merkittäviä osia kokonaistuloistaan digitaalisten alustojen kautta (Sutela 2018). Kuten aiemmin kirjoitin, on joukkoistetun työn määritelmä osoittautunut erittäin vaikeaksi ja tietoa on kerätty eri tutkimuslaitoksissa ja tutkimuspiireissä eri tavoin. Halusin selkeämmät määritelmät ja päädyin tiedekuntani tutkijoiden kanssa keskusteltuani tekemään jaottelun Alasoinin (2018, 56–57) online– ja on demand-määritelmien pohjalta. Otin mukaan lopulliseen tutkimukseen ne haastattelut, jotka osuivat annettujen kategorioiden piirteisiin.

Sain tutkijoilta myös toisenlaisia näkemyksiä. Eräs näki, että yksi haastatteluista esille nouseva tulos oli se, että on vaikeaa vetää rajaa sen välille, mikä erilaisten alustojen tapauksissa on työtä ja mikä ei. Onkin mielestäni ensisijaista käydä läpi, millaisia rajauksia päädyin tekemään kootessani otosta pro graduun ja miksi tein nämä rajaukset. Erityisesti halusin painottaa tarkkailuni työntekijöihin, ja koska kysymykset olivat erilaiset työnantajille ja tekijöille, rajasi se pois ensimmäiset kolme työnantaja-asemassa toiminutta haastateltavaa.

Ensimmäiselle otoksesta poistetulle haastateltavalle työntekijälle Facebook toimi yhtenä väylistä saada alansa keikkatöitä. Alan hiljaisena käytäntönä oli, että juuri sen työn tehtävät jaettiin Facebook-ryhmien kautta. Tämä pakotti haastateltavan olemaan aktiivinen siellä. Facebook ei varsinaisesti ole alusta, jolla olisi roolia työn organisoinnissa. Se on sosiaalisen median kanava, joka oli tässä tapauksessa saanut roolin organisoinnin välineenä, kuitenkin enimmäkseen juuri keikkojen markkinapaikkana. Rajasin haastattelun pois, koska alustan roolina ei ollut töiden organisointi tai palkkioiden välittäminen. Facebook toimi lähinnä vain markkinapaikkana ja yhteydenpidon välineenä.

Toinen haastattelu jätettiin pois siksi, että toiminta edusti lähinnä oman osaamisen markkinointia palkkaaminut.fi-sivuston kautta. Haastateltavalle samantyyliset alustat toimivat oman osaamisen myyntikanavina, mutta varsinaista työn organisointia siellä ei tapahtunut, eikä haastateltavan tarkoituksena ollut hakea keikkatöitä alustojen kautta, vaan kiinnitystä vakinaisempaan virkaan. Kolmas poistettu haastattelu jäi joukkoistetun työn ulkopuolelle siksi, että työssä digitaaliset alustat, joilta työtehtäviä poimittiin, toimivat yrityksen sisäisessä käytössä. Kyseessä ei ollut tapa joukkoistaa työtä, vaan organisoida sitä firman sisäisesti paremmin. Neljäs ja viides haastattelu sisällytettiin graduun, sillä niissä työn tekeminen tapahtui alustojen kautta, jotka olivat erikoistuneet työn organisointiin ja joukkoistamiseen. Kyseessä oli kaksi onlinetyön kategoriaan kuuluvaa yrittäjää.

Kuudes työntekijähaastattelu olisi periaatteessa sopinut on demand -työn kategoriaan. Lyhyiden keikkojen välittämiseen erikoistunut alusta toimi nuorelle haastateltavalle fyysisesti suoritettavien työkeikkojen välittäjänä ja otti osuuden välitetyistä keikoista. Jätin kyseisen haastattelun vasta myöhemmässä vaiheessa pois siitä syystä, että halusin yksinkertaistaa on demand -työhön luokiteltavien puolta. Firma toimi hyvin toisenlaisella periaatteella kuin Foodora ja Uber. Lisäksi haastattelu jäi pituudeltaan selkeästi muita lyhyemmäksi ja sisällöltään suppeammaksi.

Viimeisen haastattelun jätin pois siitä syystä, että monessa yhteydessä AirBnB luokiteltiin jakamistalouden muodoksi. Se määriteltiin enemmän juuri vajaakäytöllä olevan resurssin jakamiseksi eli access economyksi alustalouden sijaan (vrt. Acquier 2017). Tämän haastattelun jättäminen pois oli hankalaa, sillä haastateltava itse koki asunnon välittämisen työksi varsinkin, kun siihen liittyi vahvasti työn piirteitä. Henkilö panosti asunnon siisteyteen, asuntoprofiilin houkuttelevuuteen, markkinointiin ja sisustukseen. Hän käytti tähän huomattavan määrän aikaa ja energiaa ja tienasi toiminnalla merkittävän määrän kokonaisansioistaan. Erottavana tekijänä otokseen valituista yrityksistä oli kuitenkin se, että työpanosta itsessään ei joukkoistettu alustan kautta vaan kyseessä oli työn lopputuotteen markkinointia ja myyntiä. Transaktiot ja yhteydenpito oli Upworkin kaltaisesti rajattu AirBnB:n alustalle, joten siinä mielessä alustan rooli työn välittäjänä oli merkittävä.

Edellä mainittu henkilö ja Facebookia keikkojen hankinnassa käyttänyt henkilö tekivät määrittelyn hankalaksi. Periaatteessa toimittiin alustoilla, joiden ensisijainen tarkoituksena ei ollut välittää työtä, mutta ne olivat saaneet sellaisen roolin ihmisten käytössä. Samaan tapaan esimerkiksi netin kirpputorien kautta tienaava voisi olla periaatteessa alustatyöläinen, jos toimintaan liittyy myytävien tuotteiden eteen tehtyä työtä ja palkkio, joka saadaan asiakkaalta.

Toisaalta tällaiset alustat voidaan myös määritellä yhteisöllisiksi yhteisarvoa tuottaviksi alustoiksi, markkinapaikoiksi tai välityskanaviksi. Niistä puuttuu työhön ja sen organisointiin vaikuttaminen. Otokseen valituille alustoille tyypillistä oli se, että ne ottavat erilaisia osuuksia välitetyistä töistä ja kaikilla oli omanlaisensa välineet työn seurantaan ja sen kontrollointiin. Ne menivät siis yli sen, että olisivat pelkästään työntekijöiden tai osaamisen markkinapaikkoja tai passiivisia transaktioiden tai työtehtävien välittäjiä. Vaikka tämä olikin ratkaisevaa rajauksen tekemisessä, tullaan tutkielman tuloksista huomaamaan, että alusta voi saada ihmisten käytössä uusia merkityksiä myös toiseen suuntaan. Vaikka

alusta olisikin vahvasti työn organisointiin orientoitunut, voi se silti olla työntekijälle lähinnä markkinoinnin väline.

7.2 Jatkotutkimusvaihe

Täydentävät haastattelut tehtiin 16.11.2018–8.1.2019 välisenä aikana. Tämän haastatteluvaiheen pohjaksi otin esihaastatteluvaiheesta pro graduun suostuneet kaksi haastateltavaa, jotka osuivat määrittelyltään online-asiantuntijatyön kategoriaan. Halusin täydentää haastateltavien määrää kahdeksalla uudella haastattelulla, joista kolme tulisi täydentämään onlinetyötä ja loput viisi koostuisivat on demand -keikkatyöläisistä. On demand -kategoriaan halusin ottaa haastateltavia kahdesta mediassa ja katukuvassa näkyvästi esillä olleesta firmasta, Uberista ja Foodorasta. Aiemman tutkimuksen mukaan molemmat toimivat samankaltaisilla periaatteilla työn organisoinnissa. Joukkoistetusta työstä on muutenkin vähän tietoa, mutta etenkin Suomen kontekstissa molemmat yritykset olivat hyvin uusia toimijoita, eikä niistä näkyvyydestään huolimatta ollut tuossa vaiheessa vielä kovin laajasti tutkimustietoa.

Uudet haastattelut toteutettiin samalla rungolla kuin esihaastatteluvaiheen haastattelut. Onlinetyön tekijät kerättiin Upwork-alustalta niin, että kirjauduin sivustolle työnantajaprofiililla ja tein suoria tarjouksia haastattelusta henkilöille, joita Upwork tarjosi hakusanalla Finland. Tarjous laitettiin joka neljännelle listan tarjoamalle henkilölle. Kolme ensimmäisenä vastannutta otettiin mukaan haastatteluun. Otantamenetelmänä toimi systemaattinen satunnaisotanta (Mattila 2003).

Uberin ja Foodoran haastattelut kerättiin lumipallomenetelmää hyödyntäen (ks. Tiainen 2014). Ystäväni tunsi henkilön, joka oli toiminut Foodoralla lähettinä ja hän ohjasi haastattelukutsuni lähettien keskinäiseen ryhmään. Tätä kautta sain kolme haastateltavaa. Kutsuun vastanneet olivat kaikki enemmän tai vähemmän aktiivisia Justice4couriers-liikkeessä, joka vaatii parannuksia lähettien työoloihin. Tämä aktiivisuus tulee huomioida vastauksia painottavana tekijänä. Uberilla hyödynsin samaa menetelmää, mutta sain haastatteluihin vain yhden osallistujan.

Jo aiemmin haastatteluja tehdessämme huomasimme, kuinka vaikeaa oli saada yhteyttä tiettyihin alustayrityksiin tai tehdä heidän kanssaan yhteistyötä. SAK:n tutkija kertoi osasyyksi ruokaläheteistä tehdyn selvityksen suppealle haastattelujoukolle sen, että yritykset

eivät suostuneet auttamaan haastattelukutsujen välittämisessä lähettikumppaneille, eivätkä ne voineet luovuttaa heidän yhteystietojaan. Foodoran ja Uberin alustoilla kuljettajat toimivat myös anonyymeina, minkä vuoksi heitä oli mahdoton saavuttaa alustan kautta suoraan. Yhteydenoton tuli siis tapahtua suoralla kontaktilla. Tämän vuoksi sain ehdotuksina tutkijoilta poikkeuksellisiakin keinoja. Voisin joko pysäyttää kuljettajia kadulla nähdessäni ja pyytää heitä mukaan tutkimukseen tai voisin tilata ruokaa kotiin tai Uber-auton ovelle ja kutsua heitä sillä tavoin mukaan. Näitä keinoja en hyödyntänyt haastateltavien keräämisessä.

Haastatteluissa käytin samaa haastattelurunkoa, jota olin käyttänyt ensimmäisessä haastatteluvaiheessa. Tällä kertaa korostin kuitenkin enemmän työn tekemisen motiiveja. Yhdeksästä haastatellusta neljä oli naisia ja heistä kolme teki töitä Upworkin ja yksi Foodoran kautta. Viidestä miehestä kaksi teki Upworkin, kaksi Foodoran ja yksi Uberin kautta töitä. Uber-kuljettajaa ja yhtä ruokalähettiä lukuun ottamatta kaikki olivat joko alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon käyneitä. Iältään haastateltavat olivat välillä 26–55 vuotta ja keskiarvoikä oli noin 35 vuotta.

Haastatteluista viisi tehtiin käyntihaastatteluina joko Tampereella tai Helsingissä. Neljä haastattelua tehtiin Skypen välityksellä. Näistä Skype-haastatteluista kaksi henkilöä osallistui haastatteluun ulkomailta käsin, missä he myös asuivat ja työskentelivät. Haastattelujen pituus vaihteli 35–70 minuutin välillä ja niiden keskipituus oli 47 minuuttia. Haastatteluista yksi tehtiin englannin kielellä. Haastatteluissa ei tarvittu ihmisten henkilötietoja, joten haastatteluista on poistettu kaikki nimet tai nimiin viittaavat osuudet litterointivaiheessa. Haastatelluille luvattiin tunnistamattomuus niin tutkielmassa kuin myös mahdollisissa muissa haastatteluista johdetuissa julkaisuissa. Tarkoituksenani oli päättää haastattelujen keruu jo vuoden 2018 puolella, mutta jouduin venyttämään keruuta tammikuulle 2019, sillä haastateltavien hankkiminen oli takkuillut loppuvuoden aikana. Vaikka kymmenen haastateltavan tavoite jäi saavuttamatta, päätin lopettaa haastateltavien etsinnän, jotta varsinaisen tutkielman kirjoittaminen ei viivästyisi.

Litteroin kaikki haastattelut sitä mukaa kun niitä kertyi. Litteroinnin jälkeen tein kerätylle tekstidatalle teemoitellun sisällönanalyysin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa koodasin haastatteluista läpi niitä motiiveja, jotka olivat johtaneet haastateltavat keikkatyöhön. Seuraavassa vaiheessa nostin tekstistä esille merkityksiä ilmaisevia koodeja. Luokittelin kerättyjä koodeja esille nousevien teemojen alle. Motiivien ja merkitysten teemat limittyivät keskenään paljon, joten päätin yhdistää niiden koodit samojen teemojen alle.

Vastauksista esille nousseet koodit jakautuivat seitsemään kokoavaan teemaan. Vastauksista esille nousseet kontrollia ilmaisevat koodit kokosin viimeisessä vaiheessa yhteen ja loin niiden avulla profiilit jokaisesta alustayrityksestä ja niiden kontrollin tavoista.

8 ANALYYSI

MERKITYKSET/MOTIIVIT	ONLINE-ASIANTUNTIJATYÖ	ON DEMAND -KEIKKATYÖ	SELITE
TÄYDENTÄVÄ TULONLÄHDE	H1, H2, H4, H5, H6	H3, H7, H8, H9	Päätulonlähde, mutta heikko. Viime käden turva puolisolta (H1) Murto-osa tuloista (H2, H4, H5) Valtaosa tuloista, mutta ei kaikki (H3, H9) Osa tuloista, mutta ollut väylä muihin tuloihin (H6) Tulot sosiaaliturvan ohella (H7)
MIELEKÄS TYÖ/ ITSENSÄ TOTEUTTAMINEN	H1, H2, H4, H5, H6	H3, H7, H8, H9	Työn merkityksellisyys (H2) Osaamisen hyödyntäminen (H1, H2, H3, H4, H5, H6) Harrastuksen yhdistäminen työhön (H7, H8, H9)
VERKOSTOITUMISVÄYLÄ	H1, H2, H4, H5, H6	H3, H7	Asiakashankinnan/Markkinoinnin väline (H1, H2, H3, H4, H5, H6) Ponnahduslauta työmarkkinoille (H1, H2, H4, H5, H7) Yrittäjyyden täydentäjä (H3, H4, H6) Lisätuloa tarvittaessa (H2, H5)
ELÄMÄNTAPA/ELÄMÄNTILANNE	H1, H2, H4, H5, H6	H7, H8, H9	Sairaus (H1) Perhe-elämä, lastenhoidon yhdistäminen (H6) Heikko työmarkkina-asema: Maahanmuuttaja (H7) Koulutuksella ei työtä (H7, H8, H9) Koulun ohella (H7, H8) Elämä ulkomailla (H1, H2, H5) Valmistautuminen mahdollisiin muutoksiin (H4)
VÄLIVAIHE	H2, H5	H7, H8, H9	Alustalla ei roolia tulevaisuuden työelämässä.
TYÖN AUTONOMIA JA VAPAUS	**Vapauden mahdollistaja** H1, H2, H4, H5, H6 **Vapauden rajoittaja** H4, H5	**Vapauden mahdollistaja** H3 **Vapauden rajoittaja** H7, H8, H9	Vapaus tärkeä elementti jokaiselle haastateltavalle! Vapauden mahdollistaja Kontrolli omaan työhön (H1, H2, H3, H5, H6) Joustavat mahdollisuudet (H1, H2, H4, H5, H6) Vapauden rajoittaja Alustan käyttämät valvonnan ja kontrollin välineet (H4, H5, H7, H8, H9) Alustan vaikutukset työn määrään (H7, H8, H9)
EPÄVARMUUDEN AIHEUTTAJA	H1, H2, H6	H7, H8, H9	Epäreilu/välinpitämätön työnantaja (H7, H8, H9) Tulot riittämättömät ja epäsäännölliset (H7, H8, H9) Kasvavat omat kustannukset (H7, H8, H9) Hinnanpolku (H1, H2, H6, H7, H8, H9) Asiakasarviointeihin liittyvät epävarmuudet (H6)

TAULUKKO 1: Joukkoistettuun työhön ohjaavat motiivit ja työn saamat merkitykset.

*H1, H2, H3…=Haastateltavat. Online-asiantuntijatyö (H1, H2, H4, H5, H6). On demand -keikkatyö (H3, H7, H8, H9).

8.1 Online-asiantuntijatyö

Seuraavaksi käsitellään esille nousseita motiiveja ja merkityksiä ensin online-asiantuntijatyössä ja sen jälkeen on demand -keikkatyössä. Onlinetyön käsittelyn yhteydessä käydään läpi tutkittavan asiantuntijatyöalustan Upworkin tapoja kontrolloida keikkoja ja keikkatyöläisiä. On demand -kappaleessa tehdään samat analyysit firmoille Uber ja Foodora. Kaikki analyysit perustuvat haastateltavien vastauksiin, joskin Uberin analyysia on täydennetty myös aiemmalla tutkimustiedolla.

8.1.1 Motiivit ja merkitykset

Elämäntapa/elämäntilanne

Elämäntilanteeseen liittyvät tekijät tai valitut elämäntavat olivat kaikilla Upworkin kautta töitä etsivillä motivoivia syitä hakeutua alustalle. Motivoiva syy lähteä keikkaluontoiseen yrittäjätyöhön vaikuttaa yleisesti olevan työn joustavuus aikojen ja paikkojen suhteen. Korkea tulotaso tai täysipäiväinen työmäärä eivät olleet elementtejä, jotka olisivat olleet haastateltaville työelämässä ensisijaisen tärkeitä. Sen sijaan kaikki mainitsivat vapaa-ajan merkityksen ja keikkatyön vapauttaman ajan muihin aktiviteetteihin kuten matkusteluun tai harrastuksiin.

Kolmelle haastateltavalle juuri Upwork ja verkossa tehtävät keikkatyöt olivat niitä tekijöitä, jotka mahdollistivat tietyn epäsäännöllisemmän ja matkustavan elämäntavan. Haastateltavista kaksi teki työtä ulkomailta käsin. Yksi oli tehnyt näin aikaisemmin ennen Suomeen muuttoaan ja palkkatöissä olleella oli haave mahdollistaa onlinetyöllä matkustava elämäntapa. Samalla tietty tulojen niukkuus tai epäsäännöllisyys ei näyttäytynyt ulkomailla asuville niin suurena ongelmana, kun sen suhteuttaa maakohtaiseen hintatasoon.

> Kun mä tavallaan ymmärsin sen, et mun ei tarvii olla yhdessä paikassa, niin miks mä en sit mahdollistais sitä, et lähtis katsomaan vähän mitä muualla on tarjottavana. Ja sit toki tää kustannuserot ja tavallaan et on halvempia paikkoja asua, on kalliimpia paikkoja asua ja muutenkin ylipäätään se mitä sä saat elämältä irti, niin se voi olla tavallaan pienemmän rahasumman takana jossain muualla kuin esimerkiksi Suomessa. (Haastateltava 5)

Toisilla elämäntilanne oli ohjannut kyseiseen työmuotoon. Yksi haastateltava oli mielestäni jopa hieman yllättäen hakenut vakautta juuri Upworkin kautta keikkatöistä ja yrittäjyydestä tuoreen perheenlisäyksen aikana. Tämä mahdollisti lapsenhoidon ja työn tekemisen joustavan yhdistämisen. Yhdellä haastateltavista sairaus esti perinteisen työelämän ja Upwork oli hänelle väline tehdä töitä kotoa käsin ja siten vapauttaa aikaa sairauden vaatimille hoidoille.

> Mun sairauden luonne on sellanen että se vaihtelee. On hyviä aikoja ja huonoja aikoja. Niin tää itessään rajoittaa tosi paljon sitä mun kykyä tehdä sellasta ns. normaalia työtä. Niin sen takia mulle on niin suuri helpotus se, että mie pystyn tekemään, niin kun muokkaamaan mun työn sit taas mun elämän ja mun terveyden ympärille. (Haastateltava 1)

Täydentävä tulonlähde

Lähes kaikille haastateltaville alusta edusti täydentävää tulonlähdettä. Ainoastaan yksi vastaajista tienasi kaikki tulonsa Upworkin kautta. Tulojen määrä itsessään oli hädin tuskin riittävä, mutta hänen turvaverkkonsa muodostui avioliiton kautta. Loput neljä asiantuntijatyön haastateltavaa tienasivat vain murto-osan kokonaistuloistaan alustan kautta. Heidän tulonsa koostui pääasiassa joko päivätyöstä tai yrittäjätoiminnasta. Päätoimisilla yrittäjillä Upwork oli jäänyt pienempään rooliin ajan myötä ja saadut tulot toimivat lähinnä täydentäjinä silloin, kun muita tilauksia oli vähemmän. Tämä tulos vastaa aiempaa tietoa alustatulon täydentävyydestä (vrt. Farrel & Greig 2016; U.S Bureau of Labor statistics 2018; Huws ym. 2017).

> Upwork on niinku murto-osa nykyään. Tai samoja hommia teen mutta tavallaan mistä kautta mä ne saan, niin Upworkin kautta enää en saa muuta, kun murto-osan. (Haastateltava 2)

> Tavallaan semmosii hetkii jos itellä on ollu vähän hiljasempaa ja tarvii vähän lisätienestiä --- Emmä niistä nyt hirveesti saa rahaa, mutta kiva juttu, saa taas kokemusta. (Haastateltava 4)

Mielekäs työ

Toinen kaikille yhteinen teema oli työn mielekkyys. Kaikki haastateltavat olivat hakeutuneet kyseisiin tehtäviin päästäkseen käyttämään osaamistaan tai tehdäkseen työtä, joka tukee omaa harrastustoimintaa. Upworkin kautta työskentelevät markkinoinnin asiantuntijat, joita haastatelluissa oli kolme, olivat hakeutuneet alustalle saadakseen suoraan koulutustaan ja

osaamistaan vastaavaa työtä. Sen sijaan kääntäjinä ja tekstisisällöntuottajina toimineet eivät olleet kouluttautuneet suoraan kyseisille aloille. Heillä liittyminen alustalle oli lähtenyt suoraan omasta intohimosta tehdä juuri kyseistä työtä. Osaaminen näihin tehtäviin oli kertynyt kokemuksen kautta ulkomailla työskentelystä. Upworkissa tekstisisällöntuottajana toiminut korosti myös työn merkityksellisyyden tärkeyttä, joka olikin ollut yksi syy siihen, miksi hän oli siirtynyt pois vakaasta työelämästä keikkaluontoiseen työhön.

> Mullahan oli tavallaan se et mun piti vaihtaa alaa, mä en halunnutkaan tehdä sitä mun korporaatiouraa mitä mun piti. Mä halusin tehdä jotain muuta ja sit mietin et mikä ois semmonen. Aattelin, että joku tämmönen vapaampi. Voi tehdä omaa tahtia ja omaa juttuu. (Haastateltava 2)

Verkostoitumisväylä

Verkostoituminen ilmeni vastausten perusteella asiakashankintana ja oman osaamisen markkinointina. Alusta saattoi saada myös roolia niin kutsuttuna ”ponnahduslautana” eli mahdollisuutena hankkia kokemusta ja suositteluja, joiden avulla edetä työelämässä. Asiakashankintaan liittyen työ saattoi myös toimia turvaverkkona yrittäjyydelle eli mahdollisuutena hankkia asiakkaita työmäärältään hiljaisina kausina (vrt. Farrel & Greig 2016). Alusta oli monelle tärkeä väylä muiden väylien ohella asiakashankinnassa. Alustan hyödyntäminen lähinnä markkinapaikkana kertoo ensimmäisen haastatteluvaiheen havainnosta, että ihmiset antavat käytössä alustoille uusia merkityksiä.

Kaikki Upworkin kautta keikkoja tekevät kertoivat hankkineensa pysyviä asiakkaita alustan kautta. Monet olivat jatkaneet yhteistyötä näiden asiakkaiden kanssa Upworkin ulkopuolella. Upworkin kautta työskentelevillä oli yhtä lukuun ottamatta kaikilla joku tai joitain pidempiaikaisia asiakkaita, joiden kanssa tehtävistä sovittiin henkilökohtaisesti ilman Upworkia ja sen ottamaa välityspalkkiota.

> Nykyään mä sanoisin, et varmaan 90% on melkeinpä sieltä. Nyt tulee jo referensseinä vanhoilta asiakkailta suosituksina uusille. Sitten mä saan myöskin omien verkkosivujen kautta viestejä, mut mä luulen, että näistä monet eka löytää mut sieltä Upworkista ja sen jälkeen löytää mun verkkosivut ja ottaa sitä kautta yhteyttä, et siinä mielessä vois sanoo, et ehkä melkein 90% asiakkaista tulee sieltä. (Haastateltava 4)

Alkuvaiheessa työuraa Upwork näyttäytyi ponnahduslautana alan työmarkkinoille. Yhdellä haastateltavalla oli jo jalkaa oven välissä kyseisellä alalla ja hän oli aikaisemmin toiminut alustalla työntarjoajan asemassa. Kahdelle haastateltavalle Upwork oli tullut mukaan

päivätyön ohelle, kun heillä oli herännyt halu tehdä jotain muuta kuin sen hetkistä työtään. Yksi oli jättänyt päivätyönsä samasta syystä. Heillä kaikilla oli mahdollinen tarkoitus muuttaa elämäntapaansa keikka- tai yrittäjätyöhön painottuvammaksi tai he olivat tämän muutoksen jo tehneet. Yksi oli tarttunut alustan palveluihin talouskriisin aikoihin, kun työtarjonta oli ollut heikkoa. Haastateltavat kuvailivat Upworkia itsekin usein termillä ponnahduslauta. Heille se oli helppo tapa kokeilla yrittäjyyttä matalalla kynnyksellä.

> Se on semmonen vähän ponnahduslauta, et sieltä voi vähän niin kuin testata, että oisko tää. Musta tuntuu et se vois olla tosi hyvä sellaselle joka vaikka tekee kokopäivätyötä, mut sitä kiinnostas joku oma juttu, mut se ei oikeen vielä tiedä, että oisko siinä järkee. Osaisko se? Miltä se tuntuu? Sitä voi sivuduunina tavallaan kokeilla ja saada maistiaisia siitä, et, millaista freelancerin työ on. (Haastateltava 2)

Myöhemmässä vaiheessa työuraa Upworkin rooli muuttui. Siitä tuli kahdelle vastaajista passiivinen, ikään kuin turvaverkko, jolle palattiin silloin, kun asiakkaita ei ollut tarpeeksi. Yhdelle se oli edelleen oleellinen osa markkinointia, vaikka nykyisellään tulot tulivat pääasiassa muiden kontaktien kautta. Haastateltavista kaksi tekivät kaikki tai lähes kaikki projektinsa Upworkin kautta, mutta toisella heistä työt kattoivat kaikki työtulot ja toisella kyse oli palkkatyötä täydentävästä tulosta. Kaikki käyttivät edelleen alustaa jossain määrin, mutta käytön määrä vaihteli huomattavasti haastateltavien kesken. Toiset etsivät Upworkista lisätienestiä ja toiset täydensivät muita yrittäjätulojaan.

> Et sillon, jos on vähän hiljaisempaa suorat yhteydenotot ja on tavallaan vähän tarvetta, vois jopa sitä omaa aikaa vähän jakaa eteenpäin, niin sillon mä yleensä käyn kurkkimassa ja laittamassa työhakemuksia sisään (Haastateltava 5)

Välivaihe

Upworkin kautta työskentelevät näkivät alustalla olevan ponnahduslaudan kaltaisia vaikutuksia. Kaikki eivät kuitenkaan uskoneet sen kantavan pidemmälle työelämässä. Tämä ajatus näkyi heidän vähenevässä alustan käytön määrässään. Ainoastaan yksi haastateltava ajatteli tekevänsä Upworkin kautta vielä pidemmän aikaa töitä. Kahdelle vastaajista Upworkin rooli tulevaisuudessa oli vielä hieman epäselvä. Alustan merkitys välivaiheena ei tullut niin selkeästi esille Upworkin kautta töitä tekevillä kuin se tuli Foodoran läheteillä. Upworkin nähtiin olevan välivaihe parempiin töihin, mutta varsinaista halua irrottautua kokonaan Upworkista ei juurikaan ilmennyt.

> Sanotaan näin, että tää ei tuu olemaan mulle se mun loppuelämäni työllistävä vaikutus, et tää on lähinnä just niin kuin sanoin vähän semmosta extratuloa. En lähtis kyl koko tavallaan työskentelyuraani tekemään tän alustan varassa. (Haastateltava 5)

Vapauden mahdollistaja

Haastatteluiden kenties korostunein teema oli vapaus hallita omaa työtä. Kaikki haastateltavat työmuodosta riippumatta kokivat sen tärkeäksi. Syntyi kuitenkin selkeä jakolinja sen välille, kuinka haastateltavat kokivat tämän vapauden toteutuvan työssään. Kaikki haastateltavat nostivat vapauden ja sen tarjoamat joustavat mahdollisuudet suurimmiksi syiksi tehdä keikkatyötä. Yrittäjyys itsessään oli haastateltaville väylä tämän autonomian saavuttamiseen, mutta erot syntyivät siinä, kokivatko ihmiset, että alustat tukevat vapautta vai että ne pikemminkin rajoittavat sen toteutumista. Upwork koettiin lähinnä vapautta mahdollistavaksi.

Upworkin rooli vapauden mahdollistajana tuli esille juuri siinä, kuinka Upwork yhdistettiin osaksi erilaisia elämäntapoja. Onlinetyötä oli helppo tehdä kotoa käsin mistä puolelta maailmaa tahansa. Tästä syystä vastaajista kolme oli jossain kohtaa elämäänsä valinnut työskennellä ulkomailla. Upwork ja freelanceryrittäjyys olivat myös vastaajille tapoja säädellä työn määrää ja sillä tavoin vapauttaa aikaa muille harrastuksille ja intresseille. Onlinetyö tarjosi monille myös esteettömyyttä ja mahdollisuuden työskennellä kotoa käsin.

> Joo et se on niin kun täysin numero yksi syy siihen, et minkä takia mie teen Upworkissa töitä, on se, että mä pystyn muokkaamaan mun työn mun elämän ympärille eikä se, että mun työ muokkais mun elämää. (Haastateltava 1)

Vapauden rajoittaja

Kaksi Upworkin freelanceria nosti esille vapautta rajoittavat tekijät työssään, kuitenkin vapautta tukevien tekijöiden ohella. Lähes kaikilla Upworkin haastateltavilla vapaus valita työtehtäviä oli ollut rajoitettua silloin, kun kokemusta ei vielä ollut ja hakijaprofiiliin tuli saada merkintöjä tehdyistä töistä. Ensimmäisten työsuoritusten ja niitä seuranneiden arvostelujen myötä vapaus oli kuitenkin lisääntynyt. Lisäksi vapautta rajoittivat jotkin Upworkin työnantajille tarjoamat välineet valvoa työtä.

> Varsinkin siis sen ensimmäisen työn saaminen on se kaikkein hankalin vaihe. Tili alkaa ihan nollasta, niin siis sun pitää vakuuttaa se, että sä pystyt tekemään jotain töitä, kun sulla ei oo minkään näkösii arvosteluja sieltä niiltä muilta asiakkailta. Niin totta kai alkuun se oli tosi semmosta nappikauppaa ja tosi pienillä hinnoilla piti tehdä ja ihan mitä tahansa mitä saikin. (Haastateltava 1)

Epävarmuuden aiheuttaja

Alustojen rooli epävarmuuden lisääjänä korostui nimenomaan Foodoran työntekijöillä, mutta joitain epävarmuutta lisääviä tekijöitä nostivat esille myös Upworkin kautta tienaavat esille. Epävarmuudet koskivat kansainvälistä kilpailua ja sen luomaa hinnanpoljentaa alustalla. Suurin osa tarjouksista oli alle sen mitä he itse haluaisivat pyytää työstään. Hintaepävarmuudelta heitä suojeli vapaus kieltäytyä projekteista ja se, ettei monikaan tuntunut olevan riippuvainen alustan kautta saaduista tuloista (vrt. Manyika ym. 2016). Kuitenkin kaikki kertoivat joutuneensa jossain hetkessä ottamaan töitä vastaan alle sen hinnan, minkä kokivat olevan oikeutettua heidän ammattitaidostaan.

> Kilpailu on vähän kasvanut, et tavallaan siellä on myös käynyt niin, et kysyntä ja tarjonta kohtas jossain vaiheessa täs muutamaa vuotta sitten paljon korkeammalla siihen palkkapyyntöön. Mut nyt se on myös, kun kilpailua on tullut, niin sillon myös tavallaan se tarjonta ja kysyntä on mahdollistanut sen hinnan hiukan alaspäin menemisen (Haastateltava 4)

Moni nosti myös asiakkaiden tekemän julkisen arvioinnin yhdeksi mahdolliseksi epävarmuustekijäksi. Kukaan ei kuitenkaan ollut kokenut arvioita epäoikeudenmukaiseksi yksittäisiä asiakkaita huomioimatta. Pikemminkin vastauksista oli erotettavissa, että Upworkissa, kuten myös Uberissakin, vallitsee kulttuuri, jossa moitteeton suoritus saa aina täyden viiden tähden arvion.

8.1.2 Kontrolli: Upwork

Upworkia ei yleisellä tasolla koettu kovin rajoittavaksi alustaksi. Kontrolli ja stressitekijät syntyivät lähinnä globaalista vapaasta kilpailusta ja sen aiheuttamasta paineesta pudottaa palkkapyyntöä. Upwork tarjoaa kuitenkin työnantajille myös välineitä valvoa työntekoa. Haastatteluissa esille nostettiin time tracker -järjestelmä, jonka avulla työnantaja voi valvoa, että annettu työtehtävä suoritetaan sovitussa ajassa, eikä tekijä laskuta ylimääräisistä

työtunneista. Yhden haastattelun mukaan periaate toimii niin, että järjestelmä ottaa tasaisin väliajoin kuvakaappauksen työntekijän tietokoneelta, mikä todistaa tilaajalle, että kyseistä työtä tehdään sillä hetkellä.

Upworkissa keikoista voi kieltäytyä suhteellisen joustavasti. Ainoa rajoite tulee selitysvelvollisuudesta siihen, miksi on hylännyt tarjotun työn. Tätä velvoitetta haastateltavat eivät kokeneet kuitenkaan kovin rajoittavaksi, sillä kieltäytyminen on helposti selitettävissä esimerkiksi sillä, ettei tarjottu korvaus keikasta vastannut odotuksia. Upworkilla nähtiin olevan vaikutusta siihen, kuinka näkyvä oma osaamisprofiili on työnantajille. Sen lisäksi, että mukana olivat maksulliset jäsenyydet, joilla näkyvyyden piti parantua, myös ihmisten oma aktiivisuus alustalla vaikutti heidän näkyvyyteensä.

Kenties eniten huolta aiheuttava asia oli työsuoritusten arviointijärjestelmä, vaikka senkin haastateltavat kokivat lopulta melko oikeudenmukaiseksi. Arviointi on molemmin suuntaista eli myös tekijä antaa arvion työantajalle sujuneesta yhteistyöstä. Arvioinneilla on merkittävä vaikutus työtarjontaan ja keikkojen saantiin eli se on tehokas kontrollia ja luottamusta ylläpitävä väline kyseisellä alustalla. Freelancereiden on helpompi saada uusia keikkoja hyvillä palautteilla ja työnantaja vaikuttaa luotettavalta hyvillä arvioinneilla. Sinällään voisi ajatella, että jatkuva suoritusten arviointi nostaisi stressiä, mutta kenellekään arviointi ei osoittautunut lopulta ongelmaksi. Työehdoista oli mahdollista sopia etukäteen, jolloin harvemmin syntyi luottamuspulaa tai epäoikeudenmukaisia arvioita.

Eniten kontrollia ja valvontaa Upwork kohdisti työnantajiin ja tekijöihin siinä, että osapuolten välinen kommunikointi säilyisi alustalla. Upwork tekee voittonsa keikan välityksestä saadusta provisiosta ja sille on sen vuoksi tärkeää, etteivät osapuolet siirtyisi organisoimaan töitään muilla välineillä. Tähän alusta tarttuu mm. sensuroimalla käydystä viestittelystä pätkiä, jotka viittaisivat muihin yhteydenpidontapoihin, kuten sähköposteihin, puhelinnumeroihin ja videopuhelupalveluihin. Yhteydenpidon tulisi tapahtua alustan omilla välineillä. Todellisuudessa monet freelancerit ja työnantajat ovat kuitenkin siirtäneet yhteydenpitonsa myöhemmin Upworkin ulkopuolelle. Mikäli yhteistyötä jatketaan useammin saman tahon kanssa, tulee Upworkin välityspalkkioista paljon kustannuksia ja alustan ulkopuolella freelancerilla on joustavammat mahdollisuudet neuvotella parempaa korvausta tehdystä työstä.

8.2 On demand –keikkatyö

On demand -keikkatyötä käsiteltäessä on otettava huomioon, että se koostuu työssäni kahdesta yrityksestä, joiden toimintaperiaatteet eroavat jonkin verran toisistaan. Osin kokemuksista oli havaittavissa, että Uber-kuljettajan kokemukset olivat lähempänä online-asiantuntijatöitä tehneitä verkostoitumisen ja vapauden kokemuksen osalta. Laajempaa näkemystä Uberista ei tähän tutkielmaan valitettavasti saatu ja pohdin pitkään jättäväni sen kokonaan pois vertailusta. Toisaalta, vaikka kyseessä on ainoastaan yksi haastateltava, tuovat hänen kokemuksensa esille yhden tutkielman oleellisimmista havainnoista. Tehtävällä työllä ja sen luonteella ei ole niin suurta merkitystä freelancereiden kokemuksiin kuin sillä, kuinka hyvin heidän vapautensa toteutuu, kuinka keikkatyö palvelee sille asetettuja tavoitteita ja kuinka oikeudenmukaisena he alustayrityksen toiminnan kokevat.

Kummallakin alustalla on kyse kuljettamiseen liittyvästä paikallisesti suoritettavasta työstä. Alustat toimivat toistensa kanssa samankaltaisella sovellustekniikalla ja käytännöt ja toimintaperiaatteet muistuttavat toisiaan. Haastateltavien kokemukset sen sijaan eroavat merkittävästi. Kenties suurempi otos Uberilta olisi antanut vertailukelpoisempaa näkökulmaa ja tuonut esille sen, ettei kyseessä ole vain yksittäisestä haastattelusta tehtyjä yksilökohtaisia havaintoja. Uber ja Foodora tullaan käsittelemään kontrolliosiossa erillisinä tapauksinaan, sillä firmojen harjoittama kontrolli on avaintekijä alustatyön saamissa merkityksissä haastateltavien kokemuksissa. Lisäksi toimintaperiaatteita lähemmin tarkastellessa tullaan huomaamaan, että alustoille perustuvia yrityksiä tutkiessa huomiota tulisi kohdistaa siihen, toimiiko alusta yrittäjäpalvelun väittäjänä vai ottaako se roolia myös palveluntarjoajana.

8.2.1 Motiivit ja merkitykset

Elämäntapa/elämäntilanne

Rajanveto on välillä hankalaa sen suhteen, onko keikkaluonteinen työ valittu elämäntapa vai olosuhteiden pakottama ratkaisu. Foodoran haastatteluissa ilmeni, että kyseessä voi olla samaan aikaan sekä valinta että olosuhteiden aiheuttama ”pakko”. Kaikki kolme ruokalähettiä olivat hakeutuneet alustalle osin siitä syystä, että liikunnallinen työ oli

mielekästä ja tuki omaa harrastustoimintaa. Kaikilla oli taustalla kuitenkin myös jokin ulkoinen syy kuten heikko työtarjonta tai oman alan töiden rajallinen määrä.

Uber-kuljettajalla syy lähteä hankkimaan tuloja alustan kautta liittyi aiempaan koettuun epävarmuuteen. Hän oli toiminut palkkatyössä kuljetusalalla aikaisemmin, mutta oli kokenut työsuhteen liian rajoittavaksi. Hän oli huomannut saavansa enemmän tuloja toimimalla yrittäjänä. Tämä takasi hänelle myös enemmän vapautta työssään. Foodora-läheteistä kaksi yhdisti keikkatyön osaksi opintojaan ja yksi osaksi muita silpputöitä. Heidän taustallaan oli heikko työmarkkina-asema tai elämäntilanne, joka rajoitti täysipäiväisen työn tekemistä. Maahan muuttaneella haastateltavalla kielitaito vaikeutti pääsemistä suomalaisille työmarkkinoille, minkä vuoksi hänen vaihtoehtonsa olivat rajatut.

> I dropped the barrier you know --- The competition is quite tough and you have language limitations. You are applying for many jobs and you are like many times not getting answer or if you are getting an answer it´s no. You hardly even get to the interview phase --- then you aim lower (Haastateltava 7)

Täydentävä tulonlähde

Vaikka kaikilla haastateltavilla alustojen kautta tehtävä työ edusti täydentävää tuloa, oli tulon osuus kokonaistuloista merkittävämpi on demand -työtä tehneiden keskuudessa. Uber-kuljettajalla alustan kautta saatavat tulot kattoivat puolet kaikista yrittäjätuloista, joskin Uber toimi henkilölle myös väylänä hankkia omia asiakkaita. Foodoran kautta työskenteleville kyse oli pääasiallisesta tai merkittävästä tulosta. Kyseessä oli tuloa sosiaaliturvan tai muiden silpputöiden ohella, kuitenkin niin että Foodora kattoi tuloista merkittävän osan. Tulojen määrä vaihteli keikkojen määrän, saatujen työtuntien ja työntekijätarjonnan mukaan. Tulotaso jäi kuitenkin jokaisella haastateltavalla täydentävyyksienkin jälkeen kokonaisuudessaan suhteellisen matalaksi.

> No se riippuu tosi paljon kuukaudesta, et joinain kuukausina mä oon nostanu sekä työmarkkinatukee, että toimeentulotukea --- ja tietty asumistuki --- Suurin osa tulee sit jostain työmarkkinatuesta, mut et kolmannes tai puolet, no ei ihan puolii, voi tavallaan tulla (Foodorasta). (Haastateltava 8)

Mielekäs työ

Kuten aiemmin mainittiin, kokivat kaikki haastateltavat työnsä mielekkääksi riippumatta siitä mitä he tekivät tai millä alustalla olivat. Uber-kuljettaja piti työstään taksikuljettajana jo ennen alustalle siirtymistä. Kyseessä oli tapa tukea yrittäjyyttä samalla alalla. Foodoran

läheteillä oli kaikilla yhtenä motivoivana tekijänä liikunnan tai pyöräilyharrastuksen yhdistäminen työhön. Vaikka Foodoraa kohtaan annettiin paljon kritiikkiä, ei työ itsessään ollut kenenkään mielestä epämiellyttävää.

Verkostoitumisväylä

Ainoastaan kahdella on demand –työn kategoriaan luokiteltavan työn tekijällä nousi esille vastauksissa alustatyön rooli verkostoitumisen välineenä. Foodoran ulkomaalainen lähetti oli ainoa ruokaläheteistä, joka koki, että alustalla on ollut edistäviä vaikutuksia hänen työelämässään ja integroitumisessaan suomalaisille työmarkkinoille. Hän kuitenkin samassa yhteydessä kritisoi Foodoran käytäntöä markkinoida toimintaansa ponnahduslautana maahanmuuttajille, etenkin kun työ tarjosi hyvin vähän etenemisen mahdollisuuksia. Uber-kuljettajalle alusta oli toiminut hyvin samankaltaisena asiakashankinnan väylänä kuin Upworkin kautta asiakkaita hankkineilla. Monet Uberin kautta hankituista asiakkaista olivat myöhemmin yhteydessä suoraan häneen kyydintarpeessaan.

Vapauden mahdollistaja

Kuten aiemmin todettiin, syntyi suurin jakolinja vastauksissa sen mukaan, kuinka vapaus toteutui ihmisten työssä. Vapaus ja hallinta olivat niitä syitä, joiden vuoksi keikkatyöhön lähdettiin. Vaikka myös Foodoran lähetit nostivat esille vapautta tukevia elementtejä, kuten työn ja opiskelun yhdistymisen, oli vapautta rajoittava puoli selkeästi korostuneempi. Uber-kuljettaja vastasi ainoana on demand -keikkatyöläisenä, että hänen vapautensa oli alustojen ja eri kuljetussovellusten ansioista lisääntynyt. Hän nosti vapauden itselleen erittäin tärkeäksi asiaksi työelämässä. Vapauden tärkeys korostui aiemman kokemuksen vuoksi.

> Kuitenkin, jotta siinä pysyy leivässä, niin piti ajaa yleensä yövuoroja ja pitkiä, ylipitkiä yövuoroja ja tämmostä kaikennäköistä. Kyllähän siinä leivässä pysy, mutta piti tosiaan tosissaan ajaa. Nyt mä voin mennä duuniin sillon kun mul on rahat loppu --- mulle se vapaus on niinku hemmetin tärkeetä. (Haastateltava 3)

Vapauden rajoittaja

Kaikki Foodoran lähetit kokivat Foodoran lähinnä vapautta rajoittavaksi yritykseksi. Haastateltavat nostivat esille lukuisia asioita, joilla heidän vapauttaan rajoitettiin kyseisellä

alustalla. Vapautta rajoittaviksi tekijöiksi nostettiin muun muassa mobiilisovelluksen avulla läheteistä työvuorojen aikana kerättävä data, jonka käyttötarkoitusta lähetit eivät itse täysin tienneet. Lähettien suoritukset työvuorojen aikana vaikuttivat siihen, millaiset mahdollisuudet heillä oli saada työvuoroja jatkossa. Foodoralla freelancerit eivät siis saa suoraan päättää milloin työskentelevät, vaan joutuvat kilpailemaan keskenään työvuoroista. Vuoron aikana tuleviin keikkoihin eivät lähetit pystyneet myöskään vaikuttamaan.

> Työvuorot on etukäteen määritelty, et sä vaan valitset niistä. Sä et pysty valikoimaan sun keikkoja, sä et voi kieltäytyä niistä --- Esimerkiksi mulla oli itellä viime viikolla sellanen tilanne, että mulle tuli keikka jonka pick up oli mun vuoron päättymisen jälkeen. Ja sit mä sanoin ajojärjestelijälle, et mä en pysty tekee sitä, et mun pitää päästä ajoissa lähtee pois, niin sit se alko mulle siitä vittuilemaan, että älä ota keikkoja, jos et pysty tekemään niitä tai jos et halua tehdä niitä (Haastateltava 8)

Epävarmuuden aiheuttaja

Uber-kuljettaja ei kokenut työssään epävarmuutta, mutta Foodoran lähettien haastatteluissa tämä nousi päällimmäisenä teemana esille. Stressiä ja epävarmuutta ilmeni kaikissa Foodoran haastatteluissa. Kaikki kolme haastateltavaa kokivat tyytymättömyyttä työhönsä ja keikkatyöhön liittyi isoja epävarmuustekijöitä. Suurin kritiikki kohdistui alustan tarjoajaan eli Foodoraan ja sen toimintatapoihin. Sen nähtiin olevan välinpitämätön suhteessa lähetteihin ja heidän vaatimuksiinsa. Sen ei nähty ottavan työnantajavastuuta kuljettajista, joihin se kuitenkin kohdisti työnantajamaista kontrollia.

Haastateltavat kokivat valvonnan ja kontrollin oikeutettuna ainoastaan, mikäli heillä olisi samat oikeudet kuin työntekijöillä. Tätä heillä ei kuitenkaan ollut, vaan lähetit toimivat useimmiten itsensätyöllistäjinä ja kantoivat työhön liittyvät riskit yksin. Epävarmuutta lisäsivät myös epäsäännölliset ja riittämättömät tulot, joskin Foodoran palkkioiden taso oli kaikkien mielestä kohtuullinen.

> Nehän ottaa jo tavallaan työnantajavastuuta, että ne tarkastelee, että missä kukin liikkuu työvuoron aikana ja ottavat yhteyttä, jos pari minuuttia viivästyy jossakin vaiheessa --- Mun mielestä niitten täytyis vaan myöntää, että ne on työnantajia jo tässä vaiheessa, koska ne ottaa niitä vastuita, mutta sitten kuitenkin kieltäytyy sanomasta, että ne on työnantajia. (Haastateltava 9)

Vuorojen saaminen ja kokonaispalkassa kasvavan provision osuus nostettiin epävarmuutta lisääviksi tekijöiksi varsinkin, kun taetta keikkojen saamisesta ei vuorojen sisällä ollut.

Joskus lähettien työalueet myös karkasivat kohtuuttoman pitkiksi ja toimituksien aikarajat liian tiukoiksi toteuttaa ajallaan. Epäreiluksi koettiin se, että keikan toimittamiseen oli olemassa aikaraja, johon vaikutti niin tilauksien ruuhkautuminen kuin myös ravintoloiden nopeus. Epäoikeudenmukaisena koettiin vuoroista kilpailu ja vuorojen laiminlyönneistä johtuva tippuminen batch-asteikolla, jonka mukaan määritellään se ketkä saavat valita vuoronsa ensimmäisinä ja ketkä viimeisinä. Laiminlyönti tai niin kutsuttu ”no show” saattoi johtua sairaudesta tai välineiden rikkoutumisesta, jota ei onnistuttu selittämään työnantajalle tarpeeksi ajoissa ennen vuoroa.

> Mä oon nyt batch ykkösessä, niin mä pääsen ensimmäisten joukossa valitsemaan vuorot. Ne tulee keskiviikkoisin kymmeneltä aamulla ja sit se niin kun tulee lista ja sit sä otat sieltä mitä otat tai mitä ehdit ottaa ja sit mitä jää, niin ne menee sit batch kakkoselle, joka saa ne kolmelta. Ja sit ainakin kesällä oli semmonen meininki, et sun pitää vaan suurinpiirtein valita se päivä millon sä yrität saada vuoron ja sit sä vaan päivität sitä sun sovellusta silleen ja sit kun kello tulee kolme yrität vaan ottaa jonkun vuoron ja jos sä saat sen, niin sä voit yrittää vaihtaa sen jonkun kaa parempaan. Jotkut makso vuoroista kesällä. (Haastateltava 8)

> You get no shows, you go down on the ranking like really heavily. It has a lot of weight --- but then like the order per hour also affects and this doesn´t depend so much on you. Of course you can try to be fast, but everyone has their limitations. (Haastateltava 9)

Epävarmuutta ja stressiä lisäsivät myös muuttuvat sopimukset. Palkka oli muuttunut heikompaan suuntaan ja autolla työskenteleviltä oli poistettu kilometrikorvaus työstään. Tämä kasasi työstä koituvia kustannuksia enemmän läheteille itselleen. Aiemmin heillä oli ollut myös käytössään taukotilat, jotka oli sittemmin viety heiltä pois. Kaikkineen tyytymättömyys oli monitasoista ja johtui paljolti siitä, että lähetit joutuivat ottamaan yrittäjinä vastuuta omasta työstään, vaikka monessa suhteessa he olivat riippuvaisia alustan palveluista ja välineistä.

> Syksyllä kun ne pudotti meidän niitä tuntipalkkoja eurolla, niin sillon ne poisti autoilta kilometrikorvaukset ja ilmaiset parkit ja se on tietysti vaikuttanut vähän siihen kuskien määrään ja motivaatioon ja kaikkeen, et periaatteessa autolla ei tota oo mitään järkeä tehdä, et sit ne ihmiset jotka sitä tekee, niin niillä ei oo oikeesti mitään muita mahiksia. (Haastateltava 8)

> Tällä hetkellähän me ollaan sitten tyhjinä aikoina milloin missäkin istumassa elikkä ei oo mitään semmosta yhteistä tilaa missä työntekijät vois vaikka tutustua toisiinsa. Kukaan työntekijä ei oikeestaan tunne toisiaan kunnolla. Ja ei oo mitään yhteistä tilaa missä voitas huoltaa meidän pyöriä. Nii et se tuntuu

> vähän alentavalta istua jossakin ostoskeskuksessa vaikka 10 minuuttia ja ootella tilauksia. (Haastateltava 9)

Seuraavaksi tullaan käsittelemään haastatteluissa ja Uberin kohdalla myös kirjallisuudesta esille nousseita kontrollin välineitä, joita alustayritykset hyödyntävät. Kuten epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä käsitellessä havaittiin, liittyy moni tekijä juuri alustan rajoituksiin. Vaikka Uber-haastattelussa näitä ei noussut esille, on Uberin kohdalla käyty monissa maissa oikeustaisteluita siitä, missä laajuudessa kontrollia voidaan kohdistaa yrittäjinä toimiviin henkilöihin. Myös Foodoran toiminta on kielletty joissain maissa siitä syystä, että sen toiminta rikkoo maiden työlainsäädäntöjä.

8.2.2 Kontrolli: Uber

Uberilla valvonnan välineitä on käytössään useita. Kuljettajalla käytössä oleva kuljettajasovellus seuraa jatkuvasti keikkojen etenemistä, suunnittelee ajettavan reitin ja määrittelee kuljetuksen hinnan. Käytännössä kuljettaja itse ei pysty vaikuttamaan siihen, millaisella hinnalla hän kuljetuksia tekee. Haastateltava itse ei kokenut tätä puolta yrittäjyyden rajoittamisesta huonona. Hänen kokemuksissaan korostui tyytymättömyys aiempaan taksilakiin ja palkallisena toimimiseen. Freelancerina hänellä oli vapaus valita työaikansa, käyttää useampaa sovellusta samanaikaisesti ja tehdä keikkoja myös alustojen ulkopuolella. Uberia on kritisoitu monesta syystä eri puolilla maailmaa, eikä vähiten juuri työntekijöihin kohdistuneesta kontrollista. Tämän haastattelun yhteydessä kyse on kuitenkin kontekstisidonnaisuudesta.

Uberissa on myös oma arviointijärjestelmänsä sekä kuljetuksen tilaajalle, että työntekijälle. Siinä kumpikin osapuoli saa arvioida toisiaan. Kuten Upworkissa, myös Uberilla arvioinnilla on merkittävä vaikutus kuljettajan ja asiakkaan houkuttelevuuteen. Kuljettajalla on sovelluksessa mahdollisuus kieltäytyä tarjotuista keikoista esimerkiksi juuri asiakkaan heikkojen arviointien vuoksi, mutta ainoastaan tiettyyn rajaan saakka. Liian monesta peräkkäisestä kieltäytymisestä Uber laittaa kuljettajan profiilin jäihin tietyksi ajaksi, jolloin hän ei voi saada keikkoja.

Kirjautuessaan sisään sovellukseen vapaaksi kuljettajaksi, sitoutuu kuljettaja myös tavallaan silloin töihin ja ottaessaan tarjotun keikan vastaan sitoutuu hän tekemään sen. Vapaus tulee toki siitä, että vuorosta voi kirjautua aina ulos, kun ei halua tehdä keikkoja. Haastateltu Uber-

kuljettaja ei kokenut arviointeja epäoikeudenmukaiseksi, joskin riski epäoikeudenmukaisuuteen on olemassa, varsinkin kun keikkoja tehdään paljon eri asiakkaiden kanssa. Toisaalta siinäkin vastapainoisesti voidaan kuljettajan toimesta helpottaa tai vaikeuttaa asiakkaiden kyytien saamista jatkossa.

Uber kerää kuljetuksista, kuljettajista ja asiakkaista laajasti dataa sovellusten kautta ja kehittää toimintaansa kerätyn informaation avulla. Käytännössä tämä näkyy muun muassa siinä, että Uber määrittelee kulloisenkin kuljetushinnan aiemman kysynnän ja kuljettajatarjonnan mukaan. Toki hintaan vaikuttaa myös matkan pituus ja paikallinen hintataso. Algoritmi laskee kannattavimman mahdollisen hinnan ja tekee sen kaiken sovelluksen kautta tehdyn toiminnan avulla. Jopa keikoista kieltäytyminen vaikuttaa hintatasoon. (Cohen 2016, 3–4, 6–7.) Kyseessä on siis vahvasti valvottua ja monella tasolla ohjattua toimintaa. Suoranaisesti kerätty informaatio ei kuitenkaan toimi niinkään kontrollin välineenä, vaan enemmän juuri tieteellisen liikkeenjohdon periaatetta noudattaen tuottavuuden maksimoinnin välineenä (vrt. Taylor).

8.2.3 Kontrolli: Foodora

> So the app is collecting constantly data you know like your average speed, how many orders are you doing, how late were you on the pick up and then also how long it took when the order came to your phone and you accepted it. Or how long it took for you to drop off the food for example like once you are like in the drop off area in the customers place and you are trying to find where the customer is living. (Haastateltava 7)
>
> Siis koko ajanhan meitä tarkkaillaan. Meillä on koko ajan paikannus päällä puhelimessa sillon kun me ollaan töissä. Ne pystyy jatkuvasti seuraamaan et missä me ollaan, miten kauan me ollaan tietyssä paikassa --- Sillon kun sulle tulee keikka niin sulla lukee vaan siinä sellanen koodi. Sä et tiedä mihin se on menossa, mistä ravintolasta se ruoka haetaan, miten kauan sulla on aikaa siihen pick uppiin. Sä et tiedä siitä mitään, mut sun pitää hyväksyy se. Sit siinä vaiheessa sä näät, et kuinka paljon sulla on periaatteessa aikaa hakee se tilaus. Siinä vaiheessa se voi olla jo myöhässä ja vaikka se arvioaika on tavallaan sellanen, et sun pitäis sillon olla siellä, kun se kello näyttää sen ajan. (Haastateltava 8)

Foodora menee kenties pisimmälle valituista alustoista digitaalisessa valvonnassa ja freelancereiden kontrollissa. Uberin tapaan myös Foodora kerää kuljettaja- ja asiakassovellusten avulla informaatiota kuljetusten toteutumisesta. Tarkkailussa on muun

muassa keikkojen suorittamisen nopeus, valitut kuljetusreitit ja jopa se, kuinka nopeasti tilaus hyväksytään sen jälkeen, kun se on ilmestynyt sovellukseen. Uberista ja Upworkista poiketen Foodoran alustalla asiakas ei valitse kuljettajaa, vaan sen tekee sovellus. Tässä mielessä kuljettajien mahdollisuuksia kilpailla vapaasti yrittäjinä on rajoitettu huomattavissa määrin.

Varsinaisesti täyttä vapautta työvuoroistakaan ei ole, sillä niistä kilpaillaan muiden lähettien kanssa. Kilpailua on rajoitettu jo aiemmin mainitulla batch-järjestelmällä, jossa 1. batchiin kuuluvat saavat valita vuoronsa ensin ja 2. batchiin kuuluvat myöhemmin. Batch määräytyy keikkasuoritusten ja lähetin tekemien laiminlyöntien kuten vuoroon saapumattomuuden tai myöhästymisten perusteella. Vuorojen määrä on rajoitettu ja kuljettaja sitoutuu tulemaan niihin varatessaan ne, ellei vaihda niitä toisten kuljettajien kanssa tai kykene selittämään poissaoloaan sairaudella tai muulla esteellä tarpeeksi ajoissa.

Vuorojen sisällä alusta kontrolloi keikkoja eli Uberin tapaan keikoista ei vuoron sisällä voi kieltäytyä, vaikka keikka menisi yli varatun vuoron ajan. Keikoilla on myös noudatettava mahdollisuuksien mukaan sovelluksen asettamia aikamääreitä. Myöhästymiset vaikuttavat myöhempään vuorojen saantiin oli kyse sitten omasta hitaudesta tai ravintolan hitaudesta. Sovellus asettaa myös ravintolalle aikamääreet, joita sen on noudatettava, minkä vuoksi ravintolan toiminta on myös kontrollin alaisena.

Läheteillä ei ole valtaa keikoista saataviin korvauksiin, vaan matkan pituudesta tai haastavuudesta riippumatta keikkapalkkio on sama ja tuntipalkka on aina vakio päivän mukaan. Foodora kykenee myös muuttamaan sopimuksia ilman, että sen tarvitsee neuvotella lähettien kanssa, nämä kun toimivat yrittäjinä. Toki yrittäjinä tai kevytyrittäjinä heillä on mahdollisuus vain jättää ottamatta keikkoja ja lopettaa työt milloin vain. Ongelmana monilla läheteillä on, että usein he ovat syystä tai toisesta heikommassa asemassa työmarkkinoilla, jolloin he joutuvat vaihtoehtojen puutteessa suostumaan tähän rajoitettuun yrittäjyyteen.

Foodoran toiminta ei kuitenkaan ole täysin rajoittavaa, vaan siihen liittyy myös kannustimia. Vuodenajasta johtuville haasteille on olemassa esimerkiksi talvibonus. Provision osuus keikoista on viime sopimuksissa kasvanut ja on täysin vuoroon osuvista keikoista kiinni, onko sillä mahdollisuus saavuttaa parempaa vai huonompaa palkkaa kuin aikaisemmin. Foodora pyrkii myös kannustamaan ja motivoimaan lähettejä kerätyn palautteen avulla tuoden sitä rider captainien eli ryhmänvetäjien välityksellä heidän tietoonsa. Myös asiakkaat

antavat arvion tehdystä keikasta, mutta kukaan haastateltavista ei ollut havainnut, että sillä olisi ollut vaikutusta rider captainin palautteeseen tai myöskään työvuoroihin.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkielmassa haastateltiin hyvin erilaisia ihmisiä hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Yhdistävänä tekijänä kaikilla oli se, että he toimivat freelancereina ja hankkivat työkeikkansa digitaalisten alustojen välityksellä. Muuten erovaisuuksia ilmeni niin työnkuvissa, työn sisällöissä ja työstä maksettavissa korvauksissa kuin myös siinä, millaisessa roolissa työ näyttäytyy näiden ihmisten elämässä. Erot kokemuksissa olivat suuria eri alustoilla toimivien ihmisten välillä ja alustojen toimintaperiaatteet erosivat niin merkittävästi toisistaan, että niiden vertaaminen keskenään tuntui ajoittain lähes absurdilta. Siitä huolimatta vertailu tuotti mielestäni merkittävän tuloksen. Joukkoistetun työn muodot eroavat toisistaan niin paljon, ettei niitä ole edes kovin mielekästä vertailla keskenään.

Tämä tulos antaa viitteitä siihen, että alustatalouden käsitteistöä tulisi käyttää tarkemmin. Joukkoistetussa työssä tulisi entistä tarkemmin erottaa alustat, jotka tarjoavat markkinaväylän aidosti vapaina freelancereina toimiville sekä ne alustat, jotka tarjoavat palvelua asiakkaille ja joilla freelancerit toimivat palvelun välittäjinä. Joukkoistettua työtä ja alustayrityksiä tutkiessa huomionarvoista on siis kiinnittää huomiota siihen, toimiiko alustayritys ainoastaan välittäjänä keikkatöille vai ottaako se roolia myös palveluntarjonnasta. Upwork toimii välityskanavana erilaisille erikoisosaamista vaativille keikkatöille, mutta Foodora myy kuluttajille käytännössä yhtä palvelua, jonka välikappaleita ovat freelancereina toimivat lähetit.

Tulos ei ole uusi. Tutkielmaa tehdessäni tieto joukkoistetusta työstä täydentyi jatkuvasti. Ensin Eurofound julkaisi raportin, jossa painotettiin alustojen toimintaperiaatteiden tarkastelua joukkoistetun työn tutkimuksissa (Eurofound 2018, 63). Vuoden 2019 alussa julkaistiin Kalevi Sorsa -säätiön julkaisu alustataloudesta, jossa tehtiin käsitteellinen erotus alustojen kautta välitettävän työn ja alustatyön välillä. Julkaisussa alustatyöllä viitattiin Foodoran kaltaisiin toimijoihin, jotka kontrolliltaan ja toimintatavoiltaan olivat verrattavissa työnantajaan, mutta hyödynsivät ihmisten työpanosta ottamatta heistä työnantajavastuuta. Alustavälitteisellä työllä taas viitattiin Upworkin kaltaisiin alustoihin. (Mattila 2019, 18–20.)

Julkaisun viesti on, että Foodoran kaltaiset tapaukset tulisi erottaa joukkoistetusta työstä omaksi osakseen sillä ne eivät toteuttaneet työn välittämisen ja joukkoistamisen periaatetta, vaan jakoivat työtehtäviä ”alaisilleen” ja kontrolloivat näin heidän toimintaansa. (Mattila

2019.) Tutkielman kontrollia kartoittava osuus ei siis ole ristiriidassa muiden tulosten kanssa, vaan tukee jo aiemmin havaittua. Kontrollin tutkiminen nousi oleelliseksi kuitenkin vasta siinä vaiheessa, kun analyysin ensimmäisestä motiiveja ja merkityksiä kartoittavasta osuudesta alkoi nousta tiettyjä toistuvia teemoja, jotka vaikuttivat ihmisten tyytyväisyyteen.

Toinen tutkielman keskeisimmistä tuloksista on se, että ihmiset hakevat alustojen kautta joustavuutta, hallintaa ja vapautta työhönsä ja ihmisten tyytyväisyyteen vaikuttaa se, kuinka hyvin tämä vapaus toteutuu keikkatyössä. Siinäkin tapauksessa, että tulot alustan kautta eivät vastanneet odotuksia, koettiin alustan toiminta reiluna, jos vastuu ja vapaus on henkilöllä itsellään. Tämä myös mahdollisti alustan palveluiden joustavan hyödyntämisen eri tilanteissa. Alusta ja sen tarjoamat keikat saivat tällöin useampia erilaisia merkityksiä ihmisten käytössä. Upwork voitiin asettaa niin sivutulonlähteeksi, yrittäjyyden käynnistäjäksi, turvaverkoksi asiakkaiden tarpeessa tai muun elämän mahdollistajaksi. Vaikka projekteja olisi ollut joskus niukasti ja heikoilla ehdoilla, voitiin tehtyjen projektien katsoa vievän henkilön uraa eteenpäin ja tarjoavan referenssietuja tulevaisuutta ajatellen.

Mahdollisuus hyödyntää digitaalisia alustoja joustavasti sekä alustoille itse annetut merkitykset vievät kolmanteen tärkeään havaintoon, joka nousi esille jo esihaastatteluvaiheessa. Digitaalisen joukkoistetun työn määrittely on hankalaa. Hankalan siitä tekee se, että ihmiset voivat toiminnallaan muodostaa alustoille omia merkityksiään käytössä. Tällöin myös Facebook voi saada roolia työtä välittävänä alustana, kuten esihaastatteluvaiheessa ilmeni.

Toinen määritelmän hankaluus liittyy siihen, missä vaiheessa työprosessia digitaalinen alusta tulee mukaan. Onko AirBnb alustatyötä tai alustavälitteistä työtä, kun alustalla vuokrataan asuntoa, johon joudutaan kohdistamaan työtä? Varsinainen työ tehdään siis pääasiassa etukäteen ja alustaa hyödynnetään lähinnä lopputuotteen kauppaamiseen. Mattilan (2019) määrittelyssä vaihdon välineenä on työpanos. Tämä ei kuitenkaan mielestäni välttämättä kerro koko totuutta digitaalisille alustoille joukkoistetuista töistä.

Digitaalisilla alustoilla on mahdollista tehostaa palveluntarjoajan ja tilaajan kohtaamista, mutta ne voivat myös asettua ikään kuin työnantajan asemaan ja ottaa erilaisin tavoin kontrollia työpanostaan myyvistä ihmisistä. Uberin tapauksessa on hieman epäselvää, onko palveluntarjoaja kuljettaja vai Uber. Jos alustayritys on vastuussa asiakkaille ja joutuu sen vuoksi hallinnoimaan palveluntarjontaan kuuluvia osiaan saadakseen aikaan hyvän palvelukokemuksen, eivätkö kuljettajat ole silloin yrityksen työntekijöitä?

Foodoran suhteen palveluntarjoajan määrittely menee vielä haastavammaksi. Yksinkertaistettuna kyse on ravintoloiden ruuankuljetuspalveluiden ulkoistamisesta yritykselle. Yritys taas on ulkoistanut palvelunsa freelancereille, mutta samaan aikaan pyrkii hallinnoimaan palvelukokemusta erilaisilla rajoitteilla ja vaatimuksilla läheteille ja ravintoloille.

Palvelumallien monipuoliset ratkaisut ovat mielestäni syy siihen, miksi joukkoistetun työn tutkimuksessa oleellista on tarkastella alustojen toimintaperiaatteita ja sitä, millaista yrittäjyyttä alustojen toiminta edistää. Parhaimmillaan kyse voi olla markkinaväylästä yrittäjille, kun taas joillain alustoilla kyse voi olla yrittäjyydestä rajoitetulla toimintakentällä ja palkkioilla. Pahimmillaan alusta rajoittaa myös keikkojen hankintaa ja työtunteja. On kyse vapauden ja kontrollin välisestä suhteesta. Kuinka paljon yrittäjältä voidaan viedä vapautta toiminnastaan, ennen kuin alustayrityksen ja yrittäjän välisestä kumppanuussuhteesta tulee työnantaja–työntekijäsuhde? Vastaus ei ole yksiselitteinen vaan perustuu käsitykseemme siitä, mikä on reilua.

Euroopan komissio esitti sosiaalisen suojelun saatavuutta koskevassa ehdotuksessaan, että yhteistyösuhde voidaan määritellä työsuhteeksi, jos alusta määrittelee palvelun hinnan, asettaa muita ehtoja, kuten velvoitteen vastaanottaa töitä, ja jos alusta omistaa palvelutarjonnan kannalta merkittäviä omaisuuseriä (Euroopan komissio 2018, 7). Määritelmä on hankala siinä mielessä, että se tarjoaa yrityksille mahdollisuuden väistää työnantajavelvoitteita esimerkiksi sillä perusteella, että lähetit omistavat omat polkupyöränsä tai autonsa. (Mattila 2019, 55).

Toisaalta Foodoran tapauksessa näillä ehdoilla työnantajastatus voisi täyttyä, sillä lähetit eivät pysty työskentelemään ilman Foodoran tarjoamaa välineistöä. Uber ja Foodora määrittelevät palvelulleen hinnan ja siltä osin osuvat tähän työnantajaprofiiliin. Sen sijaan ”muut ehdot” ovat hankalia tarkastella, sillä tämänkin aineiston perusteella on selvää, että kaikki alustat asettavat jonkinasteisia velvollisuuksia ja rajoitteita freelancereille. Joudutaan jälleen miettimään, mikä määrä rajoitteita on reilua yrittäjää kohtaan ja mikä ei.

Reilua vapauden rajoittamista täytyy katsoa myös kontekstisidonnaisena asiana. Moni nosti haastatteluissa esille alustan roolin ”ponnahduslautana” eli mahdollisuutena edetä alustan välityksellä parempiin tehtäviin. Upworkin tapauksessa se tarkoitti tietyn epävarmuuden ja hinnanpoljennan sietämistä, koska keikkojen mahdollisuusaspekti korostui tärkeämpänä. Uber-kuljettajalle alustat tarjosivat toivottua vapautta aiempaan taksilakiin verrattuna.

Foodoran läheteillä näitä muita hyötyjä ei juurikaan ilmennyt, mikä osaltaan vaikuttaa varmasti siihen, että lähetit eivät niiden kautta sivuuta työssään kokemia epäkohtia. Voi olla myös, että ihmiset hakevat alustayrittäjyydeltä jotain muuta, kuten vapautta, mutta päätyvät rajoitteiden seurauksena tilanteeseen, joka ei vastaa näitä odotuksia.

Reiluuden kokemus perustuu myös vastausten perusteella myös siihen, millainen elämäntilanne henkilöillä on ja mihin rooliin alusta asettuu tässä elämäntilanteessa. Vaihtoehtojen puute, taloudellinen epävakaus ja työmarkkina-aseman heikkous voivat olla tekijöitä, jotka ajavat pakkoyrittäjyyteen. Toisten osalta voidaan puhua mahdollisuusyrittäjyydestä, kun työllä pyritään luomaan muutosta olemassa olevaan tilanteeseen, kuten esimerkiksi Uber-kuljettaja oli tehnyt.

Olisi mielenkiintoista tietää, kuinka mahdollisuuden kokemus näyttäytyy Foodoran lähetteinä toimivien maahanmuuttajien keskuudessa, joissa mahdollisesti yhdistyvät taloudellinen riippuvaisuus, mutta myös työn tarjoama mahdollisuus integroitua suomalaisille työmarkkinoille. Tämän tutkielman yksi heikkouksista on se, ettei maahanmuuttajia saatu tutkimukseen enempää, vaikka he ovat vahvasti edustettuina kaikilla tutkimuksessa olleilla alustoilla.

Suomen akatemian tutkijoiden mukaan monelle maahanmuuttajalle mistä tahansa työstä olisi hyötyä heidän etenemisellään Suomen työmarkkinoilla. (Helsingin sanomat 5.4.2019). Olisiko rajoitettuna yrittäjänä pitäminen eettisempää, jos siihen liittyisi kannustimia esimerkiksi niin, että se edistäisi henkilöiden työllistymistä jatkossa tai että heille tarjottaisiin työsopimusta siinä vaiheessa, kun tehdyt keikkamäärät ja työtunnit ylittävät tietyn säännöllisyyden rajan?

> Silloin niillä (Foodora) oli vielä sellanen käytäntö, että jos sä ylität sen --- jotain seitsemän tonnii, mitä sä saat tienata, et jos se menee sulta ne tulot yli siitä, niin sillon ne tarjoo sulle työsopimusta. Mut enää sitä ei oo. (Haastateltava 8)

Suomessa yrittäjyyden määrittelyä ei olla jouduttu vielä tekemään alustatalouden vuoksi niin tarkasti kuin monissa muissa maissa, joissa joukkoistetun työn kehitys on pidemmällä. Iso-Britannia on kohdannut alustalouteen ja joukkoistettuun työhön liittyviä haasteita jo aikaisemmin. Uber joutui maassa ottamaan työnantajavastuuta jo vuoden 2016 oikeudenkäynnin jälkeen. Oikeus katsoi, että kuljettajat olivat olleet täysin kyvyttömiä

neuvottelemaan palkkioistaan asiakkaiden kanssa ja olivat täysin Uberin ehdoilla, joten olisi täysin ”naurettavaa” pitää heitä itsensätyöllistäjinä. (The Guardian 28.10.2016.)

Uber päätyi lopulta ottamaan työnantajavastuuta kuljettajistaan, mutta vuoden 2019 alkupuolella sadat kuljettajat ovat jälleen lakkoilleet Uberia vastaan yrityksen laskettua kuljettajien tuntiansioita alle kansallisen minimitason (The Guardian 8.5.2019). Vuonna 2018 Uberin toiminta oli todettu laittomaksi myös Tanskassa, Bulgariassa, Unkarissa ja Australian pohjoisosissa (Telegraph 26.6.2018). Foodoran toiminta niin ikään on nykyään kiellettyä Australiassa ja lähettien protesteja on pidetty ympäri Eurooppaa (The Guardian 2.8.2018; The Local 18.5.2017).

Vaikka yhä edelleen kokoaikaiset toistaiseksi voimassaolevat niin sanotut normaalit työsuhteet ovat vallitsevin työllisyyden muoto, on Suomessa viimeisen vajaan 20 vuoden aikana painopiste siirtynyt hiljalleen yhä enemmän ja enemmän kohti epätyypillisiä ja hajanaisia työsuhteita. Työurista on tullut pirstaleisempia ja yhden ihmisen työuralla voivat vaihdella monet eri vaiheet: palkkatyö, yrittäjyys, uudelleenkouluttautuminen ja työttömyys. Ihmisiltä se tulee vaatimaan yhä enemmissä määrin epävarmuuden ja muutostilan sietämistä. Työelämän hajanaisuus on kuitenkin monelle psyykkisesti rankkaa ja aiheuttaa riskin tipahtaa kokonaan työelämän ulkopuolelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 18–20.)

> Mitä me ymmärretään palkkatyöllä, tulee häviämään ja ihmiset tekee useampia töitä sehän on tavallaan hurja ajatushan se on eikä välttämättä ehkä niin mieleinen, mutta ehkä tää on ollu itselle myös semmosta riskien hallintaa tai, että on varautunut siihen, et jos tää työelämä menee tähän, niin on ikään kuin valmiudet sitten tehdä yrittäjäluonteisesti ja mulle se ois itseasiassa ihan ok tapa toimiakin näin (Haastateltava 6)

Monelle haastateltavalle työelämän muutos oli hyvin tiedostettu asia. Tulevaisuus ei pelottanut suuresti ja lähes kaikilla oli vahva usko siihen, että omalla ammattitaidolla työtä löytyy jatkossakin. Haastateltavilla esille ei noussut suoranaista halua vaurastumiseen, mutta lähes kaikkien toiveena oli saavuttaa tietynlainen vakaus ja tulojen säännöllisyys. Vakaudella tarkoitettiin sitä, että tulotaso sopii omaan elämäntyyliin, eikä se kaikilla tarkoittanut kokoaikaista täysipäiväistä työtä tai edes kovin korkeaa tulotasoa. Vapaa-aika arvotettiin yleisesti korkealle ja tulotason toivottiin olevan sellainen, että se toisi turvaa ja tarjoaisi vapauden toteuttaa itseä ja omia intressejä työn ulkopuolella. Haastateltavien vastaukset noudattelevat 2000-luvun ajankäytön trendiä, jossa työtunnit ovat vähentyneet ja vapaa-ajan määrä on ihmisillä kasvanut (Pääkkönen & Hanifi 2011, 42).

Vakaus ja ennakoitavuus eivät ole kuitenkaan niitä trendejä, joihin työelämä tekee hiljaista muutosta, vaan yhä useamman työelämässä nousevat esille prekaarin työn piirteet. Muutoksen keskellä saatamme joutua määrittelemään työn roolin monilta osin uudelleen. Siinä missä perinteisessä palkkatyössä työ on tarkoittanut ensisijaista vakauden ja toimeentulon tarjoajaa, voi kehitys nostaa rinnalle uuden joukon työllisiä, joille erilaiset tulonsiirrot toimivat täydentävänä ja vakautta tarjoavana tulonlähteenä. Työurien yhtenäisyyden väheneminen on haaste myös esimerkiksi ansiosidonnaisille etuuksille ja eläkejärjestelmälle. Euroopan komission ehdotuksessa kehotetaankin kansallisten järjestelmien kokonaisvaltaisiin uudistuksiin, jotta sosiaaliturvaan pääsy turvataan epätyypillisen työn tekijöille ja itsensätyöllistäjille aiempaa joustavammin (Euroopan komissio 2018, 64).

Muutos on äärimmäisen hankala poliittinen kysymys. Valtiovarainministeriö pitää laajaa työllisyyttä edellytyksenä ylläpitää ja parantaa nykyisen kaltaisen julkisen talouden kestävyyttä (Valtiovarainministeriö 2019). Työllisyysasteen kestävä taso ja sen tavoittelu on kestoaihe julkisessa keskustelussa. Vaikeudet koskevat sitä, millaisia ratkaisuja joudutaan tai halutaan tehdä ihmisten työllistymisen edistämiseksi ja vaatiiko se joustamista olemassa olevista työhön liittyvistä oikeuksista ja etuuksista. Kiistoissa keskeisenä tekijänä on se, mistä joustavuutta lähdetään etsimään. Kannustetaanko yrittäjiä ottamaan työntekijöitä heikentämällä työntekijöiden irtisanomissuojaa? Onko työntekijöitä helpompi palkata, jos ajoittain voidaan tehdä paikallisia joustoja palkkojen suhteen, jopa alle työehtosopimusten mukaisen rajan?

Vaikka tutkimuksessa puhutaan työsuhteiden sijaan yrittäjyydestä, koskevat samat epävarmistumiskehityksen ongelmat uutta yrittäjyyttäkin. Monessa tapauksessa yrittäjyys on juuri epätyypillistä työtä. Myös yrittäjyyden yhteydessä varsinkin alustatyössä ja erilaisissa yrittäjiin kohdistetussa kontrollintasoissa joudutaan pohtimaan sitä, mikä on oikeudenmukainen korvaus tehdystä työstä. Varsinkin keikkamuotoisessa työssä on oleellista keskustella yrittäjienkin tapauksessa siitä, millä hinnalla ihmiset myyvät työpanostaan ja aikaansa ja kykenevätkö he ehkäisemään köyhyyttä omalla aktiivisuudellaan kohtuullisen työtaakan rajoissa. Jos lisääntyvät yrittäjämuodot eivät tarjoa korvauksen määrittelyn vapautta, tulisiko määrän olla lailla säädetty minimipalkka? Jos se ei ole mahdollista kansainvälisesti, olisiko tarvetta paikallisesti toimiville alustoille ja alustayrityksille? Olisiko tilausta kolmannelle työntekijäkategorialle, joka asettuisi palkkatyön ja yrittäjätyön väliin (vrt. Juntunen 2017, 13)?

Digitalisaatio tulee jatkossakin muuttamaan työelämää yhä enemmän ja enemmän. Se korvaa monia etenkin mekaanisia ja standardisoituja työtehtäviä. Samalla digitalisaatiokehitys kuitenkin avaa portteja uudelle osaamiselle ja ihmiskeskeiselle palvelutyölle. (OECD 2016.) Digitaalinen kehitys tarkoittaa myös sitä, että tietotason on päivityttävä kehityksen mukana ja ihmisiltä vaaditaan yhä enemmän itsensä kehittämistä pärjätäkseen muuttuvilla työmarkkinoilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 40).

Tiedollinen ja taidollinen polarisaatio on jo nyt näkyvissä työelämässä, jossa monet työikäiset eivät enää kykene vastaamaan uuden työn vaatimuksiin ja jäävät työelämän ulkopuolelle. Työelämä ja etenkin asiantuntijatyö vaatii laajojen tietomäärien hallintaa ja kykyä käsitellä suuria kokonaisuuksia entistä paremmin. Samalla monessa työssä tietoteknisten sovellusten nopea ja joustava omaksuminen nousee entistä tärkeämmäksi ominaisuudeksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 40.)

Mielestäni digitaalista kehitystä ei saisi kuitenkaan tarkastella yksinomaan haasteena työelämälle, vaan se tulisi nähdä myös ratkaisujen tarjoajana. Kuten haastatteluissakin ilmeni, mahdollisti Upwork alustana esteettömän työskentelyn monille freelancerille. Yhdelle se tarjosi mahdollisuuden tulojen hankintaan, kun työkyky ei muuten sopinut perinteiseen työelämään. Toisella se mahdollisti työn ja lapsenhoidon yhdistämisen. Jakamistalouden innovaatiot, kuten majoituspalvelut ja yhteiskäyttöautot, mahdollistavat vajaakäytöllä olevien resurssien paremman hyödyntämisen ja edistävät siten kestävää kulutusta. Joukkoistaminen voi myös olla se tekijä, joka mahdollistaa uuden tiedon paremman saatavuuden ihmisille ja koko iän jatkuvan oppimisen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 40).

Digitalisaatiota ei muutenkaan tulisi mielestäni nähdä epävarmuuden aiheuttajana. Työn muuttuminen epätyypillisemmäksi ja epävarmemmaksi on pidemmän kehityksen tulosta eikä lähtöisin yksinomaan digitalisaatiosta, vaikka 1970-luvun muutoksien taitekohdassa teknologian roolia tuloksen tekemisessä ja työn valvonnassa alettiin korostaa. Digitaaliset teknologiat ovat ikään kuin välineitä, jotka tukevat ja edistävät työelämän muutosta, mutta eivät yksinään aiheuta sitä. Työn prekarisaatiota on ollut jo ennen alustatalouden kehitystä.

Tämä tutkielma tarkasteli joukkoistettua työtä keikkatyöläisten näkökulmasta. Työnantaja- ja yrityshaastattelut toisivat vielä laajempaa näkökulmaa aiheeseen. On myös huomioitava, että käytetyt joukkoistetun työn kategoriat eivät tunnista täysin yritysten sisäisiä eroavaisuuksia, eivätkä tulokset anna mitään tyhjentävää vastausta eri alustatyyppien

kontrollin tavoista. Jatkotutkimuksissa olisi mahdollisuus sekä suurempaan laajuuteen että syvyyteen. Tutkielmaani kattavamman vertailun tekemiseksi tarvittaisiin useampia alustoille perustuvia yrityksiä. Toisaalta taas näistä yrityksistä kaivataan myös kattavaa syvällistä tietoa. Alustoille perustuvia yrityksiä ilmaantuu jatkuvasti ja niiden toimintaperiaatteiden lähempi tarkastelu antaisi arvokasta tietoa niiden luomista työ- ja yrittäjämuodoista.

LÄHTEET

Acquier, A., Daudigeos, T. & Pinkse, J. (2017): Promises and Paradoxes of the Sharing Economy: An Organizing Framework. Technological Forecasting and Social Change. Vol 125, 1-10. Saatavilla <https://pdfs.semanticscholar.org/ca45/cf030b15c25d8e2729ce27f97fff6961bd5c.pdf>, luettu 4.4.2018.

Ailisto, H., Collin, K., Juhanko, J., Mäntylä, M., Ruutu, S., Seppälä, T., Halen, M., Hiekkanen, K., Hyytinen, K., Kiuru, E., Korhonen, H., Kääriäinen, J., Parviainen, P. & Talvitie, J. (2016): Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79575/Onko%20Suomi%20j%C3%A4%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%20alustatalouden%20junasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 3.4.2018.

Alaja, A. & Suominen, E. (2015): Taloutta työväelle – Markkinaliberalismin myyttejä murtamassa. Helsinki: Into kustannus.

Alasoini, T. (2018): Joukkoistettu työ: Muodot levinneisyys ja merkittävyys työelämän muutosilmiönä. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018, 54-62. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160692/TEM%20tyopoliittinen%20aikakauskirja%201_2018.pdf?sequence=1#page=54>, luettu 3.4.2018.

Alasoini, T. (2015): Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015, 26-37. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74854/tak22015.pdf?seq#page=26>, luettu 2.4.2018.

Blystone, D. (2019): Story of Uber. Investopedia. Saatavilla <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/111015/story-uber.asp>, luettu 12.1.2019.

Braverman, H. (1974): Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press.

Cohen, P., Hahn, R., Hall, J., Levitt, S. & Metcalfe, R. (2016): Using Big Data to Estimate Consumer Surplus: The Case of Uber. NBER Working paper series. Cambridge: National Bureu of Economic Research. Saatavilla <https://www.nber.org/papers/w22627.pdf>, luettu 12.1.2019.

Cramer, J. & Krueger, A. B. (2016): Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber. American Economic Review: Papers & Proceedings, 177–182. Saatavilla <https://pubs-aeaweb-org.ezproxy.jyu.fi/doi/pdfplus/10.1257/aer.p20161002>, luettu 12.1.2019.

Foucault, M. (1983): The Subject and Power. Teoksessa Dreyfus, Hubert L. & Rabinow, Paul (toim.): Beyond Structuralism and Hermeneutics. Chicago: The Chicago University Press, 208- 226.

Eriksson, P & Koistinen, K (2005): Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki, Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 4:2005. Saatavilla

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/21788/URN_NBN_fi_jyu-200909173917.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 2.5.2019.

Eskola Jari (2007): Teemahaastattelututkimuksen tekemisestä. Teoksessa: Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Tammi, Helsinki 2007, 33-38.

Eurofound (2018): Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Saatavilla <http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2019/01/ef18001en.pdf>, luettu 21.11.2018.

Euroopan komissio (2018): Ehdotus: Neuvoston suositus sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta. Strasbourg 13.3.2018 {COM(2018) 130 final}. Saatavilla <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/staff-working-document-monitoring-implementation-european-pillar-social-rights-march2018.pdf>, luettu 24.5.2019.

Evans, P. & Gawer, G. (2016): The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey. The Emerging Platform Economy Series No. 1. The Center for Global Enterprise. Saatavilla <https://www.thecge.net/app/uploads/2016/01/PDF-WEB-Platform-Survey_01_12.pdf>, luettu 16.9.2018.

Farrel, D. & Greig F. (2016): Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Big Data on Income Volatility. JP Morgan State & Co Institute. Saatavilla <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>, luettu 16.9.2018.

Foodora.com (2019): How it works. Saatavilla <https://www.foodora.com/about/>, luettu 23.5.2019.

Foster, J. (1998): Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 25th Anniversary Edition. New York: NYU Press.

Hall, J. V. & Krueger, A. B. (2017): An Analysis of the Labor Market for Uber´s Driver-partners in the United States. NBER Working Paper Series. Cambridge, National Bureu of Economic Research. Saatavilla <https://www.nber.org/papers/w22843.pdf>, luettu 12.1.2019.

Hardt, M. & Negri, A. (2001): Empire. Lontoo: Harward University Press. Saatavilla <http://www.angelfire.com/cantina/negri/HAREMI_printable.pdf>, luettu 5.3.2019.

Helsingin sanomat (5.4.2019): Maahanmuuttajien osaamista tulisi hyödyntää paremmin. Kirjoittajat: Anu Yijälä & Tiina Luoma. Saatavilla <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006059170.html>, luettu 22.5.2019.

Helsingin sanomat (6.10.2017): Tätä Wolt ja Foodora merkitsevät ravintolalle: Asiakkaita tulee lisää mutta iso siivu tuotoista katoaa. Kirjoittaja: Oona Lohilahti. Saatavilla <https://www.hs.fi/talous/art-2000005396998.html>, luettu 11.11.2018.

Honkatukia, J., Tamminen, S. & Ahokas, J. (2014): Suomi on jo palvelutalous. Vatt policy brief 1/2014. Saatavilla <https://vatt.fi/documents/2956369/3012241/vatt_policybrief_12014.pdf/bb1ffa6d-4be0-47c2-b1cd-3de02da9b605/vatt_policybrief_12014.pdf.pdf>, luettu 6.5.2019.

Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2018): Working in the Gig Economy: Insights from Europe. Teoksessa Neufeind, M., O´Reilly, J. & Ranft, F. (toim.) Work in the digital age: Challenges of the fourth industrial revolution. 153-162. Saatavilla <https://policynetwork.org/wp-content/uploads/2018/06/Work-in-the-Digital-Age.pdf>, luettu 16.9.2018.

Häikiö, L. & Niemenmaa, V. (2007): Valinnan paikat. Teoksessa Laine, M, Bamberg, J. & Jokinen P (toim.): Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, Helsinki University Press. 41-56.

Härmälä, V., Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme., K. & Autio, E. (2017): Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2017. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160354/75_Yrittajyyspaketti_Raportti_2017-11-16_.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 13.4.2018.

Jakamistalouden virkamiesneuvosto (2017): Jakamistalouden säädösympäristö – Haasteet ja kehittämistarpeet, virkamiesselvitys. Työ – ja elinkeinoministeriön julkaisuja 44/2017. Työ – ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160356/TEMrap_44_2017_verkkojulkaisu.pdf>, luettu 13.4 2018.

Jakonen, M. (2018): Työn muutoksen suuret linjat. Teoksessa: Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki, Into kustannus, 345-382.

Julkunen, R (2017): Muuttuvat hyvinvointivaltiot: Eurooppalaiset hyvinvointivaltiot reformoitavina. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55748/978-951-39-7146-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 1.12.2018.

Julkunen, R. (2008): Uuden työn paradoksit. Tampere, vastapaino.

Julkunen, R. (1987): Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Vastapaino, Tampere.

Juntunen, R (2017): Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa? SAK:n mahdollisuuksien aika- hankkeen teema, syksy 2017, Loppuraportti. Saatavilla <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/kuuluuko-tyontekijan-aani-alustataloudessa>, luettu 16.9.2018.

Justice4couriers.fi (2019): Saatavilla <https://www.justice4couriers.fi/>, luettu 8.1.2019.

Keto-Tokoi, J. (2019): Yksi kuva näyttää: Taksien hinnat räjähtivät yhtäkkiä ylös. Uusisuomi.fi. Saatavilla <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/273851-yksi-kuva-nayttaa-taksien-hinnat-rajahtivat-yhtakkia-ylos>, luettu 22.5.2019.

Koivunen, T. (2016): Täyttä päivää työttömänä: Työn ja ei-työn rajalla. Helsinki. Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura 2016. Saatavilla <http://www.uta.fi/yky/wrc/flexlife/publications/Koivunen%202016.pdf>, luettu 20.1.2019.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (2007): Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa. Laine, M, Bamberg, J. & Jokinen P (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, Helsinki University Press, 9-38.

Lehdonvirta, V. (2017): Where Are Online Workers Located? The International Division of Digital Gig Work. Oxford: Oxford Internet Institute. Saatavilla <https://www.oii.ox.ac.uk/blog/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>, luettu 17.9.2018.

Lehdonvirta, V. (2018): Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms. New Technology, Work and Employment 33:1, 13-29. Saatavilla <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3099419 >, luettu 17.9.2018.

Malmsten, A. (2007): Rajaaminen. Teoksessa: Laine, M, Bamberg, J. & Jokinen P (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, Helsinki University Press, 57–73.

Mamia, T., Alvesalo-Kuusi, A., Kuokkanen, A. & Virtanen, S. (2011) Työn elektroninen valvonta Suomessa. Helsinki, Työterveyslaitos. Tutkimuksen loppuraportti 6/2011. Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134952/Ty%C3%B6n%20elektroninen%20valvonta%20Suomessa.pdf?sequence=1>, luettu 13.5.2019.

Manyika J., Lund S., Bughin J., Robinson K., Mischke J. & Mahajan D. (2016): Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy. McKinsey Global Institute 10/2016. Saatavilla <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx>, luettu 13.12.2018.

Marx, K. & Engels, F. (1938): Kommunistisen puolueen manifesti. suomenkielinen painos.

Mattila, M. (2019): Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa: Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki, Kalevi Sorsa säätiö.

Mattila, M. (2018): Alustatalouden haasteet työntekijälle. Impulsseja 1/2018, Kalevi Sorsa säätiö. Saatavilla <https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2018/01/Mattila-Alustatalouden-haasteet-tyontekijalle-WEB.pdf>, luettu 13.4.2018.

Mattila, M. (2003) Otos ja otantamenetelmät. Borg, S., Paaso, E., Mattila M. & Sivonen, J. (toim.) KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>, luettu 10.9.2019.

Mokyr, J. (1985) The Industrial Revolution and the New Economic History. Teoksessa J. Mokyr (toim.) The Economics of the Industrial Revolution. Lontoo: Allen & Unwin. Saatavilla <http://www.unsa.edu.ar/histocat/haeconomica07/mokyr.pdf>, luettu 4.2.2019.

Möttönen, T (2017): Kasvun tekijät: Tutkimus Suomen teollistumisen ajan perustajayrittäjistä 1870-1990. Jyväskylä, Jyväskylän yliopiston historian ja etnologian laitos. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53643/978-951-39-7017-8_vaitos04052017.pdf?sequence=1>, luettu 8.1.2019.

Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017): Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 24-35.

OECD (2016): Future of Work in Figures. Policy Forum on the Future Work. Saatavilla <http://www.oecd.org/employment/ministerial/future-of-work-in-figures.htm>, luettu 27.5.2019.

Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H. & Koivunen, T. (2017) Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 127-143.

Oksanen, K. (2017): Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa: Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017, Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 14.4.2018.

Parviainen, P., Kääriäinen, J., Tihinen, M. & Teppola, S. (2017): Tackling the Digitalization Challenge: How to Benefit from Digitalization in Practice? International Journal of Information Systems and Project Management. Vol 5. No 1 2017, 63-77. Saatavilla <http://www.sciencesphere.org/ijispm/archive/ijispm-050104.pdf>, luettu 12.4.2019.

Pavlick, E., Post, M., Irvine, A., Kachaev, D. & Callison-Burch, C. (2014) The Language Demographics of Amazon Mechanical Turk. Transactions of the Associations for Computational Linguistics. vol 2, 79-92. Saatavilla <https://www.aclweb.org/anthology/Q14-1007>, luettu 13.10.2018.

Pesole, A., Urzì Brancati, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. and González Vázquez, I. (2018): Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey, Joint Research Centre, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Saatavilla <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf>, luettu 19.9.2018.

Pyöriä, P (2017) Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuus ja tutkimus. Teoksessa: Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki, Gaudeamus, 6-23.

Pyöriä, P & Ojala, S (2017): Työn prekarisaatio. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki, Gaudeamus, 36-55.

PwC (2017): Jakamistalous Suomessa 2016 – Nykytila ja kasvunäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 9/2017. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79253/TEMrap_9_2017_verkkojulkaisu.pdf>, luettu 15.4.2018.

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2018): Itsensätyöllistäjät Suomessa 2018. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavilla <http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf>, luettu 6.3.2019.

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014): Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavilla <https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf>, luettu 6.3.2019.

Pääkkönen, H. & Hanifi, R. (2011): Ajankäytön muutokset 200-luvulla. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavilla <http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-331-1.pdf>, luettu 24.5.2019.

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. (2006): KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>, luettu 2.2.2019.

Silvasti, T. (2015): Sisällönanalyysi. Teoksessa: Massa, I. (toim.) Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Helsinki, Gaudeamus.

Solow, R. (1956) A Contribution to the Theory of Economic Growth. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 70, No.1, Te MIT press, 65-94.

Sosiaali – ja terveysministeriö (2015): Työelämä 2025-katsaus: Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf>, luettu 24.5.2019.

Suomen virallinen tilasto (2018): Työvoimatutkimus. Helsinki, Tilastokeskus. Saatavilla <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/>, luettu 12.1.2019.

Suomen virallinen tilasto (2017): Työvoimatutkimus 2017. Helsinki, Tilastokeskus. Saatavilla <https://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html>, luettu 17.4.2018.

Suoranta, A. (2009): Halvennettu työ. Tampere: Vastapaino.

Sutela, H. (2018): Alustatyö on tullut jäädäkseen – Kuinka mitata sitä? Tieto & Trendit, asiantuntija- blogit. 17.4.2018. Saatavilla <https://tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2018/alustatyo-on-tullut-jaadakseen-kuinka-mitata-sita/>, luettu 18.4.2018.

Sweet, S. A. (1994): Work and Power in Post-Fordist Production: A Case Study of Four Machine Shops. University of New Hampshire. University of New Hampshire Scholars´ Repositary. Saatavilla <https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2795&context=dissertation>, luettu 4.10.2018.

Telegraph (26.6.2018): How the World is Going to War with Uber. Kirjottaja: Greg Dickinson. Saatavilla <https://www.telegraph.co.uk/travel/news/where-is-uber-banned/>, luettu 22.5.2019.

The Guardian (8.5.2019): Uber Drivers in UK Cities Strike Over Pay and Conditions. Kirjoittaja: Sarah Butler. Saatavilla <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-drivers-in-uk-cities-strike-over-pay-and-conditions>, luettu 22.5.2019.

The Guardian (16.11.2018): Foodora Rider Classed as Employee and Wins Unfair Dismissal Case. Kirjoittaja: Naaman Zhou. Saatavilla <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/16/foodora-riders-ask-government-to-sue-german-parent-over-unpaid-wages>, luettu 2.5.2019.

The Guardian (2.8.2018): Foodora Condemned for Closing Australian Operation During Back Pay Dispute. Kirjoittaja: Australian Associated Press. Saatavilla <https://www.theguardian.com/business/2018/aug/02/foodora-condemned-for-closing-australian-operation-during-back-pay-dispute>, luettu 2.5.2019.

The Guardian (28.10.2016): Uber Loses Right to Classify UK Drivers as Self-employed. Kirjoittaja: Hilary Osborne. Saatavilla <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status>, luettu 2.5.2019.

The Local (18.5.2017): Foodora and Deliveroo Couriers Protest Working Conditions in Berlin. Kirjoittaja: Julius Haswell. Saatavilla <https://www.thelocal.de/20170518/foodora-and-deliveroo-couriers-protest-working-conditions-in-berlin>, luettu 2.5.2019.

Therborn, G. (1984): Classes and States: Welfare State Developments, 1881–1981. University of Cambridge.

Tiainen, T. (2014) Haastattelu tietojenkäsittelytieteen tutkimuksessa. Informaatiotieteiden yksikön raportteja 25/2014. Tampere, Tampereen yliopisto.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A (2018): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, Helsinki: Tammi.

Töttö Petri (2000): Pirullisen positivismin paluu: Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.

Uber (2019): Näin Uber toimii. Saatavilla <https://www.uber.com/fi/about/how-does-uber-work/>, luettu 12.4.2018.

Upwork.com (2019) How it Works. Saatavilla <https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/>, luettu 14.4.2018.

U.S Bureau of Labor Statistics (2018): Electronically mediated employment. Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Saatavilla <https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment.htm>, luettu 19.10.2018.

U.S Bureau of Labor statistics (2018): Frequently asked questions about data on electronically mediated employment. Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Saatavilla <https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment-faqs.htm#questions>, luettu 19.10.2018.

Valtiovarainministeriö (2019) Valtiovarainministeriön virkamiespuheenvuoro: Julkisen talouden vahvistamista tulisi jatkaa. Valtiovarainministeriö, tiedote. Saatavilla <https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/virkamiespuheenvuoro>, luettu 27.5.2019.

Watanabe, C. & Ilmola, L. (2018): Digitalization of Global Economy and Public Sector Funding. Reports on Scientific Computing and Optimization, 1/2018. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60723/978-951-39-7659-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 4.2.2019.

YLE (4.7.2018) Uber aloitti jälleen Helsingissä – maajohtaja: matkustajia runsaasti ensimmäisten tuntien aikana. Kirjoittaja: Sanni Harmanen. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-10288564>, luettu 22.2.2019.

YLE (7.4.2016) Uber-kuskille tuomio Helsingissä: Sakkoja ja 12 000 euron ansiot valtiolle. Kirjoittaja: Esa Koivuranta <https://yle.fi/uutiset/3-8795657>, luettu 22.2.2019.

Ylhäinen, M. (2015): Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156579/tyooikeus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 4.2.2019.

Ylöstalo, H., Anttila, A., Berg, P. & Härmä, V. (2018): Uuden työn joustavat ruumiit. Työelämän tutkimus, 16(2), 113-125.