

Näkökulmia alustatyön reiluuteen

REILUUDEN MALLIT ALUSTATYÖSSÄ
-HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Laura Seppänen
Marja Käsälä
Jere Immonen
Tuomo Alasoini

Näkökulmia alustatyön reiluuteen

REILUUDEN MALLIT ALUSTATYÖSSÄ -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Laura Seppänen, Marja Känsälä, Jere Immonen, Tuomo Alasoini

Työterveyslaitos
Hyppäys digiin (salkku)

PL 40
00032 Työterveyslaitos
www.ttl.fi

© 2022 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-017-1 (PDF)

PunaMusta Oy, Tampere, 2022

Tiivistelmä

Digitaalisten alustojen avulla työtä voi teettää suurella joukolla ihmisiä. Yhdistämällä asiakkaita ja työn suorittajia toisiinsa alustat tarjoavat uusia mahdollisuuksia liiketoiminnalle ja työtä tekeville, ja ovat samalla edistäneet uudenlaisia tapoja organisoida työtä. Erityisesti osatyökykyiset, nuoret, maahanmuuttajat ja työmarkkinoiden marginaalissa olevat voivat hyötyä työnvälitysalustojen tarjoamista joustavista työnsaanti- ja tulonhankkimismahdollisuuksista. Alustatyö tuo kuitenkin haasteita alustatyötä tekeville henkilöille, suorittajille. Haasteet voivat liittyä työn ja tulojen säännöllisyyteen, työoloihin, sosiaaliturvaan tai neuvotteluoikeuksiin.

Reiluuden mallit alustatyössä eli REIMA-hankkeessa tavoitteena on ollut pureutua laadullisen tutkimuksen avulla niihin keskeisiin elementteihin, jotka tuottavat reiluuskokemuksia alustatyön suorittajille. Toisena tavoitteena oli kartoittaa yhteiskunnallisia käsityksiä alustatyön reiluudesta. Aineistoina on käytetty haastatteluja ja dokumentteja, ja lisäksi on tehty alustatyön reiluutta koskeva kirjallisuuskatsaus. REIMA pienenä hankkeena on alku, jolla on rakennettu pohjaa, ymmärrystä ja verkostoja tulevalle suomalaisen alustatyön reiluuden tutkimukselle ja kehittämiselle.

Internetin ja digitaalisen teknologian kehityksen ohella alustatyön synnyllä on historiallisia juuria jakamistaloudessa. Yhteiskunnallisessa keskustelussa normatiivinen suhtautuminen alustatyöhön, viitekehyksen laajuus tai käsitykset alustatyön radikaalisuudesta työelämän muutosilmionä ovat kahtiajakautuneita. Yhteistä käsitystä reiluudesta on helpointa rakentaa yleisten periaatteiden tasolla. Kirjallisuuskatsauksen mukaan tutkimuksessa on tunnistettu reiluuden haasteita etenkin alustatyön kontrolloiduinmissa muodoissa ja rutiinimaisessa alustatyössä, mutta myös virtuaalisen asiantuntijatyön reiluuskysymyksiä ja reiluutta tukevia käytäntöjä on tunnistettu.

Työtä välittävien digitaalisten alustojen ymmärtäminen työn markkinapaikkoina auttaa jäsentämään alustatyön suorittajien reiluuskokemuksia. Suomessa toimivien globaalilla alustalla työskentelevien freelancereiden ja ruokalähettiläiden haastattelujen mukaan vapaus ja joustavuus ovat alustatyön yleisimmät reiluushyödyt suorittajille. Reiluuskokemus rakentuu eri tavoin työn luonteesta ja alustojen toimintamalleista riippuen. Kilpailu on markkinapaikan luonnollinen piirre. Mahdollinen kilpailu työtehtävistä suorittajien välillä aiheuttaa usein epäreiluuden kokemuksia, mutta joskus suorittajat kokevat kilpailun auttavan heidän ammattitaitonsa kehittämisessä. Työtä välittävien alustojen tukipalvelut ja hallintatoimet säätelevät kilpailua vaihtelevin määrin ja tavoin. Alustatyön suorittajat voivat kokea alustojen hallintatoimet reiluina tai epäreiluina, joko vapauden tai kilpailun mahdollistajina. Suorittajat käyttävät erilaisia vertailukohtia apuna reiluuden arvioinnissa. Palkkatyösuhteen tai yrittäjyyden piirteet ovat yleisiä vertailukohtia. Alustayritykset voivat kehittää toiminnan reiluutta monin tavoin, mutta myös alustatyön suorittajat voivat vaikuttaa siihen.

REIMA-hankkeen tulosten mukaan alustatyössä koetaan paljon sekä reiluushyötyjä että -haittoja. Reiluuden kehittämisessä tarvitaan alustatyön ydintoimijoiden – alustayritysten, suorittajien ja asiakkaiden - ohella myös julkishallinnon, yksityisen sektorin ja työmarkkina- ja muiden järjestöjen panosta ja yhteistoimintaa.

Abstract

With the help of digital platforms, work can be distributed to large amounts of people. By connecting workers and clients, platforms offer possibilities for business activities and workers, and generate new ways of organizing work. Particularly partially the disabled, young, immigrants or people at the margin of labour market can benefit from flexible possibilities offered by labour platforms. However, platform work may bring challenges to workers in terms of irregularity of work and income, working conditions, social security or collective bargaining.

The aim of the project "Models of fairness in platform work" (REIMA) was to investigate the central elements that cause experiences of fairness to platform workers. Secondly, the aim was to chart societal views on platform work and its fairness. In the qualitative study interviews and documents were used as data, and a literature review on platform work's fairness was carried out. As a small project, REIMA is a start for a baseline, understanding and networks to future research and development of fairness in platform work.

Besides the technological development of the Internet and digital technology, platform work has historical roots in the sharing economy. There is a dichotomy in the societal discussion on platform work in terms of its normative stance, scope of discussion or its possible transformative nature in working life. It is easiest to build a shared understanding on the level of general principles. Extant literature has identified fairness challenges particularly in the most controlled platform work with short-term, low-skilled tasks. Fairness issues in virtual expert work and practices supporting fairness have also been identified.

Seeing digital labour platforms as marketplaces helps structure the fairness experiences of workers. According to interviews of freelancers on a global expert platform and of food couriers, freedom and flexibility are the most common fairness benefits to workers. The fairness experiences are shaped in different ways depending on the nature of work and platforms' operation models. Competition is an obvious characteristic of a marketplace. A possible workers' competition for the work tasks causes experiences of unfairness, but some workers may see that competition helps develop their skills. Platforms' management and support services regulate competition in different ways and degrees. Workers may experience platforms' regulation as fair or unfair, enabling competition or freedom. Workers use different references, such as features of wage-employment or entrepreneurship, when evaluating fairness. Labour platform companies can develop fairness in many ways and also platform workers can have an effect on it.

According to the findings of REIMA project, platform workers experience many benefits and problems of fairness. Besides key players of platform work – clients, workers and the platform – also public administration, labour market and other organizations, and private sector are needed to collaboratively develop the fairness of platform work.

Alkusanat ja kiitokset

Alustatyö, eli työn tekijöiden ja työn ostajien kohtaaminen digitaalisten työnvälitysalustojen kautta, on herättänyt laajaa kiinnostusta ja keskustelua Suomessa ja kansainvälisesti. Reiluuden mallit alustatyössä (REIMA) -hanke on paneutunut alustatyön reiluuden kysymyksiin alustatyötä suorittavien henkilöiden ja yhteiskunnallisen keskustelun näkökulmista. REIMA-hanke toteutettiin 1.7.2021-28.2.2022: pienenä hankkeena sen tehtävä on ollut luoda pohja ja suuntaviivoja tuleville jatkotutkimuksille ja -kehittämiselle. Se on osa Työterveyslaitoksen Reilu työ alustoilla -hankekokonaisuutta, jossa tutkitaan alustatyön reiluuden kysymyksiä.

REIMA-hankkeen tutkimuksellisenä tavoitteena on ollut pureutua niihin keskeisiin elementteihin, jotka tuottavat reiluuskokemuksia alustatyön suorittajille. Tutkimuksellista tavoitetta toteutettiin kirjallisuuskatsauksen, haastatteluiden laadullisen analyysin ja alustatyön reiluuden yhteiskunnallisten käsitysten analyysin avulla. Loppuraportti kiteyttää REIMAn tutkimuksellisia tuloksia.

Tutkimuksen ohella REIMA edisti alustatyön reiluutta luomalla ja vahvistamalla eri toimijoiden välistä yhteistyötä, tiedonvaihtoa ja verkostoitumista. Marraskuussa 2021 REIMA järjesti työpajan Suomessa toimiville, työtä välittäville alustayrityksille, johon osallistui edustajia 10 alustayrityksestä. Tammikuussa 2022 REIMA ja Työterveyslaitos järjestivät alustatyön reiluudesta kaikille avoimen webinaarin.

Osana TYÖ2030-ohjelman Hyvä Työ-alustaa käynnistettiin avoin keskustelualusta, REITA-foorumi¹, jossa tällä hetkellä (25.2.2022) on 60 osallistujaa. REITA-foorumilla voi keskustella, saada tietoa julkaisuista ja tapahtumista, perustaa omia keskusteluryhmiä tai ottaa yhteyttä foorumin muihin jäseniin. REIMA-hankkeen työpajan ja webinaarin materiaalit ovat nähtävillä REITA-foorumilla. Näiden ohella on luotu lista Suomessa toimivista työtä välittävistä alustayrityksistä, joka löytyy Työterveyslaitoksen Työelämä-tieto-sivuilta². Työpajasta, webinaarista, REITA-foorumista ja alustayrityksistä on viestitetty laajasti. Lisäksi REIMA on tuottanut blogeja, lehtikirjoituksia ja tieteellisesti arvioidun kirjan luvun. (Liite 1).

Tämän raportin historiallisen katsauksen alustatyön jakamistaloudellisiin juuriin (luku 2) on kirjoittanut Jere Immonen, ja Tuomo Alasoini on koostanut tutkimuksen alustatyön reiluuden yhteiskunnallisista käsityksistä (luku 3). Alustatyön reiluutta valottavan kirjallisuuskatsauksen (luku 4.1) on koostanut ja kirjoittanut Marja Käsälä. Laura Seppänen on kirjoittanut johdannon, analysoinut alustatyön suorittajien reiluuskokemuksia (luku 5) ja

1 REITA-foorumiin voi ilmoittautua täältä: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/reilu-tyo-alustoilla-reita>

2 <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>. Lukijat voivat osallistua listan täydentämiseen ja ylläpitämiseen.

koonnut tekstin oppimista ja reiluuden kehittämistä alustatyössä käsittelevän luvun 6. Tutkijat ovat yhdessäideoineet ja hioneet sekä kokonaisuutta että yhteenvettoa ja keskustelua (luku 7).

Kiitämme REIMA-hankkeen ohjausryhmän jäseniä erinomaisesta yhteistyöstä ja hankkeen tukemisesta: Minna Halmetta Aalto yliopistosta, Santtu Hulkkosta Solved Oy:sta, Päivi Husmania Työterveyslaitoksesta, Kenneth Johanssonia Työsuojelurahastosta, Joonas Kurosta Foodora / Delivery Hero Oy:stä, Mikko Salmista Spinverse Oy:stä, Merru Tuliaraa Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:stä, ja Suvi Vilchesiä Palvelualojen ammattiliitto PAM:sta. Kiitoksia Lauri Syväselle Foodora / Delivery Hero Oy:stä, joka esitteli ohjausryhmälle yrityksen ruokalahettitoimintaa. Kiitämme lämpimästi myös Mervi Hasua Oslon yliopistosta sekä Arja Ala-Laurinaho ja Sari Käpykangasta Työterveyslaitoksesta aineiston keruusta ja Hanna Toiviaista Tampereen yliopistosta. Suuret kiitokset REIMA-hankkeen yritystyöpajassa ja webinaarissa kommentaattoreina, fasilitaattoreina ja kirjureina toimineille henkilöille: Maarit Kamppurille (Työterveyslaitos), Anne Kovalaiselle (Turun yliopisto), Otto Kässille (ETLA), Inka Koskelalle (Työterveyslaitos), Armi Mustosmäelle (Jyväskylän yliopisto), Mikko Perkiölle (Tampereen yliopisto), Tuomo Reinalle (Työterveyslaitos) Markku Sippolalle (Helsingin yliopisto), ja Tomi Tietäväiselle (Työterveyslaitos).

Kiitokset REIMA-hanketta rahoittaneille Työsuojelurahastolle ja Työterveyslaitokselle. Ennen kaikkea haluamme lämpimästi kiittää haastateltuja alustatyön suorittajia, työpajaan osallistuneita alustayritysten edustajia, webinaarin osallistujia ja REITA-foorumilla mukana olevia. Vaikuttaa siltä, että alustatyön reiluutta koskevalle tiedolle ja keskustelulle on tarvetta. Olemme iloisia eri tahojen kiinnostuksesta ja aktiivisuudesta.

25.2.2022

Kirjoittajat

SISÄLTÖ

Tiivistelmä	3
Abstract	5
Alkusanat ja kiitokset	7
1 Johdanto	10
2 Jakamistalous ja alustatyön kehitys	13
3 Yhteiskunnallisia käsityksiä alustatyön reiluustekijöistä	16
3.1 Erilaisia viitekehyksiä alustatyön reiluuden arviointiin	16
3.2 Fairwork-verkoston laatimat periaatteet	18
3.3 Kuuden yrityksen laatimat hyvän alustatyön periaatteet.....	20
3.4 Alustatyön reiluus pohjoismaisessa keskustelussa	22
3.5 Työmarkkinakeskusjärjestöjen alustatyötä koskevia näkemyksiä Suomessa	23
3.6 Yhteenveto	25
4 Reiluuden mallien rakentamisen aineksia	27
4.1 Organisatorinen oikeudenmukaisuus alustatyössä.....	27
4.2 Reiluusteoria ja sen sovellus alustatyöhön	35
5 Alustatyön suorittajien kokemuksia reiluudesta	38
5.1 Yleiskuva: Mihin asioihin reiluuskokemukset kohdistuvat?	38
5.2 Palkkiot	40
5.3 Alustaan liittyvät reiluuskokemukset	42
5.4 Reiluuteen liittyvät referenssit.....	46
5.5 Vapaus alustatyön reiluutena	48
5.6 Yhteenveto: alustatyön reiluuskokemukset ja kilpailu	49
6 Oppiminen reiluustekijänä ja reiluuden kehittäminen alustatyössä	52
7 Yhteenveto	55
Lähteet	57
Liitteet	66
LIITE 1. REIMA-hankkeen tuotokset.	66

1 Johdanto

Informaatio- ja viestintäteknologian, nopeiden laajakaistojen ja pilvipohjaisten infrastruktuurien avulla digitaaliset alustat ovat levinneet lähes kaikille talouden sektoreille. Niiden avulla voidaan hyödyntää suuren yleisön viisautta, tuotteita tai työtä ja näin saada uusia resursseja taloudelliseen käyttöön (Alasoini, 2017; 2018; Koponen, 2019; Sundararajan, 2016). ILO (2021, s. 31) luokittelee työelämän alustat niiden käytön perusteella kolmeen suureen ryhmään: 1) Palvelujen tuottaminen yksilöille, kuten sosiaalinen media; 2) Tuotteiden ja palvelujen vaihto, kuten verkkokauppa ja yritystenväliset alustat; ja 3) Työn välittäminen alustan käyttäjien, kuten yritysten, työtä tekevien ja kuluttajien, välillä. Tämä raportti koskee näistä viimeistä, eli digitaalisten alustojen avulla tapahtuvaa työn välittämistä.

Alustatyön käsitteistö on moninaista ja osin vakiintumatonta. Yleisesti erotellaan toisistaan paikallisesti tehtävä tai paikallinen (*on-location, location-based*) ja virtuaalisesti tehtävä tai virtuaalinen (*online, crowdwork*) alustatyö. Jälkimmäisessä voidaan erottaa erikoistaitoa vaativa virtuaalinen asiantuntijatyö ja ns. mikrotyö, jossa tehtävät ovat hyvin yksinkertaisia. Myös paikallisen alustatyön vaatima taitotaso vaihtelee yksinkertaisista paljon osaamista vaativiin tehtäviin. Kaikessa alustatyössä työnvälitys tapahtuu digitaalisten alustojen avulla ja internetin välityksellä. ILO:n (2021, s. 33) käsitteiden mukaisesti tässä raportissa *asiakas* tarkoittaa niitä työnvälitysalustan käyttäjiä, jotka hankkivat työpaikkoja työtehtäviinsä. Asiakkaat voivat olla kuluttajia, yrityksiä tai muita organisaatioita. Työn *suorittaja* on henkilö, joka tarjoaa työpanostaan asiakkaille alustan kautta. Alusta, suorittaja ja asiakas ovat alustatyön avaintoimijoita, mutta joskus avaintoimijoita on muitakin. Esimerkiksi ruokalahettitoiminnassa ravintolat ovat osa alustojen ekosysteemiä. Lisäksi alustojen ekosysteemeihin usein liittyy rahoittajia, sijoittajia tai muita sidosryhmiä.

Alustavälitteisen työn uutuudesta ja moninaisuudesta johtuen alustatyön tekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa. Euroopan komission (2021) mukaan Euroopan unionissa yli 28 miljoonaa ihmistä tekee alustatyötä, ja määrän odotetaan kasvavan 45 miljoonaan vuoteen 2025 mennessä. Suomessa 0,3 % suomalaisista työikäisistä sai vähintään neljäsosan ansioistaan alustojen kautta vuonna 2017. Edellisen 12 kuukauden aikana 7 % työikäisistä oli saanut jotain alustatuloa. (Tilastokeskus 17.4.2018; ILO, 2021, Appendix 1). Tosin näistä ansioista suuri osa on voinut olla muusta kuin työn myymisestä saatavaa tuloa, esimerkiksi vuokrauksesta saatavaa pääomatuloa. Monet alustatyön piirteet leviävät ja yleistyvät myös niin sanotussa perinteisessä työssä (Berástegui, 2021; Poutanen ym., 2020). Työterveyslaitos (2022) on listannut 49 Suomessa toimivaa työtä välittävää alustayritystä³.

3 <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>. Lukijat voivat osallistua listan täydentämiseen ja ylläpitämiseen. .

Eurofoundin (2018) määritelmän mukaan alustatyöllä tarkoitetaan ”ansiotyötä, jossa organisaatiot tai yksilöt voivat virtuaalisen alustan välityksellä ratkaista ongelmia tai tuottaa palveluja maksua vastaan”. Työtä välittävät alustat pystyvät vastaamaan työn kysynnän ja tarjonnan tarpeisiin ennen kaikkea joustavuudella. Yhdistämällä asiakkaita ja työn suorittajia toisiinsa alustat tarjoavat uusia mahdollisuuksia liiketoiminnalle ja työtä tekeville, ja ovat samalla edistäneet uudenlaisia tapoja organisoida työtä. Yritykset voivat alustojen avulla laajentaa työvoiman hankintaansa ja näin säästää kustannuksia ja parantaa tehokkuutta. Verkkopohjaisessa, internetin välityksellä tehtävässä työssä työvoiman hankinta voi olla myös globaalia (Corporaal & Lehdonvirta, 2017; Baldwin, 2019). Työnvälitysalustojen tarjoamat joustavat työnsaanti- ja tulonhankkimismahdollisuudet voivat olla sopivia joillekin työikäisille, kuten osatyökykyisille tai nuorille, maahanmuuttajille tai työmarkkinoiden marginaalissa oleville (ILO, 2021). Ne voivat myös täydentää muuta osa-aikaista tuloa tai kausityötä, tai mahdollistaa työskentelyä opiskelun aikana tai työelämän siirtymävaiheissa.

Mahdollisuuksien ohella työnvälitysalustat ovat tuoneet myös haasteita niiden kanssa kilpaileville yrityksille ja työn suorittajille. Jälkimmäisten haasteet koskevat esimerkiksi työn ja tulojen säännöllisyyttä, työoloja, sosiaaliturvaa, sekä oikeuksia kokoontumiseen ja neuvotteluun sopimusehdoista, tuottaen epävarmuutta. Lisäksi COVID-19 pandemian riskit ovat kohdistuneet erityisesti alustatyön suorittajiin. (ILO, 2021). Suomessa Sanna Marinin hallituksen ohjelman (2019, kohta 3.5) tavoitteena on vähentää työelämän epävarmuutta. Tähän hallitusohjelma pyrkii selventämällä lainsäädännön muutostarpeita työn murroksen näkökulmasta. Alustatyö nähdään osana työn murrosta muiden itsensätyöllistämisen tai uusien työn teettämisen muotojen ja osuuskuntien määrän kasvun ohella.

REIMA-hankkeen, osana Työterveyslaitoksen Reilu työ alustoilla (REITA) -hankekokonaisuutta, taustalla on ollut kysymys, kuinka alustatyön luomat mahdollisuudet yksilöille, yrityksille ja koko yhteiskunnalle voidaan hyödyntää pystymällä samanaikaisesti ehkäisemään jo ennakoivasti alustatyön mahdollisia haittoja. Julkinen keskustelu alustatyöstä on arvottavaa jakaen mielipiteitä. Käsitukset alustatyön reiluudesta muokkaavat sen yhteiskunnallista legitimitettä. Reiluus sisältää vastuullisuutta, läpinäkyvyyttä ja hyötyjen oikeudenmukaista jakautumista. Se huomioi työstä saatavia korvauksia, oppimismahdollisuuksia työssä ja työoloja, jotka vaikuttavat työn suorittajien terveyteen, urakehitykseen ja hyvinvointiin (Berástegui, 2021; Cedefop, 2020; Leino-Arjas ym., 2019). Reiluuden kehittäminen voi tuottaa mainehyötyjä työtä välittävälle alustayrityksille ja parhaimmillaan lisätä innovatiivisia ratkaisuja esimerkiksi yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Työnvälitysalustat voivat pitkällä tähtäyksellä hyötyä paljon reiluudesta ja suorittajajoustavuudesta, koska se on keino parantaa alustan verkostojen laatua ja liiketoiminnan määrää (Jin ym., 2021).

REIMA-hanke on suomalaisen alustatyön reiluuden tutkimisessa pieni alku. Tavoite ei ole ollut luoda laajaa kuvaa alustatyön reiluudesta, vaan ennemminkin pureutua laadullis-

sen tutkimuksen avulla niihin keskeisiin elementteihin, jotka tuottavat reiluuskokemuksia alustatyön suorittajille, ja rakentaa näin pohjaa ja ymmärrystä tulevalle alustatyön reiluiden tutkimukselle ja kehittämiselle. Alustatyön ehdot ja olot ovat kovin erilaisia eri aloilla ja ympäristöissä. Emme lähesty alustatyön reiluutta lainsäädännön tai työoikeuden näkökulmista, vaan yhteiskunnallisena keskusteluna ja alustatyön suorittajien reiluuskokemuksina kirjallisuuden, dokumenttien ja empiiristen haastattelujen avulla. Tietääksemme REITA on ensimmäinen tutkimuskokonaisuus suomalaisen alustatyön reiluudesta.

Seuraavassa luvussa 2 luodaan historiallinen katsaus alustatyön jakamistaloudellisiin juuriin. Luku 3 valottaa yhteiskunnallisia käsityksiä alustatyön reiluustekijöistä ja esittelee kansainvälisen Fairwork-verkoston kehittämiä reilun alustatyön periaatteita ja alustayritysten Maailman talousfoorumin aloitteeseen tekemiä hyvän alustatyön periaatteita. Lisäksi siinä kuvataan alustatyön pohjoismaista tutkimusta ja esitellään tutkimus työmarkkinakeskusjärjestöjen alustatyötä koskevista näkemyksistä Suomessa. Seuraavaksi raportti sisältää katsauksen alustatyön reiluuskirjallisuuteen organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksien avulla jäseneltynä (luku 4.1) sekä esittelyn reiluuskokemuksien muodostumista kuvaavasta reiluusteoriasta (luku 4.2).

Alustatyön suorittajien reiluuskokemuksia tutkittiin positiivisten ja negatiivisten arvottamisten avulla Suomessa toimivien ruokalähettiläiden ja globaalien asiantuntija-alustan *freelancereiden* haastatteluista⁴ (luku 5). Tutkimalla kahta mahdollisimman erilaista alustatyön ympäristöä olemme pyrkineet löytämään yhtäläisyyksiä, joiden avulla alustatyön reiluiden keskeisiä piirteitä voitaisiin paremmin hahmottaa. REIMA-hankkeen suppeuden vuoksi tulokset ovat alustavia ja niihin paneudutaan lisää tulevissa tutkimuksissa. Luku 6 käsittelee oppimista osana alustatyön reiluutta ja kokoaa hankkeen pohjalta kehittämisehdotuksia työn suorittajille ja alustayrityksille. Lopuksi luvussa 7 kiteytämme tuloksia.

4 Sanaa "freelancer" käytetään online-alusta työtä tekevästä suorittajista, jotka olivat itsensäyöllistäjiä tai yrittäjiä. Myös itsensäyöllistäjän ammattiasema on yrittäjä ja hän voi työskennellä usealle työnantajalle tai asiakkaalle. "Lähettilä" tarkoittaa ruokalähettiläyrittäjien kautta kuljetuksia tehnyttä suorittajaa. Haastattelujen mukaan ruokalähettiläyrittäjät olivat Suomen toimintansa alussa palkanneet työntekijöitä, ja vasta myöhemmin siirtyneet kumppanisopimukseen lähettien kanssa. Kumppanuus on myös freelancertoimintaa. Selkeyden vuoksi käytämme freelancer-sanaa virtuaalisessa asiantuntijatyössä, ja lähetti- tai kumppani-sanaa ruokalähettiläyrittäjien työssä.

2 Jakamistalous ja alustatyön kehitys

Alustatyön kehityksen taustalta voidaan tunnistaa useita erilaisia teknisiä, taloudellisia ja muita yhteiskunnallisia muutossuuntia, jotka ovat luoneet nykyiset digitaalisen työnvälittämisen tavat alustoilla. Ennen kaikkea alustatyössä on kyse sosioteknisestä muutoksesta, jossa digitaaliset välineet ovat mahdollistaneet työn yksilöllistymisen, hajauttamisen ja jakamisen aiempaa tehokkaammin ja laajemmalle joukolle (Alasoini, 2018). Tämän on katsottu tuoneen uusia joustavia ja yksilölle vapautta tarjoavia keikkatyön muotoja perinteisen palkkatyön rinnalle. Samaan aikaan työn hallintaan ja valvontaan on kehitetty digitaalisia välineitä, joiden on usein nähty yhdessä epätyypillisten työmuotojen kanssa edistävän työelämän epävarmuutta, kuten tulojen epävakautta ja valvonnasta syntyvää painetta (Stanford, 2017.) Välineiden positiivina puolina on nostettu tehokkuuden ja luotettavuuden lisääntyminen, sekä erilaisten organisatoristen valtasuhteiden muutokset, jotka voivat näyttäytyä sekä hyvinä että huonoina kehityssuuntina (Jarrahi ym., 2021; Mateescu & Nguyen, 2019).

Tässä luvussa alustatyön kehitystä tarkastellaan jakamistalouden näkökulmasta. Jakamistalous voidaan hahmottaa sosiaalisena ja taloudellisena muutoksena, joka pyrkii täydentämään omistajuuteen perustuvaa taloutta yhteiskäyttöisyydellä ja resurssien jakamisella (Schor, 2020). Jakamistalouden ideologia sisältää ajatuksen yhteisöllisyydestä ja tasavertaisuudesta arvon luonnissa jatkuvaan kasvuun perustuvan tuotannon sijaan. Jakamistalous on ideologiana hyvin laajasti eri elämänalueille ulottuva, mikä näkyy siinä, että yhteiskäyttöisyydellä ja jakamisella pyritään tarjoamaan vastauksia niin sosiaalisiin, ekologisiin kuin taloudellisiin haasteisiin. (Schor, 2020; Peticca-Harris ym., 2018).

Jakamistaloudessa voidaan tunnistaa monia erilaisia toimijoita, jotka liittyvät toisiinsa jakamisen kautta. Usein ideologiaan sisältyy taloudellisen toiminnan lisäksi myös sosiaalista liikehdintää ja kansalaisaktivismia (Kornberger ym., 2018). Alustatyössä voidaan tunnistaa samoja ideaaleja kuin jakamistaloudessa, mutta työtä välittävät alustayritykset pyrkivät toiminnallaan edistämään omaa liiketoimintaansa eivätkä siten suoraan vertaudu kansalaisliikehdintään perustuviin toimijoihin tai hyödykkeiden yhteiskäyttöisyyden edistäjiin. Ne eivät toimi myöskään toisiinsa nähden samoilla liiketoimintakonsepteilla tai järjestele työtä samoilla tavoilla (TEM, 2019). Näiden seikkojen vuoksi ne voivat perustaa toimintansa myös muille kuin kuvatuille jakamistalouden ideaaleille, joskin monet samoista arvoista ovat usein keskeisiä niiden toiminnassa (Schor, 2020).

Uusliberalistinen yksilöllisyyden ja vapauden ideaali sekä globaalin epätasa-arvoisuuden ja valtasuhteiden kritiikki yhdistyivät 1990-luvun alkupuolella tietojenkäsittelyteknologian ja internetin mahdollisuuksiin ns. "Kalifornia-ideologian" muodossa. Siinä teknologia ja internet näyttäytyivät välineinä päästä kiinni tietoon ja mahdollisuuksiin ilman byrokraattisia raja-aitoja. Internet oli mahdollisuus luoda yksilöille tapoja tienata ja menestyä omilla ehdoilla kaikkien yhteisesti omistamassa säätelemättömässä ympäristössä

ilman riippuvaisuutta byrokraattisista instituutioista. Kalifornia-ideologian ja jakamistalouden ideoita yhteisöllisyydestä, tasa-arvosta ja yksilön voimaantumisen nähtiin voitavan edistää keikkamuotoisen työn avulla (Schor, 2020.) Jakamistalous hämärtää rajoja henkilökohtaisen ja ammatillisen tulonhankinnan sekä kokoaikaisen että satunnaisen työn välillä. (Sundararajan, 2016).

2000-luvun aikana jakamistalouden alle lukeutuvat työn välittämisen innovaatiot alkoivat saada suuremmin jalansijaa. Vuoden 2008 finanssikriisi, joka romahdutti työllisyysasteen länsimaissa (OECD, 2021), oli keskeinen tekijä alustavälitteisen keikkatyön yleistymisessä. Tänä aikana moni työttömäksi jäänyt lähti etsimään toimeentuloa freelancertyöstä heikon työmarkkinatilanteen vuoksi. Vuosia 2008–2009 onkin monessa yhteydessä pidetty työtä välittävän alustatalouden käynnistymisen aikana. 2010-luvun alusta saakka alustatalouden yritykset ovat keränneet merkittäviä summia sijoittajilta ja kasvattaneet toimintaansa vauhdilla (Sundararajan, 2016.) Monien näiden yritysten strategioissa toistuu ajatus nopeasta markkinoiden valtaamisesta isoilla investoinneilla, hintakilpailulla ja tappiollisuudella toiminnan alkuvaiheessa. Etenkin hintakilpailun ja toiminnan optimoinnin vaikutukset alkoivat sittemmin näkyä ajoittain suorittajien palkkioiden polkemiseen johtaneena työvoiman hallintana (Schor, 2020).

Yksi tällaisen kehityskulun läpikäynyt yritys on alustatyön symboliksi noussut Uber. Uber, kuten monet muutkin alustatalouden yritykset, on alkujaan perustanut toimintansa edellä kuvatuille jakamistalouden arvoille (Schor, 2020). Sittemmin Uberia jakamistalouden edistäjänä on työvoiman hallinnan vuoksi alettu kyseenalaistaa (Peticca-Harris ym., 2018). Uberin merkittävytydestä alustatyön kehityksessä kertoo se, että tietyt alustatyön kehityssuunnat ovat saaneet lisänimen "uberisaatio". Käsite viittaa kehitykseen, jossa yhä useammat organisaatiot pyrkivät hajauttamaan ja samalla ohjaamaan itsenäisten toimijoiden työtä alustateknologian avulla (Davis & Sinha, 2021).

Uberisaation yhtenä keskeisenä ulottuvuutena on työn algoritmisen johtaminen, joka tarkoittaa erilaisia teknisiä välineitä ja tapoja hallita työvoimaa. Algoritmiseen johtamiseen kuuluvat työn valvonta ja datan kerääminen työstä, jotka mahdollistavat automaattisen tai puoliautomaattisen työn välittämisen ja työprosessien ohjaamisen (Wood, 2021). Uberin tapauksessa tämä tarkoittaa esimerkiksi työn jakamisen periaatteita, työkeikkojen optimointia, reaaliaikaista hinnoittelua ja asiakasarvioiden vaikutuksia työhön (Cohen ym., 2016; Cramer & Krueger, 2016).

Uberisaatio viittaa työn teknologisen muutoksen lisäksi myös työn yksilöllistymiseen ja muuttumiseen aiempaa epävarmemmaksi (Flaming, 2017). Alustat ovat mahdollistaneet paikkaan ja aikaan sitoutumattoman joustavan työn ja tulonhankinnan. Samaan aikaan monia alustayrityksiä on kritisoitu siitä, että ne ovat siirtäneet työnantajavelvoitteita ja taloudellisia riskejä työtä tekevien harteille tehden heidän työstään heikommin turvattua ja ennakoimattomampaa (Vallas & Schor, 2020; de Stefano & Aloisi, 2018). Algoritmisen johtaminen yhdistettynä epävarmaan työhön on nostanut kysymysmerkkejä alustatyön

reiluudesta. Samalla monet työtä välittävät alustat ovat joutuneet törmäyskurssille lain-säädännön kanssa eri maissa. Monien alustojen kohdalla ei ole selvää, täyttääkö hallinta ja työn organisointi työsuhteen tunnusmerkit (De Groen ym., 2021; Schoukens, 2020).

Nämä kuvatut tekijät ovat saaneet aikaan sen, että monet työtä välittävät alustayritykset eivät ole vastanneet jakamistalouden ideaaleihin. Niiden ei nähdä toiminnallaan edistävän niitä yhteiskäyttöisyyden ja vapauden ideaaleja, joista niiden toiminta on alkanut ja joihin ne yhdistävät omia arvojaan. (Schor, 2020; Peticca-Harris ym., 2018). Siinä missä yksilö on jakamistalouden ja uusliberaalin työn ihanteissa vapaa vastaamaan omasta taloudellisesta kohtalostaan, ovat monet alustojen kautta työtä tekevät voineet kokea olevansa lähinnä alustojen armoilla. Tyytymättömyyttä on esiintynyt etenkin niiden keskuudessa, jotka ovat taloudellisesti riippuvaisia alustan kautta saatavista tuloista. (Schor, 2020).

On epäselvää, missä määrin nämä kehityssuunnat ovat vaikuttaneet kokonaisuutena työelämään Suomessa. Alustoilla on toisistaan hyvin erilaiset käytännöt, joten epävarmuuteen ja reiluuteen liittyvät kysymykset näyttäytyvät oletettavasti hyvin eri tavoin eri alustoilla. Vuosien saatossa monet alustayritykset ovat myös muokanneet toimintakäytäntöjään sopiviksi erilaisiin ympäristöihin. Viime aikoina alustatyöhön ja sen algoritmiin johtamiseen on myös pyritty luomaan linjauksia ja säädösehdotuksia, joilla vastattaisiin erityisesti työtä tekevien oikeudelliseen asemaan liittyviin kysymyksiin. Suomeen vaikuttavia esityksiä ovat esimerkiksi Euroopan komission (2021) direktiiviesitys alustatyön hallinnasta ja työsuhteen tunnusmerkeistä alustatyössä, sekä Sanna Marinin hallitusohjelman kirjaus työlainsäädännön muutostarpeiden selvityksestä (ks. Euroopan komissio, 2021; Valtioneuvosto, 2019). Voidaan siis havaita, ettei alustatyö ole pääasiassa kehittynyt Kalifornia-ideologian mukaisesti. Toisaalta alustatyötä on myös pyritty palauttamaan takaisin jakamistalouden lähtökohtiin muun muassa erilaisilla yhteiskäyttöalustoilla ja alustaosuuskunnilla (Schor, 2020).

3 Yhteiskunnallisia käsityksiä alustatyön reiluustekijöistä

Tässä luvussa kysymystä alustatyön reiluudesta tarkastellaan myös työn suorittajan, alustan ja asiakkaan välistä vaihdantaa laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta käsin. Tunnetuimpina kansainvälisinä viitekehyksinä alustatyön reiluuden arviointiin esitetään Fairwork-verkoston luomat periaatteet (Fairwork, 2021) ja eräiden suurten alustayritysten laatimat hyvän alustatyön periaatteet, joihin kyseiset yritykset ovat ilmoittaneet sitoutuvansa (World Economic Forum, 2020). Luvun lopussa luodaan katsaus pohjoismaiseen keskusteluun ja tutkitaan tapoja, joilla työmarkkinakeskusjärjestöt ovat Suomessa tarkastelleet alustatyötä ja sen reiluustekijöitä.

3.1 Erilaisia viitekehyksiä alustatyön reiluuden arviointiin

Alustatyö on herättänyt viime vuosina paljon yhteiskunnallista kiinnostusta ja keskustelua, ja siitä on tullut aidosti globaali ilmiö. Alustatyötä tekeviä löytyy tänä päivänä käytännössä kaikkialta maailmasta, missä on toimivat internet-yhteydet ja laitteita, joilla pääsee internetiin. Suurimmat alustatyötä tekevien keskittymät löytyvät Aasian maista kuten Intiasta, Pakistanista ja Bangladeshista sekä Isosta-Britanniasta ja Yhdysvalloista (Stephany ym., 2021). Eräissä kehittyvissä maissa ja kehitysmaissa maan hallitukset ovat jopa pyrkineet tietoisesti parantamaan kansalaistensa edellytyksiä kytkeytyä tyypillisesti kehittyneissä teollisuusmaissa sijaitseville alustoille ja hankkia ansioita niiden kautta (Graham ym., 2017).

Yhteiskunnallinen keskustelu alustatyöstä on ollut kahtiajakautunutta useallakin eri ulottuvuudella. Ulottuvuudet koskevat niin normatiivista suhtautumista alustatyöhön ilmiönä, alustatyön tarkastelua koskevan viitekehyksen laajuutta kuin näkemystä alustatyön merkityksellisyydestä työelämän muutosilmionä. Seuraavassa tarkastellaan kutakin kolmea keskustelun ulottuvuutta.

Alustatyöstä on keskusteltu ensinnäkin sekä sen luomien uusien mahdollisuuksien että sen yleistymiseen sisältyvien uhkien kautta. Uusia mahdollisuuksia korostavassa keskustelussa on tuotu esiin alustatyön luonne innovatiivisena toimintatapana, sen aikaansaama yrittäjyyden ja teknologiaosaamisen lisääntyminen sekä sen asiakkaille ja työn suorittajille luomat uudenlaiset mahdollisuudet hankkia palveluja ja työllistyä. Alustatyöstä on toisaalta keskusteltu myös sen leviämiseen liitettyjen uhkien kuten työsuhteisiin perustuvan palkkatyön haurastumisen ja murtumisen, alustatyötä tekevien suojattomaksi nähdyn aseman tai alustatyötä ja sen suorittajaa esineellistävän luonteen kautta. Keskustelun kahtiajakautumiseen on tältä osin vaikuttanut muun muassa se, että alustatyötä voi olla hyvin monenlaista ulottuen ositetusta "klikkaustyöstä" vaativiin suunnittelu- ja kehittämistehtäviin. Myös alustatyötä tekevien työmarkkina-asetat ovat voineet vaihdella pal-

jonkin toisistaan. Joillekin alustatyö toimii pääasiallisena tulonlähteenä, toisille taas ylimääräisten sivutulujen lähteenä tai keinona oman osaamisen ja maineen kasvattamiseen.

Toinen kahtiajako koskee sitä, kuinka laajasta viitekehuksesta käsin alustatyötä on tarkasteltu.

Kapea viitekehys alustatyön tarkastelemiseen lähtee sitä, missä määrin reiluiksi tai oikeudenmukaisiksi koettavat edellytykset täyttyvät työn suorittajan, alustan ja asiakkaan välisissä *spesifeissä* kohtaamisissa. Edellytykset voivat liittyä esimerkiksi toimeksiannon täsmällisyyteen ja selkeyteen tai tapoihin, joilla työn suorittaja valitaan, työn suorittajaa arvioidaan ja palkitaan työsuorituksestaan sekä kuinka suorittajan maine alustalla tämän perusteella rakentuu. Esimerkiksi Borromeo ja kollegat (2017) ovat esittäneet alustatyön reiluudelle ja läpinäkyvyydelle joukon perustavaa laatua olevia algoritmisesti toteutettavia kriteereitä, jotka koskevat toimeksiannon sisältöä, toimeksiannon toteuttamista, palkitsemista, itse asiakasta ja alustaa. Reiluuden ja läpinäkyvyyden mahdollisiin puutteisiin voidaan vastata kehittämällä alustan välityksellä tapahtuvan vaihdannan menettelytapoja.

Laaja viitekehys alustatyön reiluuden ja oikeudenmukaisuuden arviointiin lähtee kysymyksestä, onko alustatyö nykyisellään *ylipäättään* reilu ja oikeudenmukainen tapa hankkia ansioita ja tehdä työtä oikeuksien ja velvollisuuksien tai niiden puutteen näkökulmasta. Arvioinnin viitekehystenä eivät ole tällöin niinkään alustalla tapahtuvan vaihdannan menettelytavat kuin vaihdantaan liittyvät yleisemmät valta-asetelmat ja informaatioepäsymmetriat suorittajan, alustan ja asiakkaan kesken tai alustatyötä tekevän oikeuksien ja velvollisuuksien välinen suhde verrattuna perinteistä palkkatyötä tekeviin. Varsinkin alustan välityksellä toisiinsa kytköksissä olevien toimijoiden väliset informaatioepäsymmetriat ovat olleet paljon keskusteltu aihe alustataloutta ja alustatyötä koskevassa kirjallisuudessa (Parker ym., 2017; Zuboff, 2019). Informaatioepäsymmetrian on katsottu korostuvan alustatyössä erityisesti työn suorittajan ja alustan välisessä suhteessa (Eurofound, 2017). Tällaisen viitekehysten kautta tarkastellun reiluuden puutteisiin vastaamiseksi on katsottu tarvittavan myös uudenlaista sääntelyä, eräinä esimerkkeinä ovat Euroopan unionin tietosuoja-asetus (GDPR) ja Euroopan komission ehdotus (2021) työolojen parantamiseksi alustatyössä.

Kolmantena kahtiajakona on toiminut kysymys siitä, kuinka radikaalisti uudenlainen ilmiö alustatyö on. Maltillisen näkökulman mukaisesti alustatyö voidaan nähdä yhtenä monista työelämässä viime vuosina yleistyneistä "epätyypillisistä työnteon muodoista", jotka poikkeavat perinteisestä kokopäiväisestä ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin perustuvasta palkkatyöstä. Näistä muodoista tunnetuimpia ovat määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö, vuokratyö, nollatuntisopimukset, itsensätyöllistäminen ja niin sanottu kombityö (useamman työsuhteen työn, useamman yrittäjätyn tai palkkatyön ja yrittäjätyn yhdistäminen). Radikaalimman näkökulman mukaan alustatyöhön sisältyy piirteitä, joka voi levitessään johtaa merkittävään systeemimurrokseen työelämässä (Alasoini,

2017). Systeemimurros voi koskea niin tapoja, joilla yritykset organisoituvat ja niitä johdetaan, työn tekemisen ehdoista sopimista kuin työtä tekevien turvaverkkojen ja tukipalvelujen järjestämistä yhteiskunnassa. Eräitä esimerkkejä tällaisista alustatyölle ominaisista piirteistä ovat algoritmisen johtamisen ja töiden jakaminen, työsuhteiselle palkkatyölle ja yrittäjätöille tyypillisten piirteiden uudenlainen yhdistäminen alustatyössä sekä uudenlaiset alustojen ympärille rakentuvat ekosysteemit, jotka tarjoavat erilaisia tukipalveluja alustojen välityksellä työtä tekeville.

3.2 Fairwork-verkoston laatimat periaatteet

Yksi alustatyöhön liittyvä, kirjallisuudessa paljon käsitelty informaatioepäsymmetrian käytännön ilmenemismuoto on asiakkaan usein yksipuolinen mahdollisuus arvioida alustalla työn suorittajaa ja tämän työsuoritusta. Arvioinnit vaikuttavat työn suorittajan mainepääomaan ja edellytyksiin toimia alustalla, kuten hankkia uusia toimeksiantoja sen välityksellä. Alustatyötä tekeville ei useinkaan ole mahdollisuuksia hakea oikaisua arviointeihin.

Amazon Mechanical Turk (AMT) on teknologiajätti Amazonin vuonna 2005 perustama yksinkertaisia, lyhyitä ja toisistaan riippumattomia toistotehtäviä välittävä mikrotyöalusta, jossa tyypillisiä asiakkaita ovat yritykset ja akateemiset yhteisöt. AMT on ollut mallina myös monelle muulle mikrotyöalustalle, jotka toimivat samankaltaisella logiikalla (Berg, 2016; Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014; Lehdonvirta, 2018). Vuonna 2009 joukko tutkijoita perusti Turkopticon-nimisen verkkovälineen, jonka avulla mikrotyötä AMT-alustan välityksellä tekevien oli vastavuoroisesti mahdollista arvioida toteuttamiaan toimeksiantoja tietyillä reiluutta ja oikeudenmukaisuutta kuvaavilla kriteereillä. Välineen käyttöönoton tavoitteena oli tuottaa tietoa eri asiakkaista ja näiden toiminnasta alustalla sekä auttaa työn suorittajia etsimään ja valitsemaan näin sellaisia asiakkaita, jotka parhaiten toteuttavat reiluiksi ja oikeudenmukaisiksi katsottavia käytäntöjä toimeksiannoissaan (Silberman & Irani, 2016).

Turkopticon-välineen kokemusten pohjalta ja alustatyön yleistyessä Saksan Metallityöväen liitto (IG Metall) julkaisi vuonna 2015 Fairwork-nimisen verkkosivuston. Sivuston tarkoituksena oli luoda alustatyötä tekeville kanava arvioida alustoja, joiden välityksellä he olivat tehneet toimeksiantoja. Fairwork-alustaa ja arvioinneissa noudatettavia periaatteita on sittemmin kehitetty tutkijoiden avustuksella (Graham & Woodcock, 2018; Harmon & Silberman, 2018). Fairwork on laajentunut 25 maassa toimivaksi verkkoyhteisöksi. Verkkoyhteisöä koordinoivat Oxfordin yliopiston Internet-instituutti ja Berliinin yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos (WZB). Verkostossa on yhteisöjäsenenä joukko yliopistoja, tutkimuslaitoksia ja ammattiliittoja. Fairwork toimii ympäri maailmaa neuvoo-antavassa roolissa alustojen toiminnan reiluutta ja oikeudenmukaisuutta koskevissa kysymyksissä työn suorittajien, alustojen, asiakkaiden ja poliittisten päätöksentekijöiden suuntaan (<https://fair.work/en/fw/homepage/>).

Fairwork-verkostolla on joukko alustatyön reiluutta kuvaavia periaatteita (Fairwork Principles), jotka poikkeavat jonkin verran toisistaan fyysisenä toteutettavan (*gig work*) ja verkon kautta toteutettavan (*cloudwork*) alustatyön osalta. Periaatteissa yhdistyvät edellä esitetty kapea ja laaja näkökulma. Periaatteet heijastavat pitkälti verkostossa aktiivisina toimijoina olevien ammattiliittojen reiluusnäkemysä.

Periaatteet voidaan vapaamuotoisesti suomentaen kuvata seuraavasti (Fairwork, 2021):

Reilu palkitseminen (Fair pay): Työn suorittajien on työmarkkina-asetustaan riippumatta pystyttävä pääsemään kotipaikkansa normien mukaisesti määriteltävissä oleviin kunnollisiin (decent) ansioihin, kun otetaan huomioon myös työstä suorittajalle aiheutuneet kustannukset ja siihen käytetty aika. Palkkiot tulee maksaa ajallaan ja kaikista tehdyistä tehtävistä.

Reilut työolot (Fair conditions): Alustoilla on oltava menettelytapoja, joilla ne pystyvät suojelemaan työn suorittajia työprosessien aiheutumilta riskeiltä. Alustojen on myös jo ennalta toteutettava toimenpiteitä, joilla ne pystyvät suojelemaan ja edistämään työn suorittajien terveyttä ja turvallisuutta työssä.

Reilu sopiminen (Fair contracts): Sopimusehtojen on oltava läpinäkyviä, täsmällisiä ja aina työn suorittajien saatavilla. Työn suorittajan sopimusosapuolen tulee olla paikallisen lainsäädännön alainen ja identifioitavissa sopimuksesta. Sopimusehtojen muuttuessa on työn suorittajille ilmoitettava muutoksista riittävän aikaisessa vaiheessa ennen kuin muutokset astuvat voimaan. Sopimukset eivät saa sisältää lausekkeita, jotka mitätöivät alustan vastuun ja estävät työn suorittaneita riitauttamasta niitä.

Reilu johtaminen (Fair management): Työn suorittajiin vaikuttavien päätösten osalta on oltava asianmukaisesti dokumentoidut menettelytavat. Työn suorittajilla on oltava mahdollisuus hakea oikaisua heihin vaikuttavista päätöksistä, kuten kurinpidollisista toimista ja de-aktivoinnista, ja heille on tiedotettava päätösten syistä. Algoritmien käytön on oltava läpinäkyvää ja syrjimätöntä työn suorittajia koskien. Alustalla on oltava identifioitavissa olevat ja dokumentoidut menettelytavat, joiden avulla voidaan varmistaa työn suorittajien tasapuolinen kohtelu alustalla.

Reilu edustuksellisuus (Fair representation): Alustan on tarjottava läpinäkyvä menettelytapa, jota kautta työn suorittajat voivat saada äänensä kuuluviin. Heillä on oltava työmarkkina-asetustaan riippumatta oikeus järjestäytyä kollektiivisesti, ja alustojen on oltava valmiita yhteistyöhön ja neuvotteluihin heidän kanssaan.

Fairwork on käyttänyt näitä viittä periaatetta välineenä, joilla se on arvioinut verkostoon kuuluvissa maissa toimivia työtä välittäviä alustoja. Esimerkiksi Fairwork'n vuoden 2021 vuosiraportissa on esitetty arviointipisteet 103:sta yhdeksässä maassa toimivasta tai verkon kautta toteutettavaa työtä välittävästä cloudwork-alustasta (Fairwork, 2021). Tämän ohella verkosto on toteuttanut myös näiden maiden ohella eräiden muiden verkostossa edustettuna olevien maiden alustoja koskevia arviointeja. Pääasiallinen havainto arvioin-

neista on, että alustojen toimintatavat ovat tyypillisesti hyvin kaukana verkoston kriteereiksi asettamien periaatteiden mukaisesta ihannetasosta. Euroopan maista arviointeja on tehty Isossa Britanniassa ja Saksassa toimivista alustoista.

3.3 Kuuden yrityksen laatimat hyvän alustatyön periaatteet

Kuusi kansainvälisesti toimivaa alustayritystä (vuokra-autoja tarjoava Cabify, ruokaa verkon kautta toimittava Deliveroo, kuljetusverkostoyritys Grab, liike-elämän asiantuntijapalveluja tarjoava MBO Partners, kaupan ja ruuan toimituspalvelu Postmates ja henkilökuljetuspalveluja tarjoava Uber) on laatinut osana Maailman talousfoorumin tulevaisuuden talouden ja yhteiskunnan muotoutumista koskevaa aloitetta joukon ”hyvää alustatyötä” koskevia periaatteita, joita yritykset ovat sitoutuneet noudattamaan (World Economic Forum, 2020). Yritysten laatimat periaatteet ovat jossain määrin väljemmin muotoiltuja kuin Fairwork-verkostolla. Periaatteita on kuitenkin mahdollista vertailla keskenään ja ne käsittelevät paljolti samoja asioita.

Yritysten laatimat periaatteet koskevat kahdeksaa eri aluetta. Ensimmäinen näistä on alustojen välityksellä työskentelevien taustan monimuotoisuuden turvaaminen ja mahdollisimman monenlaisten ihmisten alustatyöhön osallistumisen mahdollisuuksien edistäminen (*Diversity and inclusion*). Monimuotoisuustavoite koskee kansallisuutta, uskontoa, sukupuolta, sukupuolista suuntautumista ja etnistä taustaa. Lisäksi kyseisessä kohdassa mainitaan erikseen osatyökykyisten osallistumismahdollisuuksien edistäminen.

Toinen periaate koskee turvallisuutta ja hyvinvointia (*Safety and wellbeing*). Lähtökohtana on, että vastuu alustatyötä tekevien työolojen kunnollisuudesta jakautuu valtiovallan, alustojen sekä toimeksiantajien tai asiakkaiden kesken. Alustojen tulee joka tapauksessa huolehtia siitä, etteivät suorittajat joudu verbaalisen tai fyysisen kiusaamisen, väkivallan tai seksuaalisen häirinnän kohteiksi. Toimeksiantojen tulee olla läpinäkyviä, selvästi ilmaistuja ja helposti ymmärrettäviä ja niiden ehtojen suorittajien saatavissa. Suorittajan mahdollisen deaktivoinnin perusteiden ja niitä koskevien menettelytapojen tulee olla selvät. Myös päätösten riitauttamiseksi on oltava selvät pelisäännöt. Alustojen tulee kolmannen periaatteen (*Flexibility and fair conditions*) nojalla ylipäätään edistää läpinäkyvyyden kulttuuria ja ihmisten vastuullisuutta koskien algoritmien käyttöä ja niiden kehittelyä. Reiluus (fairness) ja syrjimättömyys (non-discrimination) mainitaan erikseen algoritmien kehittelyä ohjaavina keskeisinä periaatteina.

Kaksi seuraavaa periaatetta koskevat palkkiokäytäntöjä (*Reasonable pay and fees*) ja sosiaaliturvaa (*Social protection*). Palkkiokäytäntöjen osalta periaatteissa edellytetään täyttä läpinäkyvyyttä palkkioiden perusteista ja sitä, että niiden taso vastaa vähintään lakisääteisen minimipalkan tasoa suorittajan ollessa työsuhteessa. Yrittäjän asemassa toimiessaan suorittajien tulisi pystyä hinnoittelemaan työnsä tavalla, joka ”heijastaa markkinoiden dynamiikkaa”. Sosiaaliturvan osalta lähtökohtana on, että valtiovallan ja alustojen tulisi yh-

teistyössä varmistaa, että alustatyötä tekeville on riittävä turva ja etuisuudet, jotka täyttävät heidän yksilölliset tarpeensa ja ottavat huomioon paikalliset olosuhteet, ja että heillä on riittävä tieto erilaisista vaihtoehdoista.

Kolme viimeistä periaatetta koskevat oppimista ja kehittymistä (*Learning and development*), suorittajien kuulluksi tulemista ja osallistumista (*Voice and participation*) sekä datan hallintaa (*Data management*). Myös oppimisen ja kehittymisen osalta periaatteissa lähdetään siitä, että vastuu jakautuu valtiovallan ja alustojen kesken. Näiden tulisi yhteistyössä mahdollistaa se, että alustoilla työtä tekevät pääsisivät osallistumaan erilaiseen heidän ammatillista kehittymistään edistävään koulutukseen. Alustojen tulisi luoda käytäntöjä, kanavia ja/tai foorumeja suorittajille kuulluksi tulemiseen. Tämä sisältää myös mekanismit, joiden avulla suorittajien on mahdollista hakea ratkaisuja mahdollisiin erimielisyyksiin toimeksiantajien, asiakkaiden tai muiden suorittajien kanssa. Viimeisen, datan hallintaa koskevaan periaatteen mukaan alustojen välityksellä työtä tekeville tulisi olla oikeus saada nähtäväkseen koko heitä koskeva työhistoriansa. Periaatteeseen sisältyy myös kohta, jonka mukaan alustojen tulisi yhteistyössä poliittisten päätöksentekijöiden, tutkijoiden ja työn tekijöitä edustavien organisaatioiden kanssa lisätä alustatalouden läpinäkyvyyttä ja ymmärrystä sen periaatteista.

Yritysten ja Fairwork-verkoston periaatteissa on paljon yhteistä ja päällekkäistä. Yksi painotusero koskee vastuun jakautumista. Yritysten laatimissa periaatteissa nousee enemmän esiin vastuun jakautuminen valtiovallan, alustojen sekä toimeksiantajien tai asiakkaiden kesken erityisesti turvallisuutta ja hyvinvointia, oppimista ja kehittymistä sekä sosiaaliturvaa koskevissa kohdissa. Yritysten laatimissa periaatteissa ei kuitenkaan oteta tarkemmin kantaa siihen, kuinka vastuun tulisi konkreettisesti jakautua. Periaatteissa korostuu paljolti prosessuaalinen puoli eli se, että erityisesti alustojen ja valtiovallan tulisi tehdä yhteistyötä näissä asioissa. Toinen painotusero koskee suorittajien kuulluksi tulemista ja kollektiivista edunvalvontaa. Yritysten laatimissa periaatteissa todetaan yleisesti, että suorittajilla tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluiksi asioissa, jotka koskevat alustan soveltamia ohjeita ja käytäntöjä ja heillä tulisi olla mahdollisuus hakea ratkaisua erimielisyysasioissa. Fairwork-verkosto, jossa siis on edustettuina ammattiliittoja, korostaa periaatteissaan myös suorittajien oikeutta kollektiiviseen edunvalvontaan suhteessaan alustoihin.

3.4 Alustatyön reiluus pohjoismaisessa keskustelussa

Alustojen kautta välitetystä työstä on keskusteltu viime vuosina paljon myös Pohjoismaissa. Se ei ole kuitenkaan noussut Pohjoismaissa saman tasoiseksi työmarkkina- ja työoikeudelliseksi kysymykseksi kuin Euroopassa esimerkiksi Ranskassa tai Isossa Britanniassa jo muutamia vuosia sitten (EU-OSHA, 2017). Yhtenä syynä tähän voi olla se, että alustatyötä tekevien osuus työikäisestä väestöstä on ollut Pohjoismaissa vähäisempää kuin monessa muussa Euroopan maassa. Tehdyt arviot vaihtelevat jonkin verran maittain ja sen mukaan, kuinka ja millaisten määrittelyjen kautta tietoa alustatyötä tekevästä on kerätty. 2010-luvun lopulla tehtyjen arvioiden suuruusluokka alustatyötä tekevästä on vaihdellut Pohjoismaittain (ml. Suomi, Ruotsi, Norja ja Tanska) 0,3 prosentista 2,5 prosenttiin työikäisestä väestöstä (Jesnes, 2020).

Keskustelua alustatyön reiluuden mahdollisista puutteista on keskusteltu Pohjoismaissa lähinnä kuudesta näkökulmasta käsin (Jesnes & Rolandsson, 2020). Nämä kaikki liittyvät edellä esitettyyn laajaan alustatyön reiluutta koskevaan viitekehykseen. Ensimmäinen näkökulma on koskenut alustatyötä tekevien asemaa yrittäjinä vs. palkansaajina. Työmarkkina-aseman epäselvyys on ainakin tietyissä tapauksissa voinut aiheuttaa epävarmuutta ja ongelmia alustatyötä tekeville ja johtaa kiistoihin työn suorittajien ja alustojen välille. Toisena näkökulmana on ollut kysymys yrittäjäasemassa olevien, alustatyötä tekevien sosiaaliturvan puutteista verrattuna työsuhteista työtä tekeviin. Kolmantena esiin nousseena näkökulmana on ollut kysymys yrittäjäasemassa olevien, alustatyötä tekevien oikeudesta järjestäytyä ja ajaa etujaan kollektiivisesti. Olemassa oleva kilpailulainsäädäntö ei tue tätä, vaan toimii pikemmin esteenä tälle.

Neljäntenä, alustatyön reiluutta laajasta viitekehyksestä tarkastelevana kysymyksenä on ollut alustatyön yleistymisen mahdolliset työmarkkinoita polarisoivat vaikutukset. Alustatyötä on tällöin voitu tarkastella osana yleisempää kehitystä, jossa perinteisestä, tois- tai osittain voimassa olevasta ja kokopäiväisestä palkkatyösuhteesta poikkeavat ”epätavalliset” pidetyt työnteon muodot (kuten osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet, vuokratyö, kombityö ja nollatuntisopimukset) yleistyvät ja haurastuttavat aiempien pohjoismaisten työmarkkinamallien periaatteita. Viidentenä näkökulmana Jesnes ja Rolandsson (2020) tuovat esiin alustatyön osittain kiistanalaisen luonteen innovaationa vs. epäreiluna markkinakilpailun muotona. Eniten keskustelua Pohjoismaissa on herättänyt taksialan kuljetuspalveluita alustansa kautta tarjoava Uber ja sen mahdollisesti epäreilu kilpailuasema suhteessa alan perinteisiin toimijoihin. Kuudes näkökulma on koskenut verotusta ja erityisesti huolta siitä, että alustatyön yleistyminen lisää mahdollisuuksia veronkiertoon ja uhkaa johtaa yhteiskunnan verokertymän pienenemiseen.

3.5 Työmarkkinakeskusjärjestöjen alustatyötä koskevia näkemyksiä Suomessa

Analyysimenetelmä ja aineisto

Työmarkkinajärjestöt ovat Suomessa tärkeitä yhteiskunnallisia toimijoita keskusteltaessa erilaisista työmarkkinoista ja työelämää koskevista ilmiöistä. Alustatyö ei muodosta tästä poikkeusta. Järjestöjen alustatyötä ja sen reiluutta koskevien näkemysten kartoittamiseksi toteutettiin analyysi, jossa käytiin läpi kolmen palkansaajakeskusjärjestön (SAK, STTK ja Akava) ja yksityisen sektorin työnantaja edustavan keskusjärjestön (EK) nettisivut tarkoituksena etsiä alustatyötä käsitteleviä dokumentteja. Ajanjaksona olivat vuosina 2016–21 päivätyt sivuilta löydetty dokumentit. Nettisivujen läpikäyntiä täydennettiin Google-haulla, jossa käytettiin avainsanoina ”työmarkkinakeskusjärjestön nimi lyhenteenä” ja ”alustatyö” käymällä läpi kunkin järjestön osalta 50 ensimmäistä haun antamaa kohdetta. Näin tehtyjä hakuja täydennettiin vielä joillain syksyn 2021 aikana ilmestyneillä lehtiartikkeilla. Löydöksiä verrattiin myös Anttilan (2020) aiempaan selvitykseen, joka oli tarkastellut palkansaajajärjestöjen alustataloutta koskevia ulostuloja.

Hakujen tarkoituksena ei ollut hankkia täydellistä kokoelmaa keskusjärjestöjen alustatyötä ja sen reiluutta käsittelevistä dokumenteista, vaan pyrkiä muodostamaan niiden pohjalta riittävän kiteytyneen kokonaiskuva siitä, kuinka järjestöt näkevät alustatyön reilouden. Analyysia toteutettaessa tällainen saturaatiopiste oli mahdollista saavuttaa jo suhteellisen nopeasti. Eri dokumenteissa toistuivat pitkälti samanlaiset argumentit.

Haut tuottivat yhteensä 41 dokumenttia, joissa keskusjärjestöllä, sen edustajalla tai keskusjärjestön oman nettisivun alla olevalla henkilöllä oli jonkinlainen normatiivinen kanta alustatyöhön. Dokumentit olivat luonteeltaan varsin erilaisia. Osan niistä voi katsoa edustavan järjestön virallista kantaa kuten esimerkiksi annettu lausunto tai nettisivulla oleva työelämän ilmiötä (tässä tapauksessa alustatyötä) luonnehtiva esittelyteksti. Osa dokumenteista käsitti keskusjärjestön yksittäisten henkilöiden blogikirjoituksia, muita mielipidekirjoituksia tai haastattelulausuntoja. Osassa dokumentteja mielipiteen esittäjä ei välttämättä itse ollut varsinaisesti keskusjärjestön edustaja, mutta mielipide oli esitetty järjestön nettisivuilla ja myötäili järjestön edustajien esittämiä näkemyksiä.

Analyysi rajoittui keskusjärjestöihin. On mahdollista, että analyysin ulottaminen joihinkin keskusjärjestöjen alaisiin yksittäisiin liittoihin olisi voinut tuoda tulkintoihin lisäväyviä. Toisaalta voidaan myös olettaa, että keskusjärjestöjen kannanotot heijastelevat Suomessa vahvasti myös niihin kuuluvien liittojen näkemyksiä.

Seuraavassa luonnehditaan tehdyn analyysin pohjalta kunkin keskusjärjestön lähestymistapaa ja näkemyksiä alustatyön reiluuteen. Luonnehdintoja peilataan edellä esitettyihin näkökulmiin ja keskusteluihin alustatyön reiluudesta.

Neljä näkemystä alustatyöhön ja sen reiluuteen

Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliiton (SAK) kannanotoissa ei ole useinkaan täsmennetty, minkä tyyppinen alustatyö – fyysisenä vai verkon kautta tehtävä työ – on kulloinkin ollut huomion kohteena. Kannanottojen sisällöt ja keskusjärjestön oman jäsenkunnan rakenne huomioon ottaen voidaan kannanottojen kuitenkin tyypillisesti katsoa kohdistuneen ensisijaisesti fyysisenä tehtävään työhön kuten esimerkiksi ruokalähettytyöhön, jolle on ominaista työmarkkinoiden paikallisuus. SAK:laisissa kannanotoissa toistuu näkemys, jonka mukaan alustojen kautta välitetyssä työssä työsuhteita voidaan naamioida yrittäjäsuhteiksi. Tästä aiheutuu työn suorittajille turvattomuutta ja koko yhteiskunnalle laajemmin ongelmia esimerkiksi harmaana taloutena ja epäreiluina kilpailuoloina. SAK:laisissa kannanotoissa esiintyykin vahvasti käsitys siitä, että työsuhteen ja työnantajan käsitettä tulisi täsmentää ja mahdollisesti laajentaa, jotta alustatyö olisi mahdollisimman yhdenvertaisessa asemassa reiluuden näkökulmasta työsuhteen tai aidon yrittäjätyön kanssa. Kannanotoille on ominaista, että alustatyö ja alustatyötä tekevien nykyinen asema työmarkkinoilla nähdään varsin kielteisessä valossa eikä alustatyön myönteisiä piirteitä työn suorittajille tai yhteiskunnalle tuoda juuri esiin.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n kannanotoissa ei ole myöskään usein täsmennetty, minkä tyyppistä alustatyötä kannanotot spesifisti koskevat. Verkkosivuilta löytyvien dokumenttien perusteella muodostuu näkemys, jonka mukaan alustatyön yleistyminen muiden ”epätyypillisinä” pidettyjen työnteon muotojen ohella nähdään väistämättömänä muutossuuntana työelämässä. Esitetyissä näkemyksissä tuodaan esiin samanlaisia piirteitä kuin edellä SAK:laisissa näkemyksissä kuten se, ettei alustatyötä tekeville ole samoja oikeuksia ja etuja kuin perinteisessä palkkatyösuhteessa. Alustatyötä koskevissa luonnehdinnoissa nousevat työmarkkinaturvattomuuden ohella esiin myös mahdolliset työhyvinvointiongelmat. Myös STTK:laisissa kannanotoissa todetaan tarve uudistaa lainsäädäntöä siten, että siinä tulisi paremmin huomioon otetuksi uudenlaisten työnteon muotojen yleistyminen, alustatyö mukaan lukien. Kannanottoihin sisältyy samalla kuitenkin näkemys, jonka mukaan alustatyöhön voi sisältyä työn suorittajien kannalta todellisia myönteisiä mahdollisuuksia kuten mahdollisuus lisäansioiden hankkimiseen tai palkkatyösuhdetta suurempi vapaus ja joustavuus.

Korkeakoulutettujen keskusjärjestö Akavan alustatyötä koskevat kannanotot kohdistuvat kahden muun palkansaajakeskusjärjestön kannanottoja selvemmin verkon välityksellä tehtävään asiantuntijatyöhön. Akavan kannanotoissa alustatyö nähdään neutraalina ja potentiaalisesti pikemminkin myönteisenä kuin kielteisenä työelämän muutossuuntana, jota myös yhä useamman korkeasti koulutetun uskotaan jatkossa tekevän. Alustatyö voi

tarjota korkeasti koulutetuille mahdollisuuksia muun muassa lisäansioihin, verkostoitumiseen ja yrittäjyyteen sekä lisääntyvään vapauteen ja joustavuuteen. Se voi myös alentaa työmarkkinoille osallistumisen kynnystä nuorille, osatyökykyisille ja maahanmuuttajille. Samalla myös Akava lähtee muiden palkansaajakeskusjärjestöjen tavoin siitä, että näiden mahdollisuuksien toteutumiseksi tarvitaan uusia pelisääntöjä. Pelisääntöjä tarvitaan erityisesti työn tekemisen ehtojen polkemisen estämiseksi sekä työtä tekevien oikeuksien turvaamiseksi koskien esimerkiksi työsuojelua, sosiaaliturvaa, osaamisen kehittämistä ja kollektiivista edunvalvontaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sekä lainsäädännöllisiä uudistuksia että alustayritysten omien toimintatapojen kehittämistä.

Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) ei ole myöskään kannanotoissaan usein täsmentänyt sitä, minkä tyyppistä alustatyötä kannanotot kulloinkin koskevat. Kannanottojen taustalla on kuitenkin ollut jo lähtökohtaisesti näkemys siitä, että alustatyö voi saada hyvin erilaisia muotoja. Alustatyötä ei EK:n kannanotoissa pidetä samassa määrin laadullisesti uudenaikaisena tai poikkeuksellisen radikaalisti aiemmista työnteon muodoista eroavana muotona kuin palkansaajakeskusjärjestöjen kannanotoissa. Tästä syystä alustatyötä varten ei EK:n mukaan tarvita uutta tai täsmennettyä sääntelyä. Ajatuskulkuna on, että mahdolliset alustatyötä tekevien työmarkkina-asemaa tai alustatyön reiluutta koskevat kysymykset voidaan ratkaista tapauskohtaisesti olemassa olevan sääntelyjärjestelmän sisällä. Mikäli uutta sääntelyä tarvitaan, tulisi sen olla ylikansallista ennemminkin kuin kansallista. Alustatyö nähdään osana laajempaa digitalisoitumiskehitystä ja siihen liittyvää alustatalouden laajenemista. EK:n kannanotoissa digitalisoituminen ja alustatalous nähdään lähtökohtaisesti myönteisenä talouden uudistumisesta kertovana kehityssuuntana.

3.6 Yhteenvetoa

Tässä luvussa käytiin läpi alustatyön reiluutta koskevia yhteiskunnallisia käsityksiä globaalisti toimivan Fairwork-verkoston, kuuden yrityksen laatimien hyvän alustatyön periaatteiden ja suomalaisten työmarkkinakeskusjärjestöjen näkemysten valossa. Fairwork-verkoston laatimissa periaatteissa sekoittuvat keskenään luvun alussa esitetty kapea ja laaja näkökulma reiluuteen. Verkoston periaatteet heijastavat myös pitkälti ammattiliittojen reiluuskäsityksiä. Fairwork-verkoston tekemien eri maiden alustojen pisteytysten perusteella alustojen toimintatavat poikkeavat käytännössä suuresti periaatteiden mukaisesta ihannetasosta. Kuuden yrityksen laatimat periaatteet menevät monessa kohdin päällekkäin Fairworkin periaatteiden kanssa. Selvimmät painotuserot koskevat sitä, kuinka niissä nähdään vastuun jakautuminen eri asioista ja kuinka suorittajien ääni voi tulla kuulluksi.

Luvun lopussa esitettiin työmarkkinakeskusjärjestöjen nettisivujen ja muun verkkohaun läpikäyntiin perustuva analyysi järjestöjen alustatyötä koskevista näkemyksistä. Analyysin tulokset on tiivistetty lyhyiksi kuvauksiksi. Kuvaukset eivät tee välttämättä oikeutta näkemysten kaikille perusteluille ja vivahteille, mutta tuovat tiivistettynäkin esiin selviä

eroja näkemysten kesken. Näkemysten eroissa heijastuvat niin erilaiset arvot kuin järjestöjen asemointi työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa laajemmin erilaisten viiteryhmiä etujen ajajina.

Näkemykset eroavat suuresti normatiivisessa perussuhteessaan alustatyöhön kuten myös siinä, kuinka periaatteellisesti merkittävästä työelämän muutosilmäöstä alustatyössä on kyse. Yhteistä järjestöjen näkemyksille puolestaan on, että kaikissa niissä alustatyötä on tarkasteltu tyypillisesti luvun alussa kuvatusta laajasta näkökulmasta käsin. Huomion pääkohteina ovat olleet työ- ja kilpailulainsäädännölliset sekä sosiaaliturvaan ja verotukseen liittyvät kysymykset.

Seuraavaksi tarkastelemme, mitä tutkimuskirjallisuus kertoo alustatyön reiluuden kysymyksistä.

4 Reiluuden mallien rakentamisen aineksia

4.1 Organisatorinen oikeudenmukaisuus alustatyössä

Tämä luku perustuu kirjallisuuskatsaukseen siitä, minkälaisia reiluuteen liittyviä asioita alustatyötä suorittavat kohtaavat työtä välittävillä alustoilla. On arvioitu, että alustatyön suorittajat kohtaavat erityisiä vaatimuksia työssään (esim. Leighton, 2016), olivat he sitten virtuaalisen asiantuntijatyön suorittajia tai esimerkiksi ruokalähettejiä. Kirjallisuuskatsaus perustuu organisatorista oikeudenmukaisuutta ja reiluutta alustatyössä käsittelevään kirjallisuuteen. Tämä luku koskee nimenomaan alustatyötä suorittavien näkökulmaa.

Organisatorinen oikeudenmukaisuus

Reiluuden kysymyksiä tarkastellaan usein organisatorisen oikeudenmukaisuuden käsitteen kautta. Se viittaa laajuuteen, jolla työn suorittajat näkevät työpaikkansa lopputulokset, prosessit ja vuorovaikutuksen reiluina (Berástegui, 2021; Colquitt, 2001; Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020). Organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet ovat distributiivinen eli jakava, proseduraalinen eli päätöksentekoon liittyvä sekä interaktiivinen eli vuorovaikutukseen liittyvä oikeudenmukaisuus (Colquitt, 2001; Gluschkoff, 2013). Organisatorista oikeudenmukaisuutta peilataan vallalla oleviin sosiaalisiin normeihin (Berástegui, 2021).

Distributiivinen eli jakava oikeudenmukaisuus fokuoittuu erityisesti reiluuden lopputuloksiin, resurssien jakautumiseen sekä palkitsemiseen (Fortin ym., 2020). Työkontekstissa lopputulokset voivat olla esimerkiksi rahallista korvausta, työturvallisuutta ja urakehitystä. Panoksia lopputuloksiin pääsemiseksi ovat puolestaan esimerkiksi kokemus, koulutus ja vaivannäkö. Proseduraalinen oikeudenmukaisuus liittyy päätöksentekoprosessin reiluuteen, muodollisiin käytäntöihin ja menettelytapoihin. Siihen kuuluvat esimerkiksi työn suorittajien mahdollisuus ilmaista huolensa ennen kuin päätöksiä tehdään sekä mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa menettelytapoihin. Interaktiivinen oikeudenmukaisuus viittaa esimerkiksi ihmisten välisen kohtelun laatuun ja tapaan, jolla päätökset kommunikoidaan työn suorittajille. Interaktiivisessa oikeudenmukaisuudessa onkin kaksi ulottuvuutta: Ihmisten välinen (*interpersonal*) oikeudenmukaisuus viittaa alustatyön kontekstissa esimerkiksi työn suorittajien suhteisiin asiakkaiden ja alustan kanssa, arvostukseen ja kunnioitukseen. Tiedonsaannin (*informational*) oikeudenmukaisuus liittyy kommunikaatioon, tiedon saantiin ja vastaanottamiseen. (Berástegui, 2021; Colquitt, 2001; Fieseler ym., 2019; Gluschkoff, 2013). Seuraavaksi alustatyön reiluuskysymyksiä jäsenellään näiden kolmen organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuden avulla.

Distributiivinen eli jakava oikeudenmukaisuus

Tässä aluvuussa käydään läpi asioita, joita aiempi tutkimus on tunnistanut alustatyön distributiivisesta oikeudenmukaisuudesta. Ensinnäkin alustatyö voi tarjota helpon sisään-pääsyn alustalle; työmarkkinamahdollisuuden silloin, kun perinteiset tulonlähteet eivät ole saavutettavissa; eli vaihtoehdon työttömyydelle (Deng ym., 2016; Fieseler ym., 2019; Pawel Popiel ym., 2017).

Toiseksi distributiiviseen oikeudenmukaisuuteen kuuluvat työolosuhteet ja sopimukset sekä tasa-arvoinen kohtelu. Periaatteessa anonymiteetti alustoilla takaa tasapuolista kohtelua, mikä voi tarkoittaa sosiaalisesti vähäosaisille esimerkiksi parempia työoloja sekä turvallisia ja miellyttäviä tehtäviä esimerkiksi rutiinimaisessa virtuaalisessa alustatyössä, jota tässä kutsumme mikrotyöksi (Fieseler ym., 2019; Immonen, 2019). Käytännössä on kuitenkin toisinaan ilmennyt syrjintää alkuperämaan, rodun, sukupuolen tai sen perusteella, että on uusi tulokas alustalla (Berástegui, 2021; Etter ym., 2019; van Doorn, 2017). Syrjinnän vastaiset lait, jotka suojaavat työsuhteessa olevia, eivät aina ole voimassa (Berástegui, 2021). Joskus kova kilpailu ja työn suorittajien korvattavuus tekee työolosuhteista epävakaita (Etter ym., 2016; Immonen, 2022), mikä voi tarkoittaa matalia palkkoja, työn epävarmuutta, sosiaalisen turvan sekä palkkion ja kannustinten puutteita sekä kovaa työtahtia ja intensiteettiä, etenkin rutiinimaisissa alustatöissä (Berástegui, 2021; Mbare, 2021). Joissakin tapauksissa alustan tarjoaja kontrolloi voimakkaasti työolosuhteita (Immonen, 2022). Tilanteessa, jossa työn suorittajalla ei ole taloudellista mahdollisuutta luopua alustatyöstä, työolosuhteet eivät välttämättä ole neuvoteltavissa (Berástegui, 2021; Fieseler, 2020). Sopimus voi olla ns. "ota tai jätä"-tyyppinen, jolloin työn suorittajalla ei mahdollisuutta vaikuttaa sen sisältöön.

Kolmas distributiivisen oikeudenmukaisuuden ilmentymä alustatyössä on autonomia. Alustat voivat tarjota vapautta omien työtuntien ja työkuorman suhteen sekä vapauden fyysisestä toimistosta (Green ym., 2018, Pawel Popiel, 2017; Seppänen ym., 2019). Tällöin ne tarjoavat mahdollisuuden ansaita rahaa yrittäjämäisellä tavalla, voimaantumista, itsenäisyyttä ja joustavuutta. Mahdollisuudet tällaiseen vaihtelevat virtuaalista asiantuntijatyötä alustoilla ja rutiinimaista alustatyötä suorittavien välillä edellisillä ollessa usein enemmän vapautta. Suuri osa aiemmasta kirjallisuudesta on alleviivannut erityisesti algoritmisen johtamisen rajoittavaa vaikutusta autonomiaan (Immonen, 2022). Digitaaliset työnvälitysalustat käyttävät usein algoritmista johtamista, joka tarkoittaa algoritmien ja tekoälyn käyttämistä suorittajien työnteon ohjaamiseksi ja valvomiseksi (Rijmenam, 2021).

Neljäs distributiivisen oikeudenmukaisuuden osa-alue alustatyössä on työn suorittajien palkitseminen, joka muodostaa suhteellisen suuren osan alustatyön reiluuteen liittyvästä kirjallisuudesta. Palkkioita ja kannustimia on joissain tapauksissa pidetty pieninä ja epäreiluinä (Berástegui, 2021; Borromeo, 2021; Colquitt, 2001; Deng ym., 2016; Fieseler ym., 2019). Myös urakehitys- ja oppimismahdollisuudet voivat joissain tapauksissa olla heik-

koja (Berástegui; 2021; Mbare, 2021). Osalla etenkin virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavista on yhtäältä oman ammattitaitonsa ja kokemuksensa, toisaalta tietynlaisen alustaympäristön ansiosta paremmat mahdollisuudet hyviin tuloihin sekä osaamisen ja uran kehittämiseen kuin toisilla, esimerkiksi osalla rutiinimaista paikallista alustatyötä suorittavista. Joissain tapauksissa työn suorittajan panoksilla, kuten vaivannäöllä, taidoilla ja kokemuksella, ei ole paljoo tekemistä tuotosten, kuten palkkioiden ja urakehityksen kanssa: esimerkkinä tällaisesta on esitetty tilanne, jossa kokeneet alustatyön suorittajat eivät aina saa alustoilla parempia tuloja (Berástegui, 2021; Colquitt, 2001; Fieseler ym., 2019). Myös virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavat saattavat ottaa vastaan matalasti palkattu- ja tai jopa palkattomia töitä rakentaakseen mainettaan, toiveenaan kestävämmät ja paremmin palkatut työt. Tätä kutsutaan ns. toivotyöksi (*hope labor*). Edellä kuvattuja tilanteita on kirjallisuudessa tunnustettu erityisesti silloin, kun työn suorittajien välinen kilpailu työtehtävistä on kovaa (Pawel Popiel, 2017; Green ym., 2018).

Kirjallisuudessa on myös tuotu esiin erilaisia käytäntöjä, joilla tuetaan distributiivista oikeudenmukaisuutta alustatyössä tai pyritään vähentämään sen puutteen aiheuttamia haittoja. Ensinnäkin käytännöt, jotka tukevat reiluja palkkioita, sopimuksia ja työoloja, edistävät distributiivista oikeudenmukaisuutta alustatyössä. Fairwork-verkoston (luku 3.2) ja kuuden alustayrityksen hyvän alustatyön periaatteet (luku 3.3) pyrkivät edistämään oikeudenmukaisuutta alustatyössä tukevia, esimerkiksi näitä käytäntöjä. Distributiivisen oikeudenmukaisuuden toteutumista edistävät ensinnäkin selkeät ja läpinäkyvät standardit, kuten minimipalkat (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019). Alustojen toimenpiteet syrjintää vastaan tukevat myös distributiivisen oikeudenmukaisuuden toteutumista (Berástegui, 2021). Yksi lähestymistapa syrjinnän ehkäisemiseksi on piilottaa asiakkailta työn suorittajan tiedot, kuten profiilikuva ja muut relevantit vihjeet (mt.), erityisesti rutiinimaisessa alustatyössä. Edelleen distributiivista oikeudenmukaisuutta tukeviksi käytännöiksi on tunnustettu etenemismahdollisuudet ja edut, joita tulee senioriteetin myötä, kuten ensisijainen pääsy tehtäviin (Fieseler ym., 2019).

Työn suorittajat voivat myös itse organisoitua oppimisen lisäämiseksi ja taitojensa kehittämiseksi (Charlton-Czaplicki & Margaryan, 2021). He voivat itse vaikuttaa myös työtä turvaavan maineensa kertymiseen erityisesti virtuaalisessa asiantuntijatyössä: tämä edellyttää tietoa arviointijärjestelmästä, yrittäjyyden sisäistämistä ja alustan käytön hallintaa (Seppänen ym., 2022). Lisäksi jotkut alustatyön suorittajat, lähinnä virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavat, tekevät aiemmin kuvattua "toivotyötä": hyväksyvät työtä, jonka olisivat muuten hylänneet, portfolioidensa vahvistamiseksi; mahdollisesti alentavat tarjouksiaan jne. (Pawel Popiel, 2017; vrt. Seppänen ym., 2021).

Proseduraalinen eli päätöksentekoon liittyvä oikeudenmukaisuus

Toinen organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuus alustatyössä on proseduraalinen eli päätöksentekoon liittyvä oikeudenmukaisuus. Alustatyössä proseduraaliseen oikeudenmukaisuuteen kuuluvat esimerkiksi algoritmisen johtamisen avoimuus ja läpinäkyvyys tai niiden puute sekä algoritmisen kontrolli (Buhmann ym., 2020; Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020). Algoritmista johtamista voitaisiin periaatteessa pitää askeleena kohti sen varmistamista, että kaikki työn suorittajat hyötyvät samoista menettelytavoista (Berástegui, 2021). Algoritmisen arviointijärjestelmän kautta työn suorittajat voivat lisäksi saada todennetun historian työhönsä liittyvistä arvioista (Seppänen ym., 2022). Tutkimuksessa on kuitenkin tuotu esiin myös läpinäkyvyyden puutetta työn vaihdon olosuhteissa ja lopputuloksissa, esimerkiksi työn jakamisessa ja arviointijärjestelmissä (Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020; Seppänen ym., 2022). Olemassa oleva tutkimus on korostanut algoritmista johtamista, päätöksentekoa automaattisten algoritmien avulla, syynä läpinäkyvyyden puutteeseen (Berástegui, 2021; Faraj ym., 2018; Immonen, 2022). Alustat ovat perustelleet näkyvyyden puutetta esimerkiksi sillä, etteivät käyttäjät pääse keinotekoisesti parantamaan arvioitaan, sekä liikesalaisuudella (Cedefop, 2020).

Iso osa aiemmasta tutkimuksesta on erityisesti korostanut algoritmisen johtamisen vaikutusta työn suorittajien valvontaan (Immonen, 2022; Kuhn & Maleki, 2017). Digitaalinen valvonta voisi periaatteessa mahdollistaa sen, että kaikkia työn suorittajia koskevia päätöksiä voitaisiin perustella relevantilla tiedolla (Berástegui, 2021). Tutkimuksessa on kuitenkin tuotu esiin työn suorittajien näkökulmasta liiallista digitaalista valvontaa, etenkin rutiinimaisessa alustatyössä (Chai & Scully, 2019; Fernandez Rodriguez, 2021).

Toiseksi proseduraaliseen oikeudenmukaisuuteen kuuluu tasapuolinen neuvotteluasema. Tutkimuksessa on tuotu esiin, että neuvotteluasemissa on toisinaan vallan epäsymmetriaa: Asiakkaat voivat määritellä, allokoida ja hylätä työtä. Työn suorittajat ottavat työn vastaan ja tarjoavat työtä. Alustat voivat rajoittaa neuvottelujen lopputulemia. Jos neuvotteluprosessi on eräreilu, se avaa mahdollisuuden työn suorittajien haavoittuvaisuuden hyväksi käyttämiseen. (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019).

Kolmanneksi proseduraaliseen oikeudenmukaisuuteen kuuluu työn suorittajan mahdollisuus hakea oikeutta tullessaan epäreilusti kohdelluksi. Kirjallisuudessa on tuotu esiin, että joskus työn suorittajilla on rajalliset mahdollisuudet hakea oikeutta, saada korjausta, haastaa tai kääntää perusteettomia päätöksiä. Asiakkaat saattavat esimerkiksi antaa epärealistisia arvioita siitä, kuinka kauan tehtävä loppuunsaattaminen kestää; heillä voi olla yksipuolinen oikeus antaa arvioita sekä mahdollisuus pidättäytyä maksamasta. Lisäksi alustat saattavat poistaa työn suorittajia alustoilta yksipuolisesti ja perustelematta. (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019).

Neljäs proseduraalisen oikeudenmukaisuuden osa-alue on edustus. Kirjallisuudessa on tuotu esiin, että työn suorittajien ja asiakkaiden edustus voi joskus olla epäsymmetris-

tä siten, että asiakkaat voivat olla paremmin edustettuina alustalla kuin työn suorittajat (Berástegui, 2021), kuten edellisessä kappaleessa on kuvattu. Työn suorittajat saattavat pystyä vaikuttamaan vain vähän alustojen päätöksentekoon. Lisäksi alustat ja kilpailulainsäädäntö rajoittavat joskus työn suorittajien edustusta (Fieseler ym., 2019). Työn suorittajilla voi olla rajoitettu mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen ehtoihin ammattiliittojen ja työehtoneuvottelujen avulla (mt.).

Kirjallisuudessa on tunnistettu myös proseduraalisen oikeudenmukaisuuden osalta käytäntöjä, jolla sitä voidaan edistää tai sen puutteen haittoja voidaan vähentää. Reilu johtaminen, reilu edustus sekä läpinäkyvyyden lisääminen edistävät proseduraalista oikeudenmukaisuutta alustatyössä. Sen edistämistä on ensinnäkin reilun periaatteiden koodaaminen algoritmeihin (Berástegui, 2021; Borromeo ym., 2017; Faraj ym., 2018). Proseduraalista oikeudenmukaisuutta lisäävät myös selkeästi määritellyt riidanratkaisuprosessit sekä se, että alusta toimii sovittelijana konfliktitilanteissa (Fieseler ym., 2019). Esimerkiksi tutkimamme Globaalialusta (luku 5) on kehittänyt ratkaisu- ja sovintomenettelyjä käyttäjien välisiin kiistoihin. Proseduraalista oikeudenmukaisuutta tukevia käytäntöjä ovat edelleen vetoamusmahdollisuus suhteessa epäreiluksi koettuun arvioon tai epäoikeudenmukaiseksi koettuun poistoon alustalta (Berástegui, 2021). Reilu arviointijärjestelmä on kaksipuolinen niin, että myös suorittaja arvioi asiakkaan ja huonosti käyttäytyviä asiakkaita sanktioidaan (Fieseler ym., 2019).

Myös työn suorittajien mahdollisuus edustukseen, intressien organisointiin ja vaatimusten koordinointiin sekä mekanismi antaa panosta alustan suunnitteluun ja johdon päätöksentekoon edistävät proseduraalista oikeudenmukaisuutta (Fieseler ym., 2019). Työn suorittajat päätyvät keskustelemaan myös online-yhteisöissä, jotka eivät liity alustaan, ymmärtääkseen alustan epäselviä mekanismeja (Charlton-Czaplicki & Margaryan, 2021). Tästä esimerkkinä on tutkijoiden käynnistämä online-yhteistyö Amazon Mechanical Turk -alustan työn suorittajille (luku 3.2). Työn suorittajat voivat lisäksi pienin tempuin "opettaa" arviointisysteemiä näyttämään tietyt asiat omaksi edukseen, tai joillain alustoilla suorittajat voivat toimia asiakkaina alustakäytäntöjen ymmärtämiseksi (Seppänen ym., 2022.)

Interaktiivinen eli vuorovaikutukseen liittyvä reiluus

Kolmas organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuus on interaktiivinen eli vuorovaikutukseen liittyvä oikeudenmukaisuus. Sen ensimmäinen näkökulma on tiedonsaanti. Tähän osa-alueeseen kuuluu esimerkiksi se, tiedottaako alustayritys käyttäjiä tai muita sidosryhmiä tavoista, joilla heiltä kerättyä tietoa käytetään. Joissain tapauksissa työn suorittajat ovat epävarmoja siitä, mitä tietoa heistä kerätään ja miten sitä käytetään arvioiden laskemiseen, sekä oikeuksistaan ja yksityisyydestään (Fieseler ym., 2019).

Toinen interaktiivisen oikeudenmukaisuuden näkökulma on anonymiteetti. Se voi tarkoittaa työn suorittajien osalta henkilökohtaisten profiilien puuttumista esimerkiksi mikrotyössä; asiakkaiden osalta puolestaan sitä, ettei heistä ja heidän historiastaan ole paljon

tietoa (Fieseler ym., 2019). Jos työn suorittajat ja asiakkaat ovat anonyymejä ja jos alusta rajoittaa vuorovaikutusta heidän välillään, väärinkäytösten riski suhteissa, esimerkiksi asiakkaiden opportunistinen käytös, voi lisääntyä (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019, Fortin ym., 2020; Shevchuk & Strebkov, 2018). Toisaalta, kuten distributiivisen oikeudenmukaisuuden yhteydessä tuotiin esiin, työn suorittajien anonymiteetti myös voi suojata heitä syrjinnältä erityisesti rutiinimaisessa alustatyössä (Berástegui, 2021).

Kolmas interaktiivisen oikeudenmukaisuuden osa-alue on virtuaalinen vuorovaikutus ja luottamus avaintoimijoiden välillä. Algoritmisen viestintä vähentää suoraa sosiaalista vuorovaikutusta avaintoimijoiden välillä. Päätökset voidaan toimittaa automaattisten algoritmien kautta. Virtuaalinen vuorovaikutus alustan henkilöstön kanssa automaattisten sähköpostien tai muiden viestintäsovellusten välityksellä voi tuntua työn suorittajista kasvottomalta ja etäiseltä. Alusta voi myös rajoittaa vuorovaikutusta ja suhdetta työn suorittajien ja asiakkaiden välillä, mikä voi tuntua työn suorittajista epämotivoivalta ja eristävältä. (Fieseler ym., 2019; Seppänen ym., 2022.) Toisissa tapauksissa työn suorittajat puolestaan kokevat olevansa rationaalisessa suhteessa, joka perustuu molemminpuoliseen kunnioitukseen kumppanien välillä (Fieseler ym., 2019).

Neljäs interaktiivisen oikeudenmukaisuuden osa-alue on koettujen epäoikeudenmukaisuuksien perustelu. Vetoomus- tai konfliktin ratkaisumekanismien puute saa aikaan tunteen, että työn suorittajia ei pidetä tasaveroisina kumppaneina. Työn suorittajat voivat kokea, etteivät saada anteeksipyyntöä tai tunnustusta siitä, jos virheitä on tapahtunut, miksi ja kuinka virheelliset laskelmat ovat syntyneet tai perustelua alustalta poistamiselle. Asiakkailla ei välttämättä ole velvollisuutta selittää virheellisiä tehtäväkuvauksia tai aika-arvioita, tai maksun epäämistä. Tähän osa-alueeseen kuuluu myös se, jos alusta ei rankaise syrjinnästä esimerkiksi alkuperämaan, rodun tai sukupuolen suhteen. (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019).

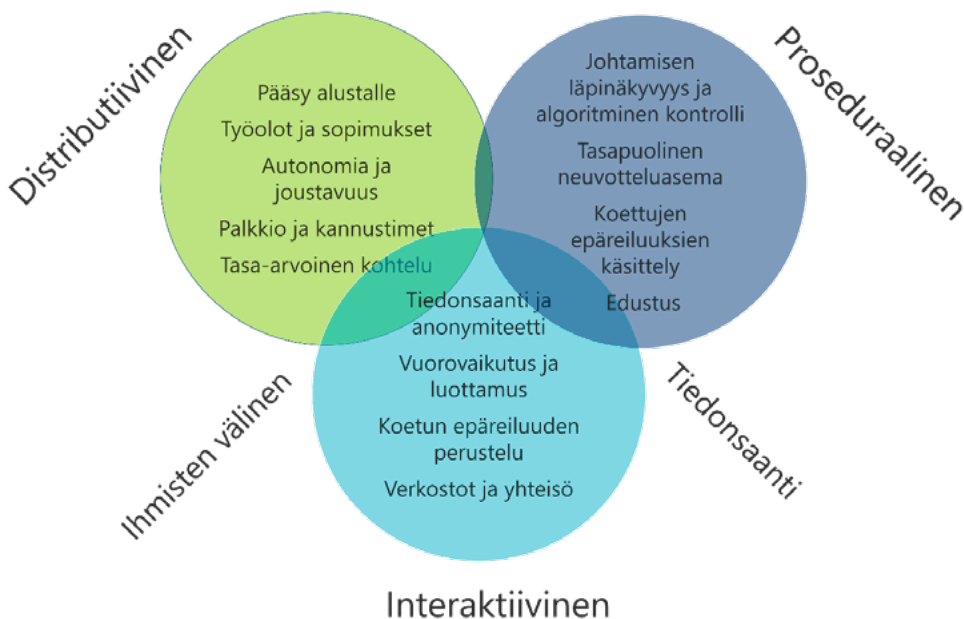
Viidenneksi alustatyön interaktiiviseen oikeudenmukaisuuteen kuuluvat kommunikaatio- ja verkostoitumismahdollisuudet. Työn suorittajien ääni ja näkyvyys voi joissain tapauksissa olla rajallista. Kilpailulainsäädäntö rajoittaa joskus työn suorittajien verkostoitumista ja keskinäistä kommunikaatiota (Fieseler ym., 2019). Työn suorittajien yhteisön rakentamista ei myöskään aina välttämättä tueta alustan taholta, mikä vähentää heidän mahdollisuuksiansa kommunikoida keskenään. Digitaalisen työvoiman hajautuneisuus ja yhteisen toimiston puute voivat johtaa fyysiseen eristyneisyyteen ja sosiaalisen koheesion puutteeseen. (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019).

Kirjallisuudessa on tunnistettu myös joitakin interaktiivista vuorovaikutusta tukevia tai sen puutteen haittoja vähentäviä käytäntöjä. Alustatyön suorittajiin liittyvän tiedon käsittelyyn on vaikuttanut Esimerkiksi Euroopan Unionin yleinen tietosuojaa-asetus (GDPR). GDPR mahdollistaa sen, että suorittajilla on oikeus saada tietonsa alustoilta. Jotkin eurooppalaiset alustatyön suorittajien yhteisöt ovat alkaneet kollektiivisesti hyödyntää suorittajien datankeruumahdollisuutta (van Doorn & Badger, 2021).

Positiivisia, henkilökohtaisia ja inhimillisiä sosiaalisia suhteita tukevat käytännöt työn suorittajien ja asiakkaiden tai alustan välillä edistävät virtuaalista vuorovaikutusta ja luottamusta (Berástegui, 2021). Yhteys alustaan ja tuki alustalta koetaan myönteisenä (Seppänen ym., 2019; 2022). Työn suorittajat odottavatkin asiakkaiden ja alustojen kohtelevan heitä kunnioituksella, eikä esimerkiksi tilapäisenä ja kertakäyttöisenä resurssina kuten kirjallisuuden mukaan joskus koetaan etenkin rutiinimaisessa alustatyössä (Berástegui, 2021). Työn suorittajien omia käytäntöjä ovat esimerkiksi syrjinnän estämiseksi uuden identiteetin luominen, jotta saisi työtehtäviä (mt.). Lisäksi, kuten proseduraalisen, niin myös interaktiivisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi työn suorittajat keskustele- vat online-yhteisöissä, joilla ei ole kytköstä alustaan (vrt. Charlton-Czaplicki & Margaryan, 2021).

Yhteenveto

Kuvio 4.1 tiivistää organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet työtä välittävillä alustoilla.



Kuvio 4.1. Organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet työtä välittävillä alustoilla

Organisatorisen oikeudenmukaisuuden teorian avulla voidaan tunnistaa ulottuvuuksia, jotka tukevat reiluutta alustatyössä. Distributiivisen eli jakavan oikeudenmukaisuuden näkökulmasta reiluutta tukevat pääsy alustalle, hyvät työolot ja oikeudenmukaiset sopimukset, alustan tarjoama autonomia ja joustavuus työnteossa, reilut palkkiot ja kannustimet sekä työn suorittajien tasa-arvoinen kohtelu alustoilla. Fairwork-verkoston luomista periaatteista (luku 3.2) reilu palkitseminen, reilut työolot ja reilu sopiminen kuvastavat erityisesti distributiivista oikeudenmukaisuutta. Kuuden alustayrityksen laatimista hyvän alustatyön periaatteista (luku 3.3) monenlaisten ihmisten alustoille osallistumismahdollisuuksien edistäminen, turvallisuus ja hyvinvointi, sosiaaliturva, palkkiokäytännöt sekä oppiminen ja kehittyminen vastaavat niin ikään erityisesti distributiivisen oikeudenmukaisuuden osa-aluetta.

Proseduraalista eli päätöksentekoon liittyvää oikeudenmukaisuutta edistävät algoritmi- sen johtamisen läpinäkyvyys ja reiluus, tasapuolinen neuvotteluasema eri alustatoimijoiden välillä, mekanismit koettujen epäreiluuksien käsittelylle sekä työn suorittajien edustus alustan päätöksenteossa. Fairwork-verkoston periaatteista (luku 3.2) reilu johtaminen ja reilu edustuksellisuus vastaavat etenkin proseduraalista oikeudenmukaisuutta. Kuuden alustayrityksen periaatteista (luku 3.3) joustavuuden ja reilujen ehtojen periaate, joka koskee läpinäkyvää kulttuuria ja vastuullisuutta algoritmien käytössä ja kehittämisessä, liittyy proseduraaliseen oikeudenmukaisuuteen, ja turvallisuuden ja hyvinvoinnin sekä kuulluksi tulemisen ja osallistumisen periaatteet liittyvät siihen osittain.

Interaktiivista eli vuorovaikutukseen liittyvää oikeudenmukaisuutta parantavat tiedonkulku, tilanteesta riippuen joko anonymiteetti tai henkilökohtaiset suhteet, vuorovaikutusta ja luottamusta tukevat käytännöt, perustelut koetulle epäoikeudenmukaisuudelle sekä työn suorittajien mahdollisuus verkostoitua keskenään ja muodostaa oma yhteisö. Kaikki Fairworkin periaatteet liittyvät osittain interaktiiviseen vuorovaikutukseen. Kuuden alustayrityksen periaatteista data hallinta sekä suorittajien kuulluksi tuleminen ja osallistuminen kuuluvat interaktiiviseen oikeudenmukaisuuteen.

Lopuksi

Organisatorisen oikeudenmukaisuuden viitekehys edustaa kapeaa reiluuskehystä (ks. luku 3.1) eli reiluutta arvioidaan työn suorittajien ja alustayritysten sekä asiakkaiden välisessä suhteessa.

Aiemmat empiiriset tutkimukset alustojen reiluudesta ovat keskittyneet enemmän rutiinimaiseen kuin virtuaaliseen asiantuntijatyöhön. Tiedämme vasta vähän esimerkiksi virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavien subjektiivisista ja henkilökohtaisista reiluuskokemuksista (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020). Rutiinimaista alustatyötä suorittavien kokemuksia on tutkittu jonkin verran (Berástegui, 2021). Organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet toteutuvat kuitenkin eri tavoin rutiinimaisessa ja asiantuntijatyössä alustoilla, ja niin myös virtuaalisesti ja paikallisesti tehtävässä alustatyössä.

Eryteisesti virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavien kokemuksista tarvitaan vielä enemmän tutkimusta.

Kirjallisuudessa tuodaan esiin etenkin alustatyön haasteita reiluuden kannalta ja jossain määrin myös reiluutta tukevia käytäntöjä (Berástegui, 2021; Deng ym., 2016; Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020). Esimerkiksi mikrotyötä tarkastelleessa tutkimuksessa (Deng ym., 2016) kaksi erilaista käsitystä alustatyöstä – alustatyön kokeminen voimaannuttavana ja alustatyön kokeminen marginalisoivana – oli olemassa yhtä aikaa tutkittujen kokemuksissa. Reiluutta tukevista käytännöistä tarvitaan vielä enemmän tutkimusta.

Erilaiset alustat kohtaavat erilaisia reiluuskysymyksiä, joten hienosyistä tarkastelua erilaisista alustatyön konteksteista, etenkin vähemmän tutkituista alustoista, tarvitaan lisää (Berástegui, 2021; Fieseler ym., 2019; Fortin ym., 2020), jotta voidaan tavoittaa reiluuden ulottuvuudet erilaisilla työnvälitysalustoilla. Siinä missä tutkimus on keskittynyt alustatyön kontrolloidumpiin muotoihin, alustat, jotka tukevat vapaampaa työskentelyä, ovat jääneet vielä vähemmälle huomiolle (Immonen, 2022).

Kirjallisuudessa on tunnistettu kaikki organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet alustatyössä. Niiden toteutuminen ja relevanssi esimerkiksi rutiinimaisessa alustatyössä on kuitenkin myös kyseenalaistettu (Berástegui, 2021; Fortin, 2020).

Kuvaamme seuraavaksi niin sanottua reiluusteoriaa, joka tuo organisatorisen oikeudenmukaisuuden rinnalle toisen näkökulman reiluuden tutkimiseen.

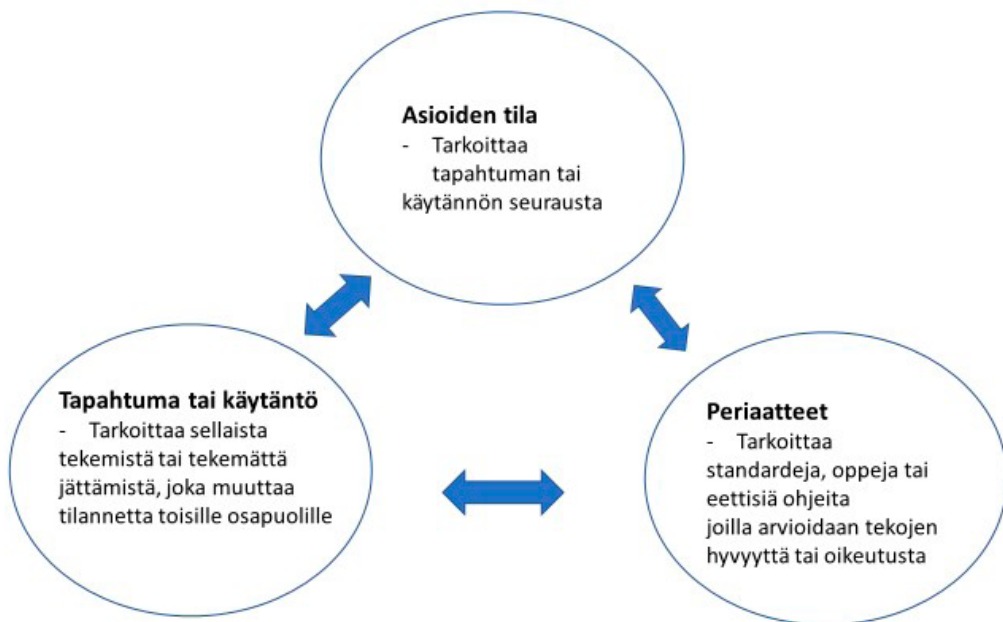
4.2 Reiluusteoria ja sen sovellus alustatyöhön

Edellisessä aluvuussa kuvattiin alustatyön reiluustutkimusta organisatorisen oikeudenmukaisuuden kolmen ulottuvuuden avulla. Tässä aluvuussa reiluuskysymystä katsotaan yksilön eli alustatyön suorittajan subjektiivisen reiluuskokemuksen syntymisen näkökulmasta. Ns. reiluusteoriassa (Folger & Cropanzano, 1998; 2001) oikeudenmukaisuus nähdään erillisten osien tai ulottuvuuksien sijaan sosiaalisena prosessina, jossa ihmiset (tai organisaatiot) kohdistavat kiitoksia tai moitteita toisille. Teorian mukaan oleellista on vastuuvollisuus. Jos henkilö ei voi kohdentaa toista yksilöä tai organisaatiota tapahtumasta tai käytännöstä vastuuvolliseksi, reiluuskokemusta ei synny.

Reiluusteorian (Folger & Cropanzano, 1998; 2001; Folger & Shukla, 2019) mukaan reiluuskokemus syntyy kolmen keskenään riippuvaisen elementin avulla. Alustatyön reiluustutkimukseen sovellettuina ne ovat: 1) tapahtuma tai käytäntö, 2) asioiden tila, ja 3) periaatteet (Kuvio 4.2). Tapahtuma tarkoittaa sellaista tekemistä, jolla on vaikutuksia jollekin toiselle henkilölle tai osapuolelle. Alustatyössä tällaisia voivat olla esimerkiksi suorittajan vapautta mahdollistavat sopimukset tai palkkioiden maksuun liittyvät käytännöt. Asioiden tila tarkoittaa tapahtuman tai käytännön seurausta muille, tässä tapauksessa alusta-

työn suorittajille. Joustava poissaolomahdollisuus tai palkkion maksun myöhästyminen ovat esimerkkejä asioiden tilasta eli seurauksista suorittajalle.

Tapahtuma ja sen seurauksena oleva asioiden tila eivät vielä riitä reiluuskokemukseen, koska ei ole mittapuuta, joka määrittää reiluuden tai epäreiluuden. Tässä kolmas elementti, periaatteet, astuu kuvaan. Periaatteet ovat standardeja tai oppeja, joihin verrattaessa teon tai käytännön reiluutta arvioidaan, joko automaattisesti tai tietoisesti (Folger & Cropanzano, 2001; p. 10). Esimerkiksi palkkioiden maksujen periaatteina voivat olla keikkakorvausten määräytyminen eri aikoina tai matkojen korvausten perusteet. Suorittajan autonomiaa mahdollistavat periaatteet ovat niitä arvoja ja perusteita, joilla alusta muokkaa käytäntöjään suorittajien vapautta salliviksi.



Kuvio 4.2. Tapahtuma, asioiden tila ja periaatteet reiluuden kokemuksen muodostumisen elementteinä (soveltaen Folger & Cropanzano, 2001).

Reiluuskysymyksiä pohtiessaan ihmiset tukeutuvat erilaisiin mahdollisiin vaihtoehtoihin (*counterfactuals*, esim. Byrne, 2017). Kutsumme niitä *referensseiksi*. Esimerkiksi alustatyön suorittajan vapauden (reiluushyödyn) referenssinä voi olla palkkatyösuhde, jossa ajatellaan olevan vähemmän vapautta. Jos palkkion maksu alustalta tulee myöhässä (reiluushaitta), referenssinä voivat olla aiemmat, oikeaan aikaan tulleet maksut. Referenssit voivat liittyä mihin tahansa kolmeen reiluusteorian elementtiin (tapahtuma, asioiden tila ja pe-

riaatteet), ja ihmiset käyttävät luovasti aineksia eri puolilta referenssejä muodostaessaan. Reiluuskäsitys samastakin tapahtumasta voi muuttua referenssien muuttuessa.

Reiluuden perusteet voivat olla instrumentaalisia eli välineellisiä, kuten distributiivisessa oikeudenmukaisuudessa, tai ihmisten tai tahojen välisiä (*interpersonal*), kuten interaktiivisessa oikeudenmukaisuudessa (luku 4.1), jolloin ne koskevat sosiaalisia suhteita, hyväksyntää ja yhteenkuuluvuutta. Käyttäytymisen etiikka nostaa näiden rinnalle deontiset perustelut, joissa työn reiluus on itseisarvoisesti tärkeä (Crawshaw ym., 2013; Fieseler ym., 2019). Eettisesti toimivassa ympäristössä työ koetaan merkitykselliseksi ja tyydytystä tuottavaksi (Crawshaw ym., 2013).

Periaatteiden referenssit tulevat näkyviin erityisesti silloin, kun koetaan epäreiluuksia. Joku asia ei ole epäreilu, ellei se vahingoita jotain käsitystä siitä, jonka mukaan ihmisten tai organisaatioiden *tulisi*, olisi järkevää, loogista tai muuten hyödyllistä toimia (Folger & Cropanzano, 2001, s. 20). Periaatteet määrittävät eroa oikean ja väärän, ja hyvän ja pahan välillä, mutta aina reiluuden arvioinnissa ei ole mukana eettisiä periaatteita. Toistaiseksi laki säätelee alustatyötä vain vähän. Kaikkiin kolmeen elementtiin liittyvät referenssit reiluuskokemusten muodostajina ovat erityisen kiinnostavia alustatyössä, koska näkökulmia ja perusteluja eri käytäntöjen hyvyydestä tai huonoudesta on monia ja osin vastakkaisiakin.

Tässä luvussa esiteltyjä organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksia ja reiluusteoriaa sovelletaan seuraavassa luvussa alustatyön suorittajien reiluuskokemusten tutkimiseen.

5 Alustatyön suorittajien kokemuksia reiluudesta

5.1 Yleiskuva: Mihin asioihin reiluuskokemukset kohdistuvat?

Tutkimuksen aineistona on Globaalialustalla työskennelleiden, online-asiantuntijatyötä tehneiden freelancerien ja ruokalähettiläisten⁵ puolistrukturoidut haastattelut (25 haastattelua, joista 14 freelancereiden ja 11 ruokalähettiläisten haastattelua). Freelancereiden haastattelut tehtiin vuosina 2018-19. Ruokalähettiläisten haastatteluista neljä on vuodelta 2017 ja loput seitsemän vuosilta 2021-22.

Kuten johdannossa kerrottiin, tutkimme alustatyötä tekevien reiluuskokemuksia positiivisten ja negatiivisten arvottamisten kautta. Näin löytyi alustatyötä suorittajien subjektiivisesti kokemia reiluushaittoja ja -hyötyjä. Taulukossa 5.1 on esitettyä reiluushyötyjen ja -haittojen määrä haastatteluaineistossa.

Globaalialustan freelancereiden ja ruokalähettiläisten työ ja heidän käyttämänsä työnvälitysalustat olivat hyvin erilaisia. Valitsemalla aineistoksi alustatyön suorittajien haastatteluita näin erilaisista ympäristöistä, aineiston analyysin tavoitteena on hahmottaa, millaisia yhteisiä reiluuden kokemuksia näiden alustojen suorittajilla on, ja mitkä samankaltaiset alustatyön tapahtumat (kuvio 4.2) saavat niitä aikaan. Jos näin erilaisten alustojen käyttäjillä on yhteisiä reiluuden tuottamisen lähteitä, samat lähteet voivat tuottaa reiluuskokemuksia myös muunlaisissa alustatyöympäristöissä.

Taulukko 5.1. Reiluushyötyjä ja -haittoja ilmentävien episodien määrä 25 alustatyön suorittajan haastattelupuheessa.

	Freelancerien haastattelut (n=14)	Ruokalähettiläisten haastattelut (n=11)	Yhteensä
Reiluushaitta	87	191	278
Reiluushyöty	111	146	257
Yhteensä	198	337	535

5 Kaikki haastattelut Globaalialustan freelancerit työskentelivät tai olivat työskennelleet Suomessa. Haastateltuja lähetejä oli kahdesta suuresta Suomessa toimivasta ruokalähettiläisyrityksestä, mutta huomio ei ole yritysten toimintamallien tai käytäntöjen välisissä eroissa. Tässä kuvattavat reiluuskokemuksiin johtaneet tapahtumat tai käytännöt ovat esimerkkejä ruokalähettiläisyrityksen toiminnan kentän ilmiöistä.

Aineistolla ja -analyysilla on kaksi rajoitusta. Ensinnäkin aineistot ovat osin vanhoja. Kolmasosa ruokalähettihaastatteluista on vuodelta 2017 ja globaalilla online-alustalla työskentelevien freelancereiden haastattelut ovat vuosilta 2018-19. Alustojen käytännöt muuttuvat ja kehittyvät nopeasti, joten ne eivät välttämättä kuvaa sitä, millaiset reiluuskokemukset näillä alustoilla työskentelevillä (tai edes alustatyössä ylipäätään Suomessa) tänä päivänä on. Toisaalta eri ajoilta oleva aineisto mahdollistaa muutosten näkemisen. Tuloksissa mainitaan, miltä ajalta ne ovat peräisin. Laadullisen otteen mukaisesti suoria tuloksia tärkeämpiä ovat reiluuskokemuksia aikaansaavat teemat, ja varsinkin ne vertailukohdat eli referenssit, joilla suorittajat arvioivat alustatyön ja sen käytäntöjen reiluutta.

Toiseksi taulukossa 5.1 kuvattujen reiluushaittojen ja -hyötyjen analyysissa ei vielä ole määritetty, mikä arvotetuissa hyödyissä ja haitoissa koskee nimenomaan reiluutta. Reiluus subjektiivisena kokemuksena on monimerkityksellinen, muuttuva ja välillä epämääräinenkin käsite, koska se muodostuu vuorovaikutuksessa henkilön kokemusten sekä kollektiivisten ja yhteiskunnallisten käsitysten ja normien kanssa. Analyysin painopiste on siis ennemminkin laajasti alustatyön suorittajille tuottamissa hyödyissä ja haitoissa kuin reiludessa.

Arvotetut reiluuskokemukset suuntautuivat useisiin teemoihin. Osaaminen, työtilanne tai muu suorittajasta johtuva asia saattoi vaikuttaa oleellisesti reiluuskokemukseen. Esimerkiksi ruokalähettien puutteet suomalaista työelämää, yrittäjyyttä, taloutta tai omia oikeuksiaan koskevassa osaamisessa koettiin reiluutta heikentäväksi asiaksi. Alustatyön suorittajien välinen kilpailu -teema oli esillä eniten Globaalialustan freelancereiden haastatteluissa mutta myös ruokalähettien puheessa. Se oli enimmäkseen reiluushaitta, mutta muutamat freelancerit näkivät kilpailun kehittymismahdollisuutena.

Asiakkaat olivat reiluusteema luonnollisesti freelancereille. Heille tärkeät asiakassuhteet ja niiden reiluus kietoutui yhteen sen kanssa, kuinka alusta säätelee tai ei säätele freelancereiden ja asiakkaiden välisiä projekti- ja hintaneuvotteluja tai arviointeja. Yhteiskunnalliseksi reiluudeksi nimetty teema käsitti alustayrityksen ja alustatyön suorittajan ulkopuolisia asioita, jotka vaikuttivat reiluuskokemuksiin. Ne saattoivat olla suorittajien arvostavia tai kriittisiä kannanottoja alustatyöstä uutena työn järjestämisen muotona, tai vuoden 2017 aineistossa se oli suorittajien yhteydenottoja ammattiliittoon, tiedotusvälineisiin tai kansanedustajaan. Globaali reiluus sisälsi freelancereiden reiluuskokemuksia, kun samalla alustalla korkean ja matalan tulotason maiden ihmiset kilpailevat samoista tehtävistä, mutta myös ymmärrystä maahanmuuttajien kohtaamista reiluuskysymyksistä Suomessa.

Työstä saatavia palkkioita ja korvauksia sekä työterveyttä ja -turvallisuutta voidaan pitää objektiivisina reiluustekijöinä, koska niistä on yleisesti olemassa melko vakiintuneet, työn reiluuteen kuuluvat käsitykset. Työterveyttä ja -turvallisuutta pidetään kaikkien työtä tekevien perusoikeutena. Ne tulevat työsuhteessa oleville työnantajan velvoitteina. Myös yrittäjinä toimivat voivat ottaa itselleen sairaus- ja tapaturmavakuutukset. Ruokalähettien työssä työterveys ja -turvallisuus olivat joskus esillä reiluushaittoina, jos heillä ei ol-

lut alustan puolesta suojaa sairauden tai tapaturmien varalle. Suomi on sitoutunut noudattamaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusta (nro. 155) työturvallisuudesta ja -terveydestä, joka koskee kaikkia työtä tekeviä ammattiasemasta tai alasta riippumatta (ILO, 1981). Koska työterveys ja -turvallisuus ei juurikaan ollut esillä freelanceraineiston reiluushyödyissä tai -haitoissa ja pyrimme löytämään yhteisiä teemoja, emme käsittele sitä tässä raportissa. Alustatyön työterveys- ja turvallisuuskysymyksistä ovat kirjoittaneet muun muassa Ropponen ym. (2020) ja EU-OSHA (2017).

Samoihin alustatyön suorittajien reiluuskokemuksiin ja vastaaviin tapahtumiin liittyi usein monia teemoja. Käsittelemme alla ensin palkkioita, ja sen jälkeen alustoihin (tukipalveluihin ja reittaus- eli arviointijärjestelmiin) liittyviä reiluuskokemuksia.

5.2 Palkkiot

Kirjallisuudessa on vakiintunut käsitys, että alustatyö koskee nimenomaan rahallista korvausta vastaan suoritettavaa työtä, ja näin se eroaa muista jakamiseen tai vaihtamiseen perustuvista alustoista (esim. Schor, 2020; de Stefano, 2018; ILO, 2021). Tietyn alan vähimmäispalkkiotasosta lienee Suomessa suhteellisen yhtenäiset linjaukset. Haastateltujen puheessa sana "reilu" viittasi usein joko suoraan tai välillisesti alustatyön rahalliseen kannattavuuteen heille. Palkkioiden keskeisyyden takia tässä kuvauksessa on hyödynnetty arvottamisen ohella sitä aineistoa, jossa palkkioista puhutaan neutraalisti.

Palkkiot ja niiden määräytymisperusteet vaihtelevat suuresti eri alustoilla. Kaikki haastatellut työskentelivät alustoilla, joilla korvaukset maksettiin keikka- tai projektikohtaisesti, ei tehdyn työntekijän mukaan. Ruokalähettoiminnassa keikkakorvauksen ohella palkkioon saattoi sisältyä kilometri- tai muita korvauksia. Mediauutisten mukaan ruokalähettien tuntipalkkiot Suomessa ovat keskimäärin noin 15-17 euroa + alv (Pirainen, 2021; Kuronen, 2022), mutta tästä summasta lähettien tulee maksaa kulkuvälineeseen ja mahdollisiin vaakuuksiin liittyvät kulut sekä verot. Nämä taas vaihtelevat tapauskohtaisesti.

Haastateltujen lähettien mukaan tuntiansio vaihteli kahdeksan ja 30 euron välillä, ollen keskimäärin 13-18 euroa. Alkuvuonna 2022 eräs pitkiä työpäiviä tekevä lähetti sai kuu-kaudessa 4000 euron bruttopalkkioita, joista hänelle haastattelun mukaan jäi kulujen (auton polttoaine ja huolto, eläke- ja muut vakuutukset) jälkeen tuloa noin 2500 e/kk tai yli. Esimerkiksi 18 euron palkkiosta voi jäädä polttoainekulujen jälkeen itselle 14 euroa. Useat käyttivät lähetitöistä ilmausta "*helppoa rahaa*". Palkkion suuruuden myös sanottiin paljolti riippuvan itsestä eli siitä, miten ja kuinka paljon työskentelee. Suuri osa haastatelluista läheteistä oli tyytyväisiä alustatyöstä saamaansa tulotasoon: "*Minusta korvaus on ihan ok verrattuna muihin pieniin tai vaikeampiin hommiin*".

Freelancertyössä globaali kilpailu määrittää vahvasti palkkioiden suuruutta varsinkin alustauran alkuvaiheessa, kun asiakkaan luottamusta herättävää työhistoriaa ja mainetta ei

vielä ole kertynyt alustan kautta. Haastatellut, Globaalialustan Suomessa toimivat freelancerit kokivat palkkiotasonsa kohtuulliseksi tai tyydyttäväksi: eräs kielenkääntäjä kertoi palkkionsa vaihtelevan 6-28 e/h. Pajarisen ym. kyselyn (2018, s. 14) mukaan keskiansio oli 19 euroa työtuntia kohti vuonna 2017, mutta se vaihteli suuresti (3-90 e/h). Vaihtelu on ymmärrettävää, koska Globaalialustan kautta oli mahdollista vaikeusasteeltaan hyvin erilaisia projekteja rutiinimaisista erityisosaamista vaativiin asiantuntijatoihin (näyte 1⁶). Freelancerin työhistorialla ja arvioinneilla, eli hänen maineellaan alustalla, tuntui olevan erittäin suuri merkitys tulotasoon. Lisäksi työn hintaan vaikutti myös työn kysynnän ja tarjonnan suhde alustan eri toimialoilla.

Näyte 1.

Freelancer, verkkokauppa-analyttikko (2018): *kyllä se (alustatyö) on kannattavaa. Minä teen pääosin kuitenkin itse työn ja olen siellä, voisi sanoa, että mitä porukka laskuttaa, niin olen siellä ihan huipulla sikäli, että kyllä siitä tuntipalkkionsa saa ihan kunnolla.*

Freelancerit ottivat vastaan projekteja myös heidän profiilissaan mainitsemaansa tunti-hintapyyntöä halvemmalla, eli tekivät "toivotyötä" (luku 4.1). Motiivina saattoi olla maineen kasvattaminen projektien määrällä, projektista kertyvä työkokemus, tai sen pitkä kesto (Pajarinen ym., 2018; Seppänen ym., 2021). Haastattelujen perusteella voidaan arvela, että Globaalialustalla pysyvät freelancerit olivat joko sivutoimisia tai pitkään alustalla mainetta kerryttäneitä asiantuntijoita. Muutamat haastatellut freelancerit olivat luopuneet alustatyöstä johtuen muista työmahdollisuuksista, kovasta kilpailusta ja/tai alustan hintatasosta. Yleinen strategia oli tehdä töitä pääasiassa alustan ulkopuolisille asiakkaille, mutta pitää silti yllä Globaalialustan profiilia freelancerin "turvaverkkona".

Näyte 2.

Haastattelija: *Onko työsi (Globaalialustalla) kannattavaa, mitä arvelet?*

Freelancer (2019): *Se on ollut tavallaan turvaverkko minulle. Kun töitä ei ole ollut, se on pitänyt minut hengissä. Ja sain sieltä yhden hyvän asiakkaan, jonka kanssa olen tehnyt kolme vuotta töitä (...) Se on ollut tosi hyvä. Mutta se ei ole pääelanto, se on tosiaan vain turvaverkko.*

Yhteenvetona voidaan sanoa, että alustatyön suorittajat olivat pääosin tyytyväisiä tuloihinsa, ruokalähetit ehkä enemmän kuin freelancerit. Tulotasoon oltiin yleensä ottaen tyytyväisiä sillä hetkellä, mutta sen ei välttämättä ajateltu riittävän pitkällä tähtäyksellä: *"Nyt tämänhetkiseen elämäntilanteeseen se (tulotaso) sopii minulle, ku minulla ei hirveästi mitään menojaakaan ole"*. Näin oli yleensä myös ruokalähettien kohdalla.

6 Osa näytteistä on käännetty englannista suomeksi ja joidenkin kieliasua on muutettu hieman.

Sivutulaja alustalla hankkiva alustatyön suorittaja pitää pienempiä palkkioita reilumpina kuin päätulonsa alustalta saava. Myös aiempi tutkimus (Schor, 2020; Wood ym., 2019; luvut 2, 3) tukee havaintoa alustatuloista riippuvien ja riippumattomien suorittajien reiluuskokemusten eroista. Joskus sivutoimiset voivat halvoilla hinnoillaan polkea myös päätoimisten ja ehkä ammattitaitoisempien alustatyön suorittajien hintoja. Näin oli esimerkiksi Globaalialustan suomen kielen kääntäjien kokemuksissa.

Palkkioiden, samoin kuin työterveys- ja turvallisuuskysymysten, voidaan ajatella olevan niin sanottuja objektiivisia reiluustekijöitä, joista yleinen ymmärrys on suhteellisen jaettu. Seuraavaksi siirrymme tarkastelemaan alustatyön subjektiivisia reiluuskokemuksia.

5.3 Alustaan liittyvät reiluuskokemukset

Huomattava osa aineistosta tunnistetuista reiluushaitoista ja -hyödyistä käsitteli alustan teknologiaa, tukipalveluja, sääntöjä tai arviointeja eli reittauksia. Käsitlemme ensin alustan tukipalveluja ja sitten reittauksia eli arviointeja.

Alustan tukipalvelut

Alustan tukipalvelut olivat pääasiassa reiluushyötyjä suorittajille. Ruokalähettilötoiminnassa nämä olivat esimerkiksi viestintä-, kartta-, maksu- ja erilaiset seurantapalvelut, joilla lähetit saattoivat helpottaa työtään sekä seurata suorituksiaan ja palkkioitaan. Vuonna 2017 ruokalähetiteillä oli tukenaan yhteyshenkilö tai tiimi, josta lähetit saivat tukea viivästyksissä tai haavereissa. Tällöin lähetitejä saattoi tukea tiimipäällikkö ja tiimien muodostama yhteisöllisyys (Seppänen ym., 2018). Vuosina 2021-22 kerättyjen haastatteluaineistojen mukaan tällaista toimintaa ei enää ollut. Tietotekniikan kehitys on parantanut paljon näkyvyyttä, viestintää ja tiedonsaantia lähettitoiminnassa. Haastattelujen mukaan viestinnässä saatetaan edelleen kokea puutteita tai tukihenkilöiden joustamattomuudesta johtuvia epäreiluuksia. Erityisesti mahdollisuus seurata omia suorituksia ja palkkioita koettiin reiluksi.

Samoin globaalin alustan freelancerit kokivat alustan palvelut, kuten maksujärjestelmät, ilmaiset taitotestit ja alustan järjestämän freelancereiden ja asiakkaiden välisten kiistojen sovittelun enimmäkseen myönteisiksi. Alusta oli freelancereille mahdollisuus tarkastella laajasti oman alan tarjolla olevia työtehtäviä ja asiakkaita: *"nyt minulla on sitten asiakaskuntana koko planeetta"*. Algoritminen alusta itsessään toi heidän ulottuvilleen uusia asiakas- ja projektimahdollisuuksia. Itsensätyöllistäjän näkökulmasta alustasta oli paljon apua.

Näyte 3.

Haastattelija: *miten päädyit tähän alustatyöhön? Mistä löysit tietoa ja kuinka lähdit kokeilemaan?*

Freelancer (2018): *Se varmasti liittyi siihen, kun tätä talenttia piti täydentää. Lähdin sitten hakemaan tämmöstä alustaa, missä se veisi minulta semmosta pahinta... Siihen menee ihan hirvittävästi aikaa tietenkkin, että etsii asiakkaita ja neuvottelee ja näin, niin olisi helpompi hoitaa sitten, että olisi semmoinen alusta, joka osittain myös toimii semmoisena, että se vie vähän sitä työtä pois siitä asiakkaiden hankinnasta. Siitä tulee tehokkaampaa silloin.*

Edes algoritmisia valvontajärjestelmiä ei pidetty epäreiluina. Näyttöpäätteiltä kuvakaappauksia ottavaa valvontaa pidettiin jopa hyvänä, koska se takasi asiakkaan luotamusta freelanceriin – asiakas saattoi valvoa, mistä maksaa. Aineistoesimerkit kertovat, että algoritmisen johtaminen voi saada aikaan reiluushyötyjä, ei vain haittoja. Esimerkiksi globaalien alustan automaattisesti projektin budjetin ylittävistä työmäärästä varoitettava maksujärjestelmä koettiin hyödylliseksi ja reiluksi. Globaalialustan freelancerit eivät juurikaan käyttäneet tai kaivanneet alustan tarjoamia keskustelufoorumeita, mutta kokivat alustalta saatavan tuen pääosin reiluksi ja algoritmisuudesta huolimatta melko riittäväksi.

Yhtenä globaalien alustan suurimpana reiluushaittana nähtiin sen perimä korkea proviisio. Voimme ajatella, että se on hinta alustan tarjoamista suhteellisen runsaista tukipalveluista.

Alustojen arviointijärjestelmät

Suorittajille paljon reiluuskokemuksia aiheuttanut alustan palvelu oli reittaus- eli pisteytysjärjestelmä. Sen avulla alusta arvioi suorittajaa, tai alusta mahdollisesti voi välittää tai kiteyttää suorittajien ja asiakkaiden toisilleen antamia arvioita. Sen idea on digitaalisen alustatalouden ytimessä (Sundararajan, 2016): reittaus on keino herättää ja pitää yllä luotamusta toisilleen ventovieraiden työn suorittajien ja asiakkaiden välillä. Kaikilla alustoilla ei kuitenkaan ole käytössä suorittajien arviointijärjestelmää. Jos arviointijärjestelmä on käytössä, sillä voi olla monia tehtäviä luottamuksen rakentamisen lisäksi. Se voi saattaa yhteen suorittajia ja asiakkaita, välittää osapuolille tietoa toisistaan, tasapainottaa työn kysyntää ja tarjontaa alustalla, sekä tuottaa alustalle dataa esimerkiksi toimintansa ja algoritmiansa kehittämiseksi tai kaupallisesti hyödynnettäväksi.

Joidenkin Globaalialustan freelancereiden mielestä reittausjärjestelmä oli parasta koko alustalla, koska se teki asiakkaille ja kaikille kiinnostuneille näkyviksi freelancerin saamia arvioita ja kertynyttä tuloa, eli loi mainetta. Reittauksen perusteella asiakas saattoi arvioida freelancerin taitoja ja luotettavuutta. Koska reittausarvio perustui Globaalialustan

keräämään dataan ja oli sen "muokkaama", se oli luotettavampi kuin jos freelancer itse jakaisi arvion omalla nettisivullaan.

Näyte 4.

Freelancer (2018): *Pääsyy sille minkä takia minä (Globaalialustalla) edelleen olen huolimatta siitä että se on ainoa näistä alustoista, joka tosiaan tällaisia työkohtaisia maksuja perii, on tosiaan se, että siellä todisteet onnistuneista töistä ja tyytyväisistä asiakkaista ja tienatuista rahoista kertyy julkisesti ja ne on helppo ja luotettava näyttää. Siellä on sekä (Globaalialustan) omille asiakkaille että ulkopuolisille asiakkaille, jotka on kiinnostuneet minun osaamisesta ihan muuta kautta kun (Globaalialustan) kautta.*

Hyvien ja kumuloituvien reittausten avulla saadun maineen ansiosta freelancerin oli helppompaa kilpailla työtarjoajista, saada enemmän ja parempia työtehtäviä ja hän saattoi vaikuttaa enemmän työstä saatavaan hintaan kuin huonoilla tai vähillä reittauksilla. Hyvät reittauksiset tuovat suorittajalle valtaa asiakasneuvotteluissa ja kilpailussa pärjäämisessä: *"Niin, siinä on just sellainen, että mitä enemmän on tehty ja mitä komeampia projekteja siellä näkyy, niin sitä enemmän on valtaa käytössä."*

Työn hyvän suorittamisen ohella alustalla menestymisen ydin on ymmärtää seurata ja vaikuttaa omiin arviointeihinsa ja maineeseensa (Seppänen & Poutanen, 2020). Arviointijärjestelmä ja maineen kerryttäminen kannustavat ja ohjaavat parantamaan työsuorituksia. Arvion muodostaminen Globaalialustalla tapahtui hyvin herkkien algoritmien avulla. Siihen vaikuttivat asiakasarviointien ohella muun muassa freelancerin aktiivisuus alustalla. Vaikka freelancer sai tietää arvioinnin pääpiirteet, useille arvion heikkeneminen saattoi tulla yllätyksenä. Alustan tuottama epäreilouden kokemus oli nimenomaan arvioinnin muodostumisen mystisyys, ei arviointi sinänsä.

Näyte 5.

Freelancer (2019): *Joskus se (arviointi) tippuu 95 tai 97 prosenttiin (sadasta) enkä todellakaan ymmärrä miksi, en tiedä, miten alusta laskee sen. Alustalla on sivu, jossa sitä selitetään. Mutta heidän algoritminsa on salainen niin kuin Facebook. Ja minusta se on mystinen ja hyvin stressaava, koska et oikeasti tiedä, miksi...*

Myös ruokalähettoiminnassa oli halua ymmärtää paremmin pisteytyksen perusteita.

Näyte 6.

Ruokalähetti (2021): *...Haluan tietää, en tiedä miten algoritmi toimii. Koska, jos en hyväksy keikkoja tuosta ravintolasta, vaikuttaako se minuun, eli saanko tulevaisuudessa vähemmän työtä, vai eikö se vaikuta mitään.*

Arviointijärjestelmän mystisyys tuo epävarmuutta työhön (vrt. luku 4.1). Jos arvioinnin perusteet eivät ole selvillä, suorittajan on vaikea ymmärtää, kuinka hän voi kehittää omaa osaamistaan (Rahman, 2021). Toisaalta arviointi osana yrityksen algoritmista infrastruktuuria on liikesalaisuus, jonka avaaminen voi mahdollistaa väärinkäytöksiä alustan käyttäjiltä (Cedefop, 2020, s. 49; luku 4.1). On huomioitava, että globaalialustan arviointijärjestelmä koski hyvin erilaisia ja pituisia projekteja eri aloilta. Erään hyvin alustalla pärjäävän freelancerin mukaan huono arvio vaatii vain lisää työtä – mahdollisille asiakkaille voi selittää, mistä huono arvio johtuu.

Näyte 7.

Freelancer (2019): *Riippuu, siitä, miten otat sen (huonon arvion). Jotkut lopettavat alustan käytön koska näkevät että, okei, nyt minulla on huono arvio, en saa projekteja. Mutta ajattelen, että jos teet kovasti työtä ja tietenkin, pitää viestiä paremmin asiakkaille ja vakuuttaa heidät, miksi sinulla on huono arvio (...) Sanoisin, että se vaikuttaa paljon liiketoiminnan kehittämiseen, yritykseen myydä taas projektejasi. Mutta se ei ole mahdotonta.*

Alustatyön suorittajat yleensä saattavat pitää algoritmisesti muodostunutta arviota kasvottomana ja sen takia haitallisena tai vaikeasti käsiteltävänä. Reiluuskokemus edellyttää, että henkilö tunnistaa jonkin vastuuvollisuuden tahon, yksilön tai organisaation, jota voi kiittää tai moittia reiluuskokemuksesta (luku 4.2, Folger & Cropanzano, 2001). Algoritmia ei ehkä mielletä vastuuvolliseksi. Arvio muodostuu monista, myös alustan käyttäjille näkymättömistä tekijöistä. Arvion muodostumisen hajautunut luonne asiakkaan ja alustan välillä voi hämmäntää käsitystä vastuuvollisesta tahosta.

Vuonna 2022 toisessa Suomessa toimivassa ruokalähettiyrityksessä on käytössä järjestelmä kuljetusaikavuorojen jakamiseksi läheteille. Sen kriteerejä haastattelujen mukaan ovat mm. keskimääräinen tunnissa jaettujen ruokalähetysten määrä ja poisjääminen tai myöhästyminen lähetin varaamasta jakamisvuorosta. Lähetit pitivät arviointia reiluna silloin, kun kriteerit ovat tiedossa ja järjestelmä oli tasapuolinen kaikille. Toisaalta arvioinnin mukanaan tuoma aika- ja suorituspaine aiheutti myös stressiä, ja järjestelmän sääntöjen koettiin rajoittavan vapautta. Globaaliin alustaan verrattuna lähettien arviointi oli yksinkertaisempaa ja läpinäkyvämpää, koska tehtävä oli standardoitu ja melko yhtenäinen kaikille.

Näyte 8.

Ruokalähetti (2022): *Luulen että he (alusta) yrittävät pitää tasapainoa, luulen että siellä on takana joku algoritmi, joka estää, että minä en saa paljon tilauksia ja toinen lähetti ei saa yhtään. He yrittävät tasapainottaa sitä niin, että kaikki lähetit saavat yhtä paljon tilauksia tietyinä aikana.*

Näytteen 8 ja koko lähettiaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että ruokalähettialustat ovat suojanneet lähettejä heidän keskinäiseltä kilpailultaan suhteellisen hyvin verrattuna Globaalialustaan, jossa Suomessa toimivat freelancerit joutuivat kohtaamaan globaalin kilpailun (poikkeuksena tästä voidaan pitää kielenkääntäjiä suomen kielen takia). Vaikka freelancerit kokivat suorittajien välisen kilpailun pääosin epäreiluna, he enimmäkseen ymmärsivät, että se on tämän alustan luonne. Jos he jatkoivat alustan kautta työskentelyä, he opettelivat kehittymään sen mukaisesti (Seppänen ym., 2019).

5.4 Reiluuteen liittyvät referenssit

Kuvion 4.2 mallin mukaan ihmiset liittyvät kaikkiin reiluuden muodostumisen elementteihin (tapahtuma tai käytäntö, asioiden tila, ja periaatteet) vertailukohtia eli referenssejä. Näytteessä 3 yllä freelancer kuvaa liittymistään Globaalialustalle asiakkaiden ja työtehtävien saamisen helpottamiseksi. Tässä esimerkissä referenssi on aikaa vievä asiakkaiden hankinta *ilman alustaa*, mikä kuuluu itsensä työllistäjien ja yrittäjien työhön. Hänellä oli siis referenssinä yrittäjämäinen itsensä työllistyminen. Toisaalta alustan toimintamalli myös rajoitti sellaisten freelancereiden toimintaa, jotka pyrkivät yritystensä kasvuun ja liiketoiminnan kehittämiseen.

Yllä on kuvattu, kuinka suorittajat pitivät alustan arviointi -eli reittausjärjestelmiä sekä vahvasti reiluna mutta myös epäreiluna. Mistä näiden kokemusten erilaisuus kumpuaa? Karkeasti voidaan sanoa, että jos suorittaja pärjäsi alustatyössä ja onnistui saamaan reittauksen avulla työtä, tuloa ja mainetta, hän piti järjestelmää reiluna. Mahdollisuuksien heikkeneminen tuotti epäreiluuden kokemuksia, joiden aiheuttajaksi kohdentui algoritminen järjestelmä, alusta tai freelancereiden tapauksessa mahdollisesti asiakkaat. Menestyminen toimi reiluuskokemuksen referenssinä, mutta myös suorittajan menneet kokemukset, muut käytettävissä olevat vaihtoehdot ja kiinnostukset työn ja elannon suhteen.

Ruokalähettien reiluuskokemus arvioinnista ja kilpailusta tuli erityisen vahvasti esille ruokalähettialustojen muuttaessa työvuorojen jako- ja varausjärjestelmiä vuonna 2017. Kuvaamme sitä seuraavaksi. Vaikka tieto on vanhaa, se auttaa ymmärtämään suorittajien keskinäisen kilpailun merkitystä reiluuden kokemuksissa.

Työvuorojärjestelmämuutokset ja sen referenssit ruokalähtelialustalla 2017

Aiemmin vuonna 2017 lähettityötä saattoi tehdä kahden tyyppisissä vuoroissa. Joihinkin, yleensä muutaman tunnin vuoroihin liittyi työaikaperustainen palkkio keikkakohtaisten korvausten lisäksi. Tämän lisäksi lähetti saattoi halutessaan olla töissä myös muina aikoina, jolloin hän sai pelkästään keikkakorvauksia.

Vuoden 2017 aikana ruokalähtetty yrityksissä oli hiljattain muutettu työvuorojen⁷ allokoinnin tapaa. Järjestelmää oli muutettu niin, että tuntipalkkiollisia vuoroja oli vain vähän, ja tarjolla oli enemmän ns. "vapaita vuoroja" joissa korvausta sai vain tehdyistä kuljetustehtävistä. Kun uuden työvuorojärjestelmän (tapahtuma, kuvio 4.2) referenssinä oli nykyistä reilummaksi koettu aiempi järjestelmä, se koettiin epäreiluna. Reiluuskokemusta määrittä myös työstä saatava tulos eli palkkio (distributiivinen oikeudenmukaisuus), jonka pelättiin heikentyvän muutoksessa.

Myös vuorojen jakotapa muuttui. Jos lähetti ei varauksen alkamisajankohtana ollut soveluksessa, hän ei saanut vuoroja, kun taas nopeimmat saivat paljon työvuoroja yllin kyllin. Tämä koettiin epäreiluna. Useat lähetit kuvasivat uutta, epäreiluksi koettua vuorojärjestelmää vertauskuvalla luun heittämisestä koirien keskelle, jotka joutuvat taistelemaan keskenään siitä. Tavoiteltu tulos oli edelleen työvuorojen ja tulojen saaminen lähettityöstä. Mutta nyt epäreiluus liittyi jakamisen prosessiin eli proseduraaliseen oikeudenmukaisuuteen. Myös siinä referenssinä oli aiempi, reilummaksi koettu jakamisen tapa. Haastattelujen perusteella alustaryitys kuitenkin otti huomioon lähettien näkemyksiä uutta järjestelmää kehittäessään (Seppänen ym., 2018).

Reiluuskokemus vuorojärjestelmämuutoksesta sai aikaan myös kollektiivista huolta kaikkien lähettien oikeudenmukaisemman kohtelun puolesta. Vuoden 2017 aineiston perusteella on todennäköistä, että vuoromuutoksen aiheuttama yhteinen reiluuskokemus vahvisti lähettien yhteisöllisyyttä, mutta ehkä heikensi heidän lojaaliuttaan alustalle. Työvuorojärjestelmämuutoksen esimerkissä ruokalähtettien puheesta on hahmotettavissa ns. psykologinen sopimus alustaryityksen kanssa: Työn suorittaja hiljaisesti tai luonnostaan odottaa tai olettaa, mitä alusta tarjoaa hänelle, ja mitä suorittajan täytyy antaa takaisin (Duggan ym., 2021; Shanahan & Smith, 2021). Työvuoromuutokset saivat lähetit uudelleenarvioimaan psykologista sopimustaan alustan kanssa.

Työvuorojen jako vuonna 2017 kosketti suoraan alustatyön suorittajien keskinäistä kilpailuasetelmaa. Edellä, näytteessä 5 kuvattu freelancerin kokemus Globaalialustan reittausjärjestelmän epäreiluudesta liittyi myös kilpailuun, mutta epäsuorasti: reittaus ja sen

7 Alustaryitysten kumppaneina ruokalähetit ovat yrittäjiä, eivätkä alustaryitykset puhu heidän työvuoroistaan. Ruokalähetit kuitenkin puhuivat työskentelyajoistaan työvuoroina myös 2021-22 haastatteluissa, joten sen takia käytämme sitä tässä. Samoin he saattoivat puhua palkoista tarkoittaessaan palkkioita.

tuoma maine määrittää suorittajan kilpailuasemaa alustan työmarkkinalla. Palaamme kilpailukysymykseen luvun lopussa, mutta sitä ennen tutkimme suorittajien yleisesti kokemaa reiluushyötyä alustoilla: vapautta ja autonomiaa.

5.5 Vapaus alustatyön reiluutena

Haastatellut mainitsevat vapauden ehkä merkittävimpanä alustatyön hyvänä puolena. Se liittyy reiluuteen kahdella tavalla: se on arvotettu reiluushyöty, ja sen avulla suorittaja voi sietää työn reiluushaittoja. Kaikki haastatellut alustatyön suorittajat arvostivat vapautta ja joustavuutta alustatyössään. Vähiten vapauden hyötyjä nostivat esiin hyvin pärjäävät globaalin alustan freelancer-yrittäjät, jotka kokivat alustan käytäntöjen rajoittavan heidän yrityksensä kasvua ja kehitystä.

Vapaus ilmeni monella tasolla. Ensimmäinen taso on itse alustatyö. Yleensä haastatellut tulivat mukaan omasta aloitteestaan ja kiinnostuksestaan, jolloin alustatyön mahdollistama vapaus oli houkutteleva tekijä. Suorittaja saattoi periaatteessa itse valita, kuinka paljon tai vähän halusi tehdä töitä. Vaikka työn määrän sai valita itse, tietyillä alustoilla pieni työ- tai tulomäärä heikensi arvioita ja näin myös tulevia keikkojen tai projektien saantimahdollisuuksia. Alustoilta saatavista tuloista riippuvaiset suorittajat saattoivat kokea pisteytyksen ja maineen (ja näin ollen tulojen) ylläpitämisen aktiivisuudella pakkona eikä työmäärää ollut ehkä varaa vähentää. Alustatyön vapaus ei siis mahdollistu kaikille (Schor, 2020; luku 4.1). Sen sijaan osa-aikaisille suorittajille alustatyön vapaus ja joustavuus näytti parhaat puolensa.

Toinen taso on vapaus alustoilla töitä tehdessä. Ruokalähetin työ tarjosi vapaiksi ja mukaviksi koettuja hetkiä. Eräs lähetti käytti referenssinä aiempaa kokemustaan palkkatyössä, johon verrattuna alustatyö oli mukavaa ja vapaata.

Näyte 9.

Ruokalähetti (2022): Niin mistä tykkään kaikista eniten tuossa hommassa? Ehkä se on kuitenkin se vapaus valita niitä vuoroja. Se on jopa vapaampaa kuin jossain vuokratyössä. Olen tehnyt vuokratyöfirmalle töitä, mutta niissä se ei ole niin vapaata, sinä et ehkä pysty niin helposti ottamaan vaikka tunnin varoitusajalla, tai vaikka saman tien, että jos haluat lähteä töihin niin sinä lähdet töihin (alustalle).

Toisaalta työn suorittajiin kohdistuvat pelisäännöt työskentelyn ehdoista voidaan kokea rajoittavina. Vuoden 2021-2022 haastattelujen mukaan lähettikumppani (yrittäjänä) sallii, tai hänen tulee tulla sallia, että alustayritys muotoilee työn ehdot kuten itse haluaa, läheistä riippumatta. Mutta jotkut haastatellut lähetit näkivät, että alustan suorittajiin kohdistuvat rajoittavat säännöt eivät oikein sovi kumppanuuteen. Rajoittaviksi koetut säännöt saattoivat koskea esimerkiksi kuljetuslaatikoiden säilytystä, sopimusten saamista tai

määräaikaisuutta, lähetin pitkän työhistorian huomioimattomuutta tai jakoalueelle tulo-
kirjautumisen aikaa ja paikkaa. Ja toisaalta nähtiin, että alustan järjestelmä mahdol-
listaa suorittajalle tyydyttävän tai hyvän ansainnan, jolloin kokonaisuus on ”vähän kaksi-
teräinen miekka”.

Työaikojen joustavuus oli tärkeää myös freelancereille, joilla vapauden lähteenä oli myös
paikkariippumattomuus.

Näyte 10.

Freelancer (2018): *...se vapaus on jotain, mitä jos on vain palkkatöitä tehnyt elämässään,
niin ei pysty käsittämään. Et se on kyllä todella elämänlaatua parantava tekijä. Minä olen
tässä viimeisen vuoden ajan matkustellut ja tehnyt töitä samaan aikaan, sen takia että mi-
nä en tarvitse mitään muuta kun tietokoneen ja nettiyhteyden töiden tekemiseen.*

Vapauden vastapuolena oli kuitenkin tulojen epäsäännöllisyys ja siitä aiheutuva epävar-
muus.

5.6 Yhteenveto: alustatyön reiluuskokemukset ja kilpailu

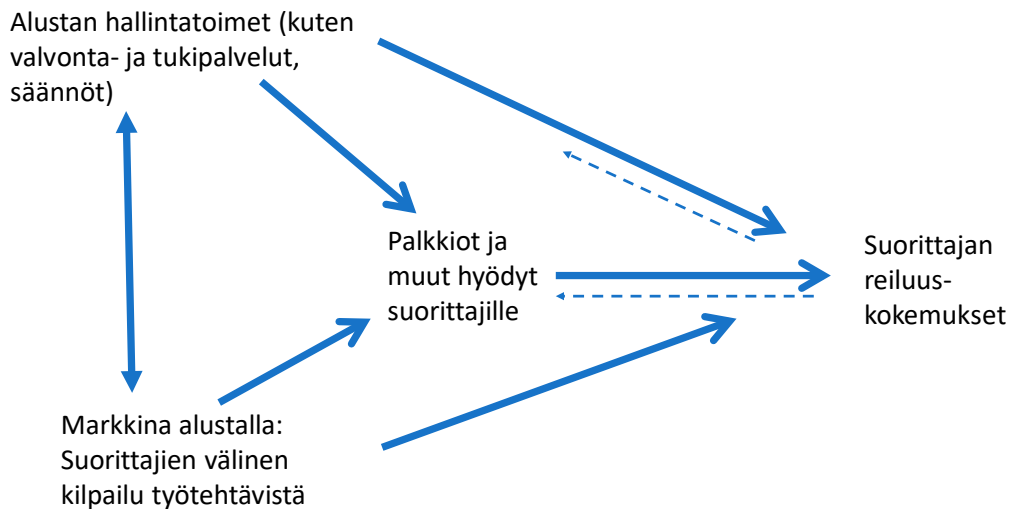
Alustatyön suorittajien haastatteluihin perustuvat tulokset reiluuskokemuksista ovat pit-
kälti saman suuntaisia kuin kirjallisuudessa aiemmin esitellyt (luku 4.1), vaikka ne tuo-
vatkin aiempaa enemmän esiin reiluushyötyjä. Tuloksemme myös vahvistavat käsitystä
siitä, että riippuvuus alustalta saatavista tuloista on merkittävä reiluuskokemusten kan-
nalta. REIMA-hanke tuo alustatyön reiluuskeskusteluun kaksi tuoretta painotusta tai nä-
kökulmaa: 1) Alustalla vallitsevan kilpailun merkityksen reiluuskokemusten synnyssä, ja
2) alustan hallinta- ja tukitoimien rooli kilpailun säätelyssä. Eräs proseduraalisen oikeu-
denmukaisuuden haaste alustatyössä on valta-asemien epäsymmetria työn suorittajien
ja asiakkaiden välillä (luvut 3, 4.1). Tuloksemme osoittavat, että alustojen hallintameka-
nismit voivat myös lievittää tätä epäsymmetriaa ja siitä syntyvää epäreiluutta, vaikka ei-
vät välttämättä poistakaan sitä.

Suorittajien välinen kilpailu epäreiluuden kokemusten aiheuttajana ei niinkään ilmene
suoraan, vaan ennemmin niissä tavoissa, joilla alustat vaikuttavat säätelevän markkinaa:
sopimusten solmimisessa tai niiden pituudessa, työn tai keikkojen saannissa, suorittajien
maineessa alustalla tai työn suorittamisen ehdoissa. Tosin jotkut alustatyön huipputekijät
kokevat kilpailun reiluna: he olivat sen avulla kyenneet kehittämään asiakkaiden tarvitse-
maa huippuosaamista. Kilpailu lisää suorittajien yksilöllistä orientaatiota, mikä voi vähen-
tää heidän kiinnostustaan keskinäiseen yhteistyöhön (Jonker-Hoffrén & Jansen, 2021).
Reiluushyötynä koettava vapaus – ollessaan suurta – tarkoittaa vähäisiä alustan hallin-
ta- ja ohjaustoimia, mikä voi näkyä lisääntyneenä suorittajien välisenä, yleensä epäreilu-
na koettuna kilpailuna. Tässä on ehkä reiluuden keskeinen jännite alustatyön suorittajien

ja alustan välisessä suhteessa. Työtä välittävät alustayritykset ratkaisevat tätä jännitettä eri tavoin ja näin kehittävät toimintaansa⁸. Voidaan ajatella, että alustojen toimintamallien muokkaaminen jännitteiden perusteella on alustatalouteen ja työn digitalisaatioon liittyvää innovointia.

Tiedämme, että työnvälitysalustat muodostavat alustan käyttäjistä sisäiset markkinat, jossa työn ostajat ja suorittajat kohtaavat. Mikäli markkina ei ole tasapainossa, siellä on kilpailua. Alustatyössä kilpailun suuruus vaihtelee ajoittain, aloittain ja alustoittain, mutta yleensä alustoilla työn suorittajia on enemmän kuin työn tarjoajia (ILO, 2021). Työn saataavuus alustalla vaikuttaa paljon siihen, miten hyvin alustatyön suorittaja kykenee hallitsemaan työnsä määrää, laatua ja hintaa (Lehdonvirta, 2018). *Suorittajien välisen vapaan kilpailun kokeminen epäreiluna*, kuten edellä kuvatussa työvuorojärjestelmän muutoksessa, *näyttääkin alustan hallinta- ja tukitoimet tarpeellisina ja reiluutta tuottavina*. Usein alustatyötä käsittelevässä kirjallisuudessa alustojen hallintatoimia ja varsinkin valvontaa pidetään epäreiluina alustatyötä tekeville (Gandini, 2019, Keegan & Meijerink, 2020; Fieseler ym., 2019; Shanahan & Smith, 2021). REIMA-tutkimuksemme nostaa esiin myös alustojen hallintatoimien hyödyllisyyttä alustatyön suorittajien kokeman reiluuden kannalta.

Alusta voi hallintatoimillaan vähentää epäreiluutta. Mutta alustan hallintatoimet tuottavat myös reiluuskokemuksia, jotka eivät välttämättä liity kilpailuun. Kuvio 5.1 hahmottelee yllä kuvattuja, suorittajien reiluuskokemuksiin vaikuttavia tekijöitä alustan ja suorittajan suhteessa.



Kuvio 5.1. Reiluuskokemusten muodostuminen suorittajan ja alustan suhteessa.

8 Jännitteitä tai paradokseja esiintyy yleisesti työelämässä ja organisaatioissa eivätkä rajoitu vain alustatyöhön tai -talouteen (Stohl ym., 2016; van Baarle ym., 2019). Niiden nähdään olevan hedelmällisiä kehittämisen ja oppimisen kannalta (Seppänen, 2017).

Reiluuskokemus rakentuu eri tavoin työn luonteesta ja alustojen toimintamalleista riippuen. Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että ruokalähettien psykologinen sopimus alustan kanssa on muuttunut vuosien 2017-2022 välillä. Aiemmin kuvatus, vuoden 2017 työvuorojärjestelmämuutoksen yhteydessä esiintynyt yhteisöllisyys tai lojaalius kuuluu psykologiseen sopimuksen sosiaaliseen ja relationaaliseen sisältöön. Se on tyypillistä palkkatyösuhteissa. Nykyisin lähettien psykologinen sopimus vaikuttaa transaktionaalisemmalta: se tarkoittaa lyhyen aikavälin ja taloudellisen vaihdon korostumista alusta-suorittajasuhteessa. (Duggan ym., 2021). Lisääntynyt psykologisen sopimuksen transaktionaalisuus voi johtua osin kehittyneestä algoritmista johtamisesta, osin alustatyön markkinallisesta luonteesta. Jotkut haastatellut suorittajat saattoivat pitää alustatyötä epäreiluna. Mutta ennemminkin, haastattelujen mukaan, *psykologisen sopimuksen transaktionaalinen luonne voi muuttaa niitä referenssejä, joilla alustatyön suorittajat arvioivat alustan reiluutta*. Asia vaatii lisää tutkimusta. Vuosina 2018-19 haastateltujen freelancereiden suhde Globaalialustaan vaikutti myös enemmän transaktionaaliselta kuin relationaaliselta.

6 Oppiminen reiluustekijänä ja reiluuden kehittäminen alustatyössä

Alustatyön oppimismahdollisuudet ovat tärkeitä reiluuden kannalta. Yhtäältä oppimismahdollisuudet ovat alustatyön suorittajille osa työn laatua ja reiluja työoloja (Eurofound, 2018), joiden avulla voi avautua uusia työ- tai opiskelumahdollisuuksia. Toisaalta reiluuskokemukset alustatyössä voivat kannustaa suorittajia oppimaan. Esimerkiksi suorittaja voi nähdä vaivaa alustan arviointi- tai palkkiojärjestelmän selvittämiseen, ja samalla oppia asioita algoritmisesta johtamisesta ja alustatalouden logiikasta (Seppänen ym., 2022). Alustatöissä on erilaisia ja hyvin eri tasoisia oppimismahdollisuuksia (Cedefop, 2020). Näytteen 11 mukaan alustatalous opettaa markkinataloutta.

Näyte 11.

Haastattelija: *Luuletko, että voisiko siitä (ruokalähettyöstä) olla hyötyä jatkossa, tulevaan työelämään? (...)*

Ruokalähetti (2022) : *Niin... En tiedä, onko se kauhean hyödyllinen. Eihän tuosta opi muuta, kun oppii sen, miten tämä markkinatalous toimii, ja miten nämä yritykset toimii. Että silleen se on opettanut kyllä, jos joskus on yritysmaailmassa itse töissä, että...*

Haastattelija: *Opettaa markkinataloutta.*

Ruokalähetti (2022): *Niin. Sitä se tekee.*

Haastattelujen mukaan alustatyö vaatii ja myös kehittää oma-aloitteisuutta ja ajankäytön suunnittelua sekä talouteen ja esimerkiksi yrityksen perustamiseen liittyvää osaamista. Suorittajat joutuvat arvioimaan eri vaihtoehtojen kannattavuutta, mikä voi kehittää strategista ajattelua. Näin on varsinkin silloin, jos työn suorittaja työskentelee useilla alustoilla, joilla on erilaiset toimintamallit. Talous- ja digiosaaminen ovat tärkeitä reiluuden kannalta, jotta suorittaja voi seurata työtään ja sen tuloksia (Cedefop, 2020). Useilla alustoilla vuorovaikutus asiakkaiden kanssa tarjoaa huomattavia oppimismahdollisuuksia.

Kuinka suorittajat voivat vaikuttaa alustatyön reiluuteen?

REIMA-hankkeen haastatteluissa (luku 5) alustatyön suorittajat esittivät lukuisia kehittämisideoita, joista monet kohdistuivat reiluuskokemuksiin eli reiluushaittoihin tai -hyötyihin. Reiluustapahtumien analyysin mukaan kyse ei ole vain yksisuuntaisesta, alustatyön suorittajiin kohdistuvasta vaikutuksesta: myös suorittajat voivat vaikuttaa alustan toimiin, palkkioihin ja hyötyihin. Alustatyön suorittajat voivat vaikuttaa ainakin kolmella tavalla: 1) kysymällä alustaryityksen edustajilta tai kertomalla heille työnsä ongelmakohdista, 2) opiskelemalla alustan toimintaa ja hyödyntämällä sitä, ja 3) pyrkimällä eri tavoin vaikuttamaan alustan sovelluksiin tai käytäntöihin (Seppänen ym., 2022; pienet katkonuolet kuviossa 5.1). Usein alustan avulla luodun maineen avulla he pystyvät vaikuttamaan myös

omaan asemaansa suorittajien välisessä kilpailussa. Asiakasvetoisilla alustoilla oleellinen kysymys on, miten suorittaja saisi asiakkaan vakuutettua omasta osaamisestaan.

Alustatyön suorittajat voivat muun muassa kokoontua yhdessä ja laatia ehdotuksia alustayritykselle, sekä suunnitella ja toteuttaa työtä helpottavia digitaalisia välineitä. He voivat myös jakaa tietoa, auttaa toisiaan ja käyttää taktisesti alustan algoritmeja (Jin ym., 2021).

Luvussa 3 mainittiin alustan ja suorittajien välinen informaatioepäsymmetria yhtenä epäreiluuden lähteenä. Euroopan unionin tietosuoja-asetus (GDPR), kuten myös Euroopan komission (2022) datasäädösehdotus voivat tuoda uusia toimintamahdollisuuksia myös alustatyön suorittajille tai niiden muodostamille yhteisöille (van Doorn & Badger, 2021).

Kuinka työtä välittävät alustayritykset voivat vaikuttaa alustatyön reiluuteen?

Alustatoiminnan reiluus ja suorittajaystävällisyys ovat keinoja parantaa alustan verkostojen laatua ja liiketoiminnan määrää (Jin ym., 2021)⁹. Reiluuden edistämiseen vaikuttavat luonnollisesti erilaisten alustojen omat päämäärät ja tavoitteet.

Kaikissa tapauksissa on oleellista, että alustat tiedottavat käyttäjiä käytännöstään ja toiminnan ehdoista mahdollisimman selkeästi ja läpinäkyvästi. On myös hyödyllistä, että alusta kertoo syitä, miksi toimitaan kuten toimitaan, ja mitkä ovat suorittajien oikeudet ja myös velvollisuudet alustalla. Viestintä, ja – myös kaksipuolinen – on tärkeää, koska informaatioon ja vuorovaikutukseen liittyvät oikeudenmukaisuuden kokemukset voivat lievittää muunlaisia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia (ks. luku 4.1; Folger & Cropanzano, 2001). Reiluus rakentuu alustan ja käyttäjien yhteisvaikutuksessa ja alustayritys voi antaa suorittajille vaikuttamisen mahdollisuuksia. REIMA-hankkeen työpajassa alustayritysten edustajat toivat esille, että on hyödyllistä säännöllisesti kerätä alustatyön suorittajilta tietoa selvityksin ja kyselyin tilannekuvan ylläpitämiseksi sekä alustan palvelujen ja käyttäjäkokemuksen parantamiseksi. Viestinnällä on merkitystä myös suuren yleisön ja julkisen keskustelun kannalta.

Alustayritysten keskeinen toiminto on suorittajien ja asiakkaiden (tai asiakkaiden tehtävien) saattaminen yhteen. Ne voivat toteuttaa tätä erilaisilla toimintamalleilla ja käytännöillä. Reiluuden edellytyksiä parantaa, jos suorittajien ja tehtävien määrä kyetään pitämään tasapainossa. Alustatyön reiluutta ja tehtävien kohdentamista voidaan kehittää myös algoritmisesti (Basik ym., 2021; Borromeo ym., 2017). Tehtävien jakautumisen kriteerien läpinäkyvyys, sekä niiden perustelujen avaaminen, jos mahdollista, lisää reilu-

9 Tästä Harvard Business Review:ssa julkaistusta artikkelista keskustella REITA-foorumilla <https://tyo2030.solved.fi/login>

den kokemusta. Joissakin tapauksissa alustayritys voisi ohjata asiakkaita antamaan selaista palautetta, mikä auttaisi suorittajia oman työnsä kehittämisessä (Cedefop, 2020).

World Economic Forumin ja Fairwork-säätiön periaatteita (luku 3) voi käyttää apuna alustatyön reiluuden kehittämisessä.

Kuten luvuissa 2 ja 3 on viitattu, myös julkinen sektori eri tasoilla on mukana kehittämässä alustatyön reiluutta. Tämä ei ole ollut REIMA-hankkeen tai tämä raportin aihe, mutta Euroopan komission (2021) alustatyötä koskevista esityksistä on keskusteltu ja voi edelleen keskustella REITA-foorumilla¹⁰. Alustatalous rakentuu ekosysteemijattelulle, mikä tarkoittaa eri toimijoiden ja toimintojen kytkeytyneisyyttä ja vuorovaikutusta (van Dijck ym., 2018). Uusia reiluutta edistäviä toimintoja voi liittyä työnvälitysalustojen ekosysteemeihin myös liiketoiminnan tai kolmannen sektorin kautta. Esimerkiksi alustatyön suorittajille voidaan tarjota apua työn löytämiseen, koulutusmahdollisuuksia, joustavia vakuutuksia tai mahdollisuuksia tietojen siirtoon (Grossman & Woyke, 2016; WorkerTech, 2021). Suomessa laskutus- ja kirjanpitoyritykset tarjoavat palvelujaan alustatyön suorittajille. Käsitteäksemme alustatyön reiluutta edistetään parhaiten yksityisen ja julkisen sektorin sekä työmarkkina- ja muiden järjestöjen yhteistyössä.

10 <https://tyo2030.solved.fi/login>

7 Yhteenveto

Työtä välittävät alustayritykset voivat tarjota joustavia työn ja tulonsaannin mahdollisuuksia työn suorittajille. Työtä välittävien digitaalisten alustojen ymmärtäminen työn suorittajien ja asiakkaiden markkinapaikkoina auttaa jäsentämään alustatyön suorittajien reiluuskokemuksia. Seuraavaksi kiteytämme raportin keskeisiä tuloksia. REIMA-hankkeen suppeuden vuoksi tulokset ovat alustavia.

- Alustatyön synnyllä on historiallisia juuria teknologisen kehityksen ohella jakamistaloudessa, jossa ideat yhteisöllisyydestä, tasa-arvosta ja yksilön voimaantumisesta yhdistyivät keikkamuotoiseen työhön (luku 2). Alustatyö on muuttunut jakamistaloudesta markkinatalouden suuntaan, mutta siinä voi silti nähdä joitain samankaltaisia piirteitä jakamistalouden kanssa. Näitä ovat yksilöllisyyden ja vapauden korostaminen sekä vastuiden jakautuminen alustan osapuolien (alusta, asiakas ja suorittaja) kesken.
- Alustatyön laajempi yhteiskunnallinen keskustelu on ollut kahtiajakautunutta monesakin mielessä (luku 3). Kahtiajakautuminen on koskenut niin normatiivista suhtautumista alustatyöhön; viitekehyksen laajuutta, jossa alustatyöstä keskustellaan; kuin alustatyön radikaalisuutta työelämän muutosilmionä. Työnantajat (ml. alustayritykset itse) ja ammattiliitot keskustelevat alustatyöstä ja sen reiluudesta erilaisten, omia intressejään heijastavien näkökulmien kautta. Yhteistä käsitystä reiluudesta on helppointa rakentaa yleisten periaatteiden tasolla. Mitä konkreettisempiin yksityiskohtiin periaatetasolta laskeudutaan, sitä enemmän intressit vaikuttavat eriytyvän toisistaan.
- Katsaus organisatorisen oikeudenmukaisuuden ja reiluuden kirjallisuuteen alustatyössä (luku 4.1) osoittaa, että tutkimuksessa on tunnistettu erityisesti reiluuden haasteita etenkin alustatyön kontrolloidummissa muodoissa sekä rutiinimaisen paikallisen työn ja mikrotyön suorittajien näkökulmasta – niin distributiivisen, proseduraalisen kuin interaktiivisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksilla. Jonkin verran tutkimuksessa on tarkasteltu myös vapaampaa työskentelyä tukevia alustoja ja virtuaalista asiantuntijatyötä suorittavia sekä reiluutta tukevia käytäntöjä.
- Alustatyön suorittajien reiluuskokemuksia (reiluushyötyjä ja -haittoja) tutkittiin haastattelujen avulla, ja apuna oli ns. reiluusteoria ja reiluuskokemusten muodostumisessa käytössä olevat referenssit eli vertailukohdat (luku 4.2). Vapaus ja joustavuus ovat alustatyön suurimmat reiluushyödyt suorittajille. Alustan ja suorittajan suhteessa reiluuskokemus voi syntyä esimerkiksi suorittajien välisestä, alustan markkinatilanteen aikaansaamasta, kilpailusta. Kilpailuun liittyvät reiluustekijät voivat välittyä alustan käytäntöjen ja mekanismien kautta. Näitä ovat esimerkiksi suorittajien työtä koskeva arviointi, tavat asiakkaiden ja suorittajien yhteen saattamisessa sekä työmahdollisuuksien jako tai jakautuminen suorittajille. Myös pääsy alustan käyttäjäksi on tapaa säädellä kilpailua. Alustojen hallintatoimet ja palvelut säätelevät suorittajien väliseen

kilpailuun liittyviä reiluuskokemuksia, ja lisäksi ne itsessään tuottavat suorittajille reiluushyötyjä ja -haittoja. Kirjallisuudessa alustayritysten hallintatoimia pidetään usein alustatyön suorittajia rajoittavina. REIMA-tulosten mukaan alustayritykset voivat hallintatoimillaan myös edistää vapauden ideaalia ja tukea reiluuutta.

- Suorittajat käyttävät erilaisia referenssejä eli vertailukohtia apuna reiluuden arvioinnissa. Referenssit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Palkkatyösuhde tai sen ominaisuudet, samoin kuin yrittäjämäinen itsensätyöllistäminen olivat suorittajien usein käyttämiä referenssejä. Alustat käytäntöineen ja kulttuureineen ovat erilaisia. Alustalta, mediasta tai muualta saatava informaatio muokkaa suorittajien reiluutta koskevia referenssejä ja tätä kautta myös reiluuskokemuksia.
- Oppimismahdollisuudet työssä ovat osa alustatyön reiluuutta suorittajille. Reiluuden tai sen edellytysten edistäminen alustatyössä voidaan myös nähdä oppimisena (luku 6). Suorittajat voivat vaikuttaa alustatyönsä reiluuteen kysymällä ja vuorovaikuttamalla alustan kanssa esimerkiksi kehittämisideoin, jakamalla tietoa tai auttamalla toisiaan. Alustayritykset voivat vaikuttaa reiluuteen monin tavoin, ennen kaikkea viestinnällä, tiedon selkeydellä ja läpinäkyvyydellä.

Tässä raportissa olemme tutkineet kahden erilaisen alustaympäristön yhteisiä reiluuskokemuksia tuottavia piirteitä. Jatkossa suorittajien reiluuskokemuksia on syytä tutkia tarkemmin erilaisissa alustatyön ympäristöissä. Olisi myös tärkeää tutkia reiluuutta myös työtä välittävien alustayritysten näkökulmasta. Erityisesti vapaampaa työskentelyä tukevista alustoista ja virtuaalisen asiantuntijatyön alustoista tarvittaisiin jatkotutkimusta, jotta saataisiin tuotua esille alustayritysten laajaa kirjoa sekä tunnistettua, millaisilla käytännöillä reiluuutta voidaan tukea. Asiakkailta alustan käyttäjinä on myös huomattava merkitys toiminnan reiluudessa. Tarvitaan jatkotutkimuksia reiluuskokemusten muodostumisesta alustavälitteisessä suorittaja-asiakassuhteessa. Reiluuden referenssit ovat lupaava ja mielenkiintoinen tulevaisuuden tutkimusaihe, joka myös auttaisi reiluuden kehittämistä. Koska alustamaiset toimintatavat, kuten algoritminen johtaminen ja valvonta sekä asiakasarviointien hyödyntäminen, yleistyvät myös palkkasuhteisessa työssä, reiluuden referenssien muutosten tutkiminen auttaisi ymmärtämään myös digitalisoituvan työn muutosta yleensä.

REIMA-hankkeen tulokset antavat alustatyön reiluudesta ehkä positiivisemmän kuvan kuin mitä se on julkisuudessa tai kirjallisuudessa. Tulosten mukaan alustatyössä koetaan paljon sekä reiluushyötyjä että -haittoja (taulukko 5.1). Joka tapauksessa, myös epäreiluuden kokemukset yksilöllisinä ja yhteiskunnallisina riskeinä ovat todellisia, ja ne kasautuvat alustalta saaduista tuloista riippuvaisiin suorittajiin. Yhteiskunnallisessa keskustelussa ei olla eri mieltä niinkään näistä riskeistä, vaan siitä, millä tavoin ja keiden niihin tulisi puuttua. Käsityksemme on, että reiluuden kehittämisessä tarvitaan sekä alustatyön ydin toimijoiden – alustayritysten, suorittajien ja asiakkaiden – että julkishallinnon, yksityisen sektorin sekä työmarkkina- ja muiden järjestöjen panosta ja yhteistoimintaa.

Lähteet

- Alasoini, T. (2017). Joukkoistettu työ niche-innovaationa ... ja työsuhderegiimin murtajana? *Monitasomalliin perustuva analyysi. Työelämän tutkimus* 15(3), 266–280.
- Alasoini, T. (2018). Joukkoistettu työ: Muodot, levinneisyys ja merkittävyys työelämän muutosilmionä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1/2018, 54–62.
- Anttila, S. (2020). Ammattiyhdistysliike alustatalouden aikakaudella: teoriaohjaava sisälönanalyysi palkansaajien keskusjärjestöjen ulostuloista alustatalouteen liittyen. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/75148/URN%3aNBN%3afi%3a-jyu-202104212447.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work*: Oxford University Press.
- Basik, F., Gedik, B., Ferhatosmanoglu, H., & Wu, K.-L. (2021). Fair task allocation in crowd-sourced delivery. *IEEE Transactions on Services Computing*, 14(4).
- Berástegui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review (Vol. Report 2021.01). Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Conditions of Work and Employment Series No. 74*. Geneva: ILO. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490648.pdf>
- Bergvall-Kåreborn, B. & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment* 29(3), 213–223. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12038>
- Borromeo, R.M., Laurent, T., Toyama, M. & Amer-Yahia, S. (2017). Fairness and transparency in crowdsourcing. *Teoksessa Proc. 20th International Conference on Extending Database Technology (EDBT)*, March 21–24, 2017, Venice, Italy. <https://doi.org/10.5441/002%2Fedbt.2017.46>
- Buhmann, A., Paßman, J., & Fieseler, C. (2020). Managing algorithmic accountability: balancing reputational concerns, engagement strategies, and the potential of rational discourse. *Journal of Business Ethics*, 163(2020), 265–280.
- Byrne, J.-P. (2016). The antinomies of autonomy: a comparative case study of the stressors in working life in Ireland and Denmark. Paper presented at the Paper presented at the Nordic Working Life Conference, Tampere, Finland.

- Cedefop (2020). Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's Crowd-Learn study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>
- Chai, S. and Scully, M.A. 2019. It's about distributing rather than sharing: using labor process theory to probe the "sharing" economy. *Journal of Business Ethics*, 159(4), pp.943-960.
- Charlton-Czaplicki, T. & Margaryan, A. (2021). Exploring the Role of Social Media Support Communities in Online Freelancers' Learning and Skill Development. WORK I Conference, 18-19 August 2021, online. Book of abstracts.
- 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 Bureau of Economic Research.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cramer, J. & Krueger, A. B. (2016). Disruptive Change in the Taxi Business: The Case of Uber. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 177-182.
- Davis, G. F. & Sinha, A. (2021). Varieties of Uberization: How technology and institutions change the organization(s) of late capitalism. *Organization Theory*. Vol. 2: 1-17.
- De Groen, W., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D. & Shamsfakhr, F. (2021). Digital Labour Platform in EU: Mapping and Business Models. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission, Brussels. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowd-work and labour protection in the "gig-economy". Geneva: International Labour Organization, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016 Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018). European legal framework for "digital labour platforms", Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- De Stefano, V. & Taes, S. (2021). Algorithmic management and collective bargaining. Foresight brief, the European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.
- Deng, Xuefei (Nancy); Joshi, K.D.; and Galliers, Robert D. (2016). The Duality of Empowerment and Marginalization in Microtask Crowdsourcing: Giving Voice to the Less Powerful Through Value Sensitive Design. *MIS Quarterly*, (40: 2) pp. 279-302.

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnel, A. (2021). Multi-party working relationships in gig work: towards a new perspective. In J. Meijerink, G. Jansen, & V. Daskalova (Eds.), *Platform economy puzzles: A multidisciplinary perspective on gig work*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Etter, M., Fieseler, C. & Whelan, G. (2019). Sharing Economy, Sharing Responsibility? Corporate Social Responsibility in the Digital Age. *Journal of Business Ethics* 159, 935–942. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04212-w>
- EU-OSHA (2017) Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/regulating-occupational-safety-and-health-impact-online-platform/view>
- Eurofound (2017). Coordination by platforms: Literature review. Working Paper WPE-F17040EN. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-150331-ea.pdf>
- Eurofound (2021). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>
- Euroopan komissio (2021). Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. Press release 9.12.2021. [Improving working conditions in platform work \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/press-room/en/infographic-improving-working-conditions-in-platform-work) katsottu 7.2.2022.
- Euroopan komissio (2022). Datasäädös: Komissio ehdottaa toimenpiteitä oikeudenmukaisen ja innovatiivisen datatalouden edistämiseksi. [Datasäädös: toimenpiteitä oikeudenmukaisen ja innovatiivisen datatalouden edistämiseksi \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/press-room/en/infographic-datasaedos)
- Fairwork (2021). Fairwork 2021: Annual report. Oxford. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/01/Fairwork-Annual-Report-2021.pdf>
- Faraj, S., S. Pachidi and Karla Sayegh. (2018). Working and organizing in the age of the learning algorithm. *Inf. Organ.* 28: 62-70.
- Fernandez Rodriguez, C. J. (2021). Algorithms and discipline: insights from Spanish workers in platforms. WORK I Conference, 18-19 August 2021, online. Book of abstracts.
- Fieseler, C., Bucher, E., & Hoffmann, C. P. (2019). Unfairness by design? The perceived fairness of digital labor on crowdworking platforms. *Journal of Business Ethics*, 156, 987-1005.
- Fleming, P. (2017). The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709.

- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management: SAGE Publications.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Fortin, M., Cropanzano, R., Cugueró-Escofet, N., Nadisic, T., & Van Wagoner, H. (2020). How do people judge fairness in supervisor and peer relationships? Another assessment of the dimensions of justice. *Human Relations*, 73(12), 1632-1663.
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056.
- Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer* 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177%2F1024258916687250>
- Graham, M. & Woodcock, J. (2018). Towards a fairer platform economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes* 29, 242–253. <http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22455>
- Gluschkoff, K. (2013). Organisatorinen epäoikeudenmukaisuus psykososiaalisena kuormitustekijänä. Pro gradu -tutkielma. Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulu: Helsinki.
- Green, D.D., Walker, G., Alabulthim, A., Smith, D & Phillips, M. 2018. Fueling the Gig Economy: A Case Study Evaluation of Upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, 4, 104-112. Accessed 29.9.2020 https://www.researchgate.net/publication/323865351_Fueling_the_Gig_Economy_A_Case_Study_Evaluation_of_Upworkcom
- Grossman, N., & Woyke, E. (2016). Serving workers in the gig economy. Emerging resources for the on-demand workforce: O'Reilly Media, Inc.
- Harmon, E. & Silberman, M.S. (2018) Rating working conditions on digital labor platforms. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 28, 911–960. <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9313-5>
- Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E. & Sutherland, W. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society*. Vol. 8(2).
- Jesnes, K. (2020). Introduction. Teoksessa Jesnes, K. & Oppegaard, S.M.N. (toim.) *Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses*. TemaNord 2020:513. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 11–16. <https://doi.org/10.6027/temanord2020-513>

- Jesnes, K. & Rolandsson, B. (2020). Platforms at work – issues of concern. Teoksessa Jesnes, K. & Oppegaard, S.M.N. (toim.) Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses. TemaNord 2020:513. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 17–24. <https://doi.org/10.6027/temanord2020-513>
- ILO (1981). Convention C155 - Occupational Health and Safety Convention, 1981 (No. 155). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155. Katsottu 26.1.2022.
- ILO (2021). World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Office.
- Immonen, J. (tulossa 2022). Governance models of labour platforms – Strategies of market and corporation logics.
- Immonen, J. (2019). Vapaus ja kontrolli joukkoistetussa työssä. Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Jin, L., Kominers, S. D., & Shroff, L. (2021). A labor movement for the platform economy. Harvard Business Review, September 24, 2021. <https://hbr.org/2021/09/a-labor-movement-for-the-platform-economy>.
- Jonker-Hoffrén, P., & Jansen, G. (2021). The politics of platform work: representation in the age of digital labour. In J. Meijerink, G. Jansen, & V. Daskalova (Eds.), Platform economy puzzles. A multidisciplinary perspective. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Keegan, A., & Meijerink, J. (2021). Online labour platforms, human resource management and platform ecosystem tensions: an institutional perspective. In J. Meijerink, G. Jansen, & V. Daskalova (Eds.), Platform economy puzzles: A multidisciplinary approach. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kemper, J., & Kolkman, D. (2018). Transparent to whom? No algorithmic accountability without a critical audience. Information, Communication & Society, 22(14), 2081–2096.
- Kornberger, M., Leixnering, S., Meyer, R., & Höllerer, M. A. (2018). Rethinking the sharing economy: The nature and organization of sharing in the 2015 refugee crisis. Academy of Management Discoveries, 4(3).
- Koponen, J. (2019). Alustatalous ja uudet liiketoimintamallit. Kuinka muodonmuutos tehdään. Helsinki: Alma Talent.
- Kuhn, K.M., & Maleki, A.H. (2017). Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. Academy of Management Perspectives, 31, 183–200.

- Kuronen, J. (2022). Suullinen tieto 16.2.2022.
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: Managing time on three on-line piecework platforms. *New Technology, Work and Employment* 33(1), 13–29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Leighton, P. (2016). Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber. *Journal of Management & Organization*, 22(6), 859–874.
- Mateescu, A. & Nguyen, A. (2019). *Explainer: Algorithmic management in the workplace*. New York: Data & Society.
- Mbare, B. (2021). Psycho-social stressors of food delivery platform work in Helsinki. WORK2021 I conference books of abstracts. <https://www.utupub.fi/handle/10024/152640>
- OECD (2021). Employment rate: Available: [Employment - Employment rate - OECD Data](#)
- Pajarinen, M., Rouvinen, P., Claussen, J., Hakanen, J., Kovalainen, A., Kretschmer, T., Poutanen, S., Siefried, M. & Seppänen, L. (2018). Upworkers in Finland. Survey results. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf>: ETLA Report 85
- Parker, G.P., van Alstyne, M.W. & Choudary, S.P. (2017). *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. New York: W.W. Norton.
- Pawel P. (2017). "Boundaryless" in the creative economy: assessing freelancing on Upwork, *Critical Studies in Media Communication*, 34:3, 220-233, DOI: 10.1080/15295036.2017.1282618
- Peticca-Harris, A., de Gama, N. & Ravishankar M. N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization* 2020, Vol. 27(1) 36–59.
- Piirainen, E. (2021). Wolt-kuski tienasi 9 000 euroa kuukaudessa – nyt hän paljastaa niksit, miten ruokaa kускаamalla voi ansaita (yle.fi). Julkaistu 28.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12204631>
- Poutanen, S., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (2020). Digital work in the platform economy. In S. Poutanen, A. Kovalainen, & P. Rouvinen (Eds.), *Digital work and the platform economy. Understanding tasks, skills and capabilities in the new era*. New York: Routledge.

- Rahman, H. A. (2021). The invisible cage: Workers' reactivity to opaque algorithmic evaluations. *Administrative Science Quarterly*, 66(945-988).
- Rijmenam, M., van (2021).
<https://vanrijmenam.nl/algorithmic-management-what-is-it-whats-next/>
- Ropponen, A., Hakanen, J., Hasu, M., & Seppänen, L. (2020). Workers' health, wellbeing and safety in the digitalizing platform economy. In S. Poutanen, A. Kovalainen, & P. Rouvinen (Eds.), *Digital work and the platform economy: Understanding tasks, skills and capabilities in the new era* (pp. 56-73). New York and London: Routledge.
- Schor, J. B. (2020). *After the gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back*. Oakland, California: University of California Press.
- Schoukens, P. (2020). Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection? *The Economic and Labour Relations Review* 2020, Vol. 31(4) 483–501.
- Seppänen, L. (2017). Learning challenges and sustainable development: A methodological perspective. *Work: A Journal for Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 57(3), 315-324.
- Seppänen, L., Hasu, M., Käpykangas, S., & Poutanen, S. (2018). On-demand work in platform economy: implications for sustainable development. In S. Bagnara, R. Tagliata, S. Albolino, T. Alexander, & Y. Fujita (Eds.). *Proceedings of the 20th Congress of International Ergonomics Association (IEA 2018)* (Vol. Volume VIII: Work, Organizational Design and Sustained Development pp. 803-811., pp. 803-811): Springer.
- Seppänen, L., Poutanen, S. & Rouvinen, P. (2019). Millaista yrittäjyyttä alustatyö edistää? Esimerkkinä Upwork Suomessa. *Työpoliittinen aikakauskirja*. Nro 1, Vol. 62, 20-28.
- Seppänen, L., Spinuzzi, C., Poutanen, S., & Alasoini, T. (2021). Co-creation in macrotask knowledge work on online labour platforms. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(2), 77-98. doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.123166>
- Seppänen, L., Toiviainen, H., & Hasu, M. (forthcoming 2022). Workplace learning for fair work on digital labour platforms. In H. Bound, A. Edwards, K. Evans, & A. Chia (Eds.), *Workplace Learning for Changing Social and Economic Circumstances*. Routledge.
- Shanahan, G., & Smith, M. (2021). Fair's fair: psychological contracts and power in platform work. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4078-4109. doi:10.1080/09585192.2020.1867615
- Silberman, M.S. & Irani, L. (2016) Operating an employer reputation system: Lessons from Turkopticon, 2008–2015. *Comparative Labor Law & Policy* 37(3), 505–542.

- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. & Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big Data & Society* (July–December), 1–7. <https://doi.org/10.1177%2F205395172111043240>
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work. Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labor Relations Review*. Vol.28(3) 382–401.
- Stohl, C., Stohl, M., & Leonardi, P. (2016). Managing opacity: Information visibility and the paradox of transparency in the digital age. *International Journal of Communication*, 10(2016), 123-137.
- Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy. The end of employment and the rise of crowd-based capitalism.* The MIT press, Cambridge Massachusetts.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja: Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31. [Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/julkaisut/julkaisut/tyo-ja-elinkeinoministerion-julkaisuja-2019-31-jakamistalouteen-liittyvien-kysymysten-vaihtoehtoisia-ratkaisutapoja-jakamistaloustyoryhman-loppuraportti)
- Työterveyslaitos (2022). Työtä välittävien alustayritysten listaus nyt kaikkien käytettävissä ja täydennettävissä. Työelämä-tieto-sivusto. <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>
- Vallas, S. & Schor, J. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *The Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Valtioneuvosto (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019. [3.5 Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/julkaisut/julkaisut/3-5-luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi). Katsottu 7.2.2019.
- van Baarle, S., Dolmans, S. D., & Bobelyn, A. S. (2019). Beyond command and control: tensions arising from empowerment initiatives. *Organization Studies*, First Published February 2, 2019, 1-23.
- van Dijck, J., Poell, T., & de Waal, M. (2018). *The platform society. Public values in a connective world:* Oxford University Press.
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication and Society*, 20(6), 898-914.
- van Doorn, N., & Badger, A. (2021). Dual value production as key to the gig economy puzzle. In J. Meijerink, G. Jansen, & V. Daskalova (Eds.), *Platform economy puzzles. A multidisciplinary perspective on gig work.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

- Wood, A. J. (2021). Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions, Seville: European Commission, 2021.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- WorkerTech (2021). Introducing the workertech dispatch - a publication bringing you insights and tools for a fairer future of work. [Introducing the WorkerTech Dispatch | WorkerTech Dispatch \(medium.com\)](#)
- World Economic Forum (2020). Charter of principles for good platform work. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future and the new frontier of power*. London: Profile Books.

Liitteet

LIITE 1. REIMA-hankkeen tuotokset.

Julkaisut

1. Seppänen, L., Toiviainen, H., & Hasu, M. (tulossa 2022). Workplace learning for fair work on digital labour platforms. In H. Bound, A. Edwards, K. Evans, & A. Chia (Eds.), *Workplace Learning for Changing Social and Economic Circumstances* Routledge.
2. TS Puheenvuoro [Kaikkien tulee pitää huolta siitä, että alustatyö on reilua - Puheenvuoro - Turun Sanomat \(ts.fi\)](#)
3. HS Mielipide [Keskustelu ruokalähteistä on vasta alkusoittoa - Mielipide | HS.fi](#)
4. TTL Blogi [Alustatyön reiluutta edistetään yhteistyössä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
5. TTL Blogi [Telesiirtämä – globalisaation uusi vaihe? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
6. Seppänen, L., Käsälä, M., Immonen, J. & Alasoini, T. (tulossa, maaliskuu 2022). Näkökulmia alustatyön reiluuteen. Reiluuden mallit alustatyössä -hankkeen loppuraportti. Tietoa työstä, Työterveyslaitos, ja Työsuojelurahasto.

Tapahtumat

1. Työtä välittäville, Suomessa toimiville alustayrityksille järjestetty kehittämissyöpaja. 14 osallistujaa. 25.11.2021. Työpajan materiaaleihin voi tutustua REITA-foorumilla.
2. Näkökulmia alustatyön reiluuteen -webinaari 20.1.2022. 64 osallistujaa. Webinaarin materiaaleihin voi tutustua REITA-foorumilla.

Muuta

1. Työtä välittävien, Suomessa toimivien alustayritysten listaaminen, elokuu 2021. <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>
2. Kaikille avoimen keskustelualustan, REITA-foorumin, perustaminen alustatyön reiluuden ympärille. Marraskuu 2021. <https://tyo2030.solved.fi/login>

Digitaalisten alustojen kautta välitettävän työn ennustetaan kasvavan nopeasti Euroopassa ja maailmanlaajuisesti. Mitä tutkimuskirjallisuus kertoo alustatyön reiluudesta ja reiluuden kehittämisen käytännöistä? Millaisia käsityksiä alustatyöstä on Suomen yhteiskunnallisessa keskustelussa, ja millaisilla periaatteilla sen reiluutta jäsennetään? Ja miten työtä välittävien alustojen luonne markkina-paikkoina näkyy alustatyötä tekevien henkilöiden reiluuskokemuksissa? Reiluuskokemus rakentuu eri tavoin työn luonteesta ja alustojen toimintamalleista riippuen. Alustatyön suorittajat voivat kokea alustojen hallintatoimet reiluina tai epäreiluina, joko kilpailun tai vapauden mahdollistajina. Tutkimustulokset kertovat myös, miten palkkatyön tai yrittäjyyden piirteitä käytetään vertailukohtina alustatyön reiluuden arvioinnissa. Julkaisu on Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen rahoittaman, vuosina 2021-22 toteutetun tutkimusprojektin ”Reiluuden mallit alustatyössä -hankkeen loppuraportti. Se on alku Työterveyslaitoksen Reilu työ alustoilla -kokonaisuudessa.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos

Arbetshälsainstitutet

Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00251 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-896-2 (nid.)

ISBN 978-952-261-897-9 (PDF)