

Don't GIG Up, Never!

LÖPPARUANNE

JUUNI 2023



dontgigup.eu



Don't GIG Up, Never!

LÕPPARUANNE

AUTORID:

Michele Faioli (Università Cattolica del Sacro Cuore / Fondazione Giacomo Brodolini); Barbara De Micheli (Fondazione Giacomo Brodolini); Matteo Luccisano (Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Giacomo Brodolini); Sofia Gualandi (Fondazione Giacomo Brodolini); Heidi Ann Erbsen, Sabina Trankmann (Tartu Ülikool); Odile Chagny (IRES); Thomas Haipeter, Fabian Hoose (Fondazione Giacomo Brodolini / University of Duisburg-Essen); Dominik Owczarek, Małgorzata Koziarek (Institute of Public Affairs – IPA); Luis Pérez Capitán, Sofía Fernández de Lucas, Rubén Ranz Martín (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores); Sirin Celik (Fondazione Giacomo Brodolini / Svenska Transportarbetareförbundet).

PROJEKTI PARTNERID:

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini
www.fondazionebrodolini.it

UIL - Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it

UGT - Unión General de Trabajadores
www.ugt.es

IRES - Institut de recherches économiques et sociales
www.ires.fr

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institute of Public Affairs
<https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - University of Tartu
<https://ut.ee/en>



Käesoleva aruande jaoks tehtud uurimistööd toetas Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat, keda rahastati konkursikutse VP/2020/004 (töösuhete valdkonna eksperditeadmiste parandamine) alusel. Käesolevas aruandes väljendatud teabe, arvamuste, leidude ja järelduste või soovitude eest vastutab täielikult autor(id). Euroopa Komisjon ei vastuta alljärgneva teabe kasutamise eest.

SISUKORD

SISSEJUHATUS. PROBLEEM JA ANALÜÜSI RAAMISTIK.....	1
--	----------

LÕPPARUANNE. TULEMUSED JA SOTSIAALSED VÄLJUNDID.....	3
---	----------

Platvormide omadused ja väljakutsed. Ülevaade sellest, mida saame määratleda platvormina “uued operatsioonisüsteemid”	4
---	---

Miks peaksime tulevikus keskenduma 3. ja 4. tüüpi platvormidele? Inim- ja automatiseeritud töökorralduse ülesannete kombinatsioonid	6
---	---

Keskendumine uutele tööoperatsioonisüsteemidele. Uued ärimudelid 3. ja 4. tüüpi platvormidele	17
---	----

Eelistada töötajaid ning platvormi ja üksikisikute vahelist suhtlust protsessi- ja digitaalsetele tööriistadele. Töötajate kaitse	22
---	----

Järeldused. Organisatsiooni ülesehitus, õiguslikud raamid ja soovitud tulevaseks ELi tasandi poliitikaks	28
--	----

Viited	32
--------	----

SISSEJUHATUS. PROBLEEM JA ANALÜÜSI RAAMISTIK

Käesolev lõpparuanne on osa projektist “Don’t GIG Up, Never!”. Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraadi kaasrahastatava projekti eesmärk on parandada oskusteavet ja teadmisi rollist, mida ametiühingud ja sotsiaaldialoog võivad etendada platvormitöötajate kaitsmisel, tuginedes projekti “Don’t GIG Up!” (2018–2020) raames saadud teadmistele.

24 kuud (2021–2023) kestev projekt “Don’t GIG Up, Never!” ühendab endas laua- ja empiirilised uuringud, et analüüsida platvormimajanduse tunnuseid ja väljakutseid valitud riikides, nimelt Itaalias, Saksamaal, Prantsusmaal, Hispaanias, Poolas, Eestis ja Rootsis.

Täpsemalt on projekti ulatuseks tööplatvormide kaudu tehtav töö. Uuringu alguses ja pärast eelmises projektis “Don’t GIG UP” saadud tulemusi jagati sellised platvormid vastavalt nende põhitegevusele nelja rühma, nagu on näidatud allolevas tabelis.

Tabel 1. Projektides “Don’t GIG up!” ja “Don’t GIG up, Never!” kirjeldatud tööplatvormide klassifikatsioon¹

<i>N.</i>	<i>Platvormi tüüp</i>	<i>Näide</i>
1	Platvorm mis ühendab reisijateveo teenuseid	Uber, Lift, muud.
2	Platvorm mis ühendab kaupade kohaletoimetamise teenuseid.	Deliveroo, Foodora, jms.
3	Platvormid, mis viivad kokku “traditsioonilised tööampsud” (aiandus, koristamine, lapsehoidmine jne) kuni “oskuslike teenusteni” (turundus, reklaam, tõlkimine jne), võimaluse korral ka enampakkumiste kaudu.	Task Rabbit, Helpling, jms.
4	Platvormid, mis jagavad sageli veebis täidetavaid mikroülesandeid töötajate hulga (ühistööplatvormid).	Amazon Mechanical Turk, jms.

Eelkõige on algatuse “Don’t Gig Up, Never!” eesmärk tõhustada projekti “Don’t GIG Up!” käigus edukalt rakendatud tegevusi, ajakohastada riiklikke olukorra aruandeid, tugevdada partnerlust konsortsiumis, suurendada meetme geograafilist ulatust, laiendada juhtumiuuringuid ja keskenduda tööplatvormidele, mis pakuvad muid teenuseid kui transport ja kättetoimetamine, st kuuluvad tabeli 1 kategooriatesse 3 ja 4.

¹ Digiteenuste õigusakti paketi üle peetavate konsultatsioonide jaoks võeti vastu väga sarnane klassifikatsioon, st: i) toidu kohaletoimetamine; ii) sõidujagamine; iii) veebitõlked, disain, tarkvaraarendus või mikroülesanded; iv) tellitav puhastus-, torustiku- või isetegemise teenus; v) muud.

Projekti "Don't GIG up, Never!" põhiväljundid on järgmised:

- Seitse **riiklikku olukorra aruannet**,² milles analüüsitakse tööplatvormide omadusi ja probleeme projektis osalevates ELi riikides. Kõigi seitsme aruande eesmärk on ajakohastada "Don't Gig Up!" tulemusi kirjeldavad aruanded platvormitöötajate töehõive- ja sotsiaalsete tingimuste, riiklike poliitiliste ja akadeemiliste arutelude, asjakohaste regulatiivsete ja kohtupraktika arengute ning sotsiaalpartnerite meetmete kohta;
- Seitse **juhtumiuuringut, mis**³ põhinevad empiirilistel kvalitatiivsetel uurin- gutel - koostati mitu riiklikku juhtumiuuringut, milles uuritakse riiklikul ta- sandil tegutsevaid ja tabeli 1 kategooriatesse 3 ja 4 kuuluvaid tööplatvorme kooskõlas projekti piiratud ulatusega;
- Kolm **vastastikuse õppimise töötuba**,⁴ mille eesmärk oli võrrelda ja aru- tada uuringuid ja nende tulemusi projektipartnerite, ekspertide ja sidus- rühmadega, et teha kindlaks analüüsitud tööplatvormide ühised jooned ja poliitikasoovitused;

Viimase sammuna töötasid projektipartnerid välja käesoleva **lõpparuande**, mis põhines projekti varasematel etappidel ja mille eesmärk oli käsitleda 3. ja 4. tüüpi platvormide omadusi riiklikul ja ELi tasandil, olemasolevaid ja võima- likke poliitikameetmeid ja strateegiaid sotsiaalpartnerite jaoks, tehes kokku- võtte peamistest järeldustest, et esitada poliitikasoovitusi.

Teine projekti lõplik väljund on "**Teenusetingimuste näidis**", mis on lühike eraldi dokument kergesti loetava ja hõlpsasti kohandatava lähenemisviisiga, mis pakub ettepanekuid platvormide praeguste tingimuste võimalikuks pa- randamiseks.

2 Riikide tehnikaruanded on kättesaadavad siin: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

3 Riikide juhtumiuuringute aruanded on kättesaadavad siin: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

4 Projekti sündmustest saab lugeda siin: <http://www.dontgigup.eu/events/>

LÕPPARUANNE. TULEMUSED JA SOTSIAALSED VÄLJUNDID

Projekt “Don’t GIG up, Never!” tugineb projekti “Don’t GIG UP!” tulemustele ja analüüsib platvormimajanduse väljakutseid töötingimuste ja tööhõivevormide arendamisel, keskendudes tööplatvormidele, mis pakuvad muid teenuseid kui transport ja kättetoimetamine; samuti keskendutakse selles sotsiaalpartnerite või riiklike osalejate ja institutsioonide algatustele nende probleemide lahendamiseks ja nende jaoks lahenduste väljatöötamiseks.

Platvormide olemuse ja omadustega seotud küsimusi on põhjalikult analüüsitud projekti “Don’t GIG UP!” eelmises lõpparuandes. Käesolevas aruandes on partnerluse eesmärk ajakohastada eelmises algatuses juba osalenud 6 riigi teavet ja lisada teavet Eesti kohta, mis oli selle projekti käigus tegevustesse kaasatud riik⁶.

Projekti “Don’t GIG UP!” lõpparuandes esitatakse platvormide üksikasjalik määratlev raamistik, milles esitatakse omadused ja probleemid, mis on endiselt Euroopa tasandil ja igas projektis osalevas riigis arutelu keskmes. See raamistik on olnud teoreetiline võrdlusalus selles projektis rakendatud uuringutele. Tuletame lühidalt meelde analüüsi põhielemente järgmistes lõikudes ja soovime lugejatel täieliku ülevaate saamiseks selle dokumendiga tutvuda.⁷

⁵ Kuuluvad tabeli 1 kategooriatesse 3 ja 4

⁶ Mõlema projekti riiklikud aruanded on kättesaadavad projekti leheküljelt: <http://www.dont-gigup.eu/>

⁷ Don’t GIG UP, lõpparuanne. Täieliku viite saamiseks vaadake jaotist “Viited”.

Platvormide omadused ja väljakutsed. Ülevaade sellest, mida saame määratleda platvormina “uued operatsioonisüsteemid”

McAfee ja Brynjolfsson (2017) määratlevad platvorme kui “digitaalsed kesk-konda, kus juurdepääsu, reprodutseerimise ja levitamise piirkulud on peaaegu nullilähedased”, mida iseloomustab esiteks kahepoolne vahendaja eri liiki kasutajate, klientide või klientide vahel ning teiseks osalejatele standardite kehtestamine. Platvormid positsioneerivad end vahendajatena, kuna (Srnicek 2017, lk 43) on nad “digitaalsed taristud, mis võimaldavad kahel või enamal rühmal omavahel suhelda”. Digiplatvormide turul on palju *osalejaid* (töötajad, platvormi ettevõtjad ja ettevõtjad, kes ostavad kaupu/teenuseid). Iga subjekt võib teoreetiliselt saada kasu kõige soodsamast lepingust: digiplatvormid saavad kasu ühelt poolt töökohataotlustest ja teiselt poolt teenuste taotlustest. Õigussuhteid haldav digitaalne platvorm suhtleb töötajate, ettevõtte ja tarbija vahel. Põhijooneks on see, et platvormi ettevõtte tegeleb suure hulga taotlejatega ning on huvitatud klientide ja tarbijate vajaduste rahuldamisest. Lisaks koordineerivad tööriistad lisaks nõudluse ja pakkumise ühitamisele ka töötegevust, mõõdavad selle kvaliteeti ning prognoosivad kaupade/teenuste tarbijate ja müüjate vajadusi. Samal ajal ulatub platvormide roll sageli kaugemale turul vahendamisest ja seda iseloomustab tehnoloogia tasakaalustamata kasutamine platvormi ettevõtte enda kasuks. Platvormidel on ka konkreetset investitorite struktuurid. Platvormi kapitaliseerimise tunnus (Langley ja Leyhson, 2016) viitab asjaolule, et platvormid teenivad oma investeringuid taristusse – või selle rendikulud – peamiselt riskikapitalist, mida nad meelitavad ligi riskinvesteeringute objektidena ja idufirmadena. Riskikapitali pakkumine platvormidele – hoolimata ettevõtete enamasti negatiivsest kasumist – võimaldab neil järgida agressiivseid kasvustrateegiaid.⁸

Nende peamiste omaduste põhjal saab eristada mitut tüüpi platvorme vastavalt erinevat tüüpi klassifikatsioonidele, nagu on selgitatud lõpparuandes “Don’t GIG Up”. Tüpoloogiate erinevused on seletatavad asjaoluga, et need põhinevad erinevatel omadustel (nt Langley ja Leyshoni (2016) klassifikatsioon põhineb peamiselt turgude diferentseerimisel; Srniceki pakutud klassifikatsioon (2017) põhineb ärimudelite ja platvormitegevuste erinevustel, mis seisavad tüpoloogiliselt esiplaanil jne)⁹.

Projektides “Don’t GIG Up” ja “Don’t GIG Up, Never!” keskendutakse platvormidele, kus teenuseid osutatakse töö vormis. Oluline on meelde tuletada, et Langley ja Leyshoni (2016) jaoks on need digitaalsed tööplatvormid jagatud *jagamismajanduseks*, kus platvormid vahendavad ühelt poolt teiste inimeste vara ja *sellega seotud tööteenuste*, näiteks *autosõiduteenuste* kasutamist ; ja *rahvahanked*, kus ettevõtted pakuvad platvormidel inimeste gruppidele lepinguid. Srnicekil (2017) jagunevad *digitaalsed tööplatvormid* ainult ühte kategooriasse, lean-platvormid, mis hõlmavad kõiki tööd pakkuvaid ärimudeleid, olgu see siis kohalik teenus või arvutitöö, mida saab teha enam-vähem kogu maailmas.

8 ILO (2021). Maailma tööhõive ja sotsiaalsed väljavaated – digitaalsete tööplatvormide roll töömaailma ümberkujundamisel. Vt eelkõige osa 1.5 “Digitaalsete tööplatvormide esilekerkimise rahastamine”.

9 Don’t GIG UP Final Report, p. 6.

Digitaalsete tööplatvormide välja töötatud ärimudelite spetsiifilised omadused võrreldes platvormide üldiste omadustega on need, mis on juba määratletud projektis “Don’t GIG Up”:

- Platvormid kasutavad “hyper-out-sourcing” mudelit (Srnicsek, 2017, lk 76), kus nii töötajad kui ka põhikapital või koolituskulud ostetakse sisse.
- Platvormidel on kaks olulist vara: platvormi tarkvara ja digitaalne andmeanalüüs
- Töö tellitakse tavaliselt allhanke korras ja lisaks ei peeta töötajaid töötajateks, vaid sõltumatuteks ja füüsilisest isikust ettevõtjatest töövõtjateks, kellele makstakse vastavalt tellimusele.
- Platvormi ettevõtte säästavad märkimisväärse osa otsestest tööjõukuludest (nt tasustatud puhkus, ületunnitöötasud või haiguspäevad) ning sotsiaalkindlustusmaksude või koolituse kaudsetest kuludest
- Platvormid ühendavad selle strateegia intensiivse andmete hindamisega, mida kasutatakse kvaliteedi ja käitumise kontrollimiseks ning protsesside optimeerimiseks algoritmilise juhtimise abil.
- Digitaalne ühistöö jaguneb “mikroülesanneteks” ja “võistluspõhiseks loominguks ühistööks”.¹⁰
- Kontekstipõhine loominguiline ühistöö viitab tavaliselt disaini- või turundusülesannetele.
- Kohalik juhutöö, mis on tavaliselt seotud isikliku kontaktiga kliendiga, hõlmab tõenäolisemalt üldisi nõudeid teenindustegevusele, nagu sõbralikkus ja tähelepanelikkus kliendikontaktis.

¹⁰ ILO (2018). *Digitaalsed tööplatvormid ja töö tulevik*. Aruandes (lk 16 jj) eristatakse kümme “ülesannete kategooriat”, mis on tüüpilised mikroülesannetele: andmete kogumine nagu aadressid või kontaktandmed; piltide kategoriseerimine või muud küsimused; juurdepääs sisule, näiteks kontode loomine; andmete või salastatuse tasemete kontrollimine ja valideerimine; sisu moodereerimine vastavalt seadustele või platvormi suunistele; turu-uuringud ja toodete, teenuste või asukohtade ülevaated; tehisintellekti ja masinõppe toetamine materjali kogumise kaudu; teabe transkriptsioon erinevatest meediumitest kirjalikku vormi; sisu loomine ja toimetamine uute kujunduste loomise või korrektuuri lugemise või toimetamise teel (loominguilise aspekti võib liigitada ka konkursipõhise loovtöö alla).

Miks peaksime tulevikus keskenduma 3. ja 4. tüüpi platvormidele? Inim- ja automatiseeritud töökorralduse ülesannete kombinatsioonid

Projektipartnerid püüdsid kaardistada platvormide olemasolu oma riigis, pöörates erilist tähelepanu platvormidele, mis pakuvad muid teenuseid kui transport ja kättetoimetamine (3. ja 4. tüüpi platvormid). Nagu järgnevatest punktidest nähtub, pakuvad ametlike andmete puudumine ja olukorra kirjeldamiseks rakendatud *ad hoc* uuringutes või uuringutes kasutatud erinevad meetodid riikide andmeid, mis ei ole alati võrreldavad ja muudavad keeruliseks selge ülevaate saamise nii riiklikul kui ka ELi tasandil.

Vaatamata ammendavate andmekogude puudumisele ja olemasolevate andmete killustatusele näitavad partnerite uurimustest tulenevad stsenaariumid, kuidas 3. ja 4. tüüpi kuuluvad platvormid kasutavad inim- ja automatiseeritud töökorralduse ülesannete kombinatsioone, mis annavad ülevaate sellest, kuidas töökorraldus tulevikus areneb/võib muutuda. 3. ja 4. tüüpi platvormid rõhutavad õigusraamistikke ja traditsioonilist töökorraldust erinevatest vaatenurkadest. Seetõttu võib nende toimimisviisiga tutvumine olla kasulik, et ennetada probleeme ja leida lahendusi, mida saaks laiendada teistele sektoritele.

Itaalias puudub 3. ja 4. tüüpi platvormide avalik andmekogu. Mõned nimekirjad võivad siiski tuleneda muudest tegevustest või uuringutest.

Euroopa Komisjoni Ühendatud Teadusuuringute Keskuse (JRC) poolt 2017. aasta alguses algatatud platvormide kaardistamisel (Fabo et al., 2017) leiti Euroopa riikides (EL 28) 200 aktiivset platvormi, millest 169 (84,5 %) olid asutatud Euroopas ja ülejäänud teistes riikides (eelkõige Ameerika Ühendriikides). Selle kaardistamise käigus tuvastati ainult viis Itaalias asutatud platvormi (Be My Eye, GoPillar - ItTaxi, Starbytes ja SupperShare). Lisaks esitati Huwsi jt (2019) rakendatud väliuuringutes loetelu 14 platvormist, mis on võimalikud vastusevariandid Itaalias asuvatele töötajatele, sealhulgas kaks Itaalias asutatud platvormi, näiteks SOSartigiani, otsingumootor käsitöölise leidmiseks, ja Semplifiko, platvorm, mis tegeleb hooldusteenuste ja kodutöödega, mis praegu tegutsevad ainult Torinos ja Milanos. Itaalias tegutsevate platvormide arvu on raske hinnata (Guarascio, 2018), samas kui vähemalt veerand Euroopas tegutsevatest platvormidest töötab ka selles riigis. INAPP-PLUS-il põhinevate viimaste tulemuste kohaselt, mis hõlmavad ajavahemikku 2020–2021, on Itaalias üle 500 000 platvormitöötaja ehk 1,3% 18–74-aastastest elanikest.¹¹

Järgneb lühike ülevaade mõnedest aktiivsetest platvormidest, mis sobivad traditsiooniliste juhutööde ja kvalifitseeritud teenustega (tüüp 3) ning ühistööplatvormidest, mis jagavad mikroülesandeid (tüüp 4).

Hooldus- ja majapidamisteenuseid pakkuvate platvormide hulka kuuluvad vahendusplatvorm Helpling, mis viib kliendi kokku füüsilisest isikust ettevõt-

¹¹Lisateabe ja ajakohastatud andmete saamiseks vt "Uuring, mis toetab mõjuhindangut platvormitöös töötingimuste parandamise kohta", kättesaadav aadressil <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

jatest koristajatega, samuti LeCicogne, mis ühendab lapsehoidjad klientidega, järgides sama "matchmaking" loogikat (Faioli, 2018).

Platvormid hakkavad üha enam tungima valdkonda, mida me üldiselt peame valgekraede ülesanneteks (Faioli, 2018 ja 2021; Palier, 2019). Sarnast kompensatsiooni kasutades jaguneb kognitiivne tükitöö mikroülesanneteks, nagu Amazon Mechanical Turk'i Human Intelligence Task'ide (HIT) puhul. Kui Itaalia töötajatele kättesaadavaid HIT-sid on vähem kui USA residentidele, siis Itaalias pakuvad samu teenuseid ka teised platvormid. Turuosalised nagu Clickworker, Microworkers, samuti veebiküsitlustele vastamise platvormid, nagu Toluna ja Greenpanthera, pakuvad madala kvalifikatsiooniga digitaalseid ülesandeid väikese tasu eest ning järgivad samale põhimõttele tuginevaid hindamis- ja tagasisidesüsteeme (Pais, 2019).

Kõrge kvalifikatsiooniga kutsealade platvormide hulgas on mõned faktorid mainimist väärt. Sageli saab kõrgelt kvalifitseeritud teenuseid osutada nii veebis kui ka isiklikult, näiteks Itaalias asuva Schoolri õpetamisplatvormi puhul, kus koolilõpetajad või kogemusteta õpetajad registreeruvad, et pakkuda stabiilset tööd otsides juhendamist Itaalia õpilastele ja väikestele rühmadele (Pais ja Gandini, 2020).

Samuti on üha tavalisemaks muutunud traditsioonilistele vabadele elukutsetele pühendatud platvormid.

Euroopa Parlamendi avaldatud kirjanduse ülevaates (Schmid-Drüner, 2016) teatati Itaalia arhitektide platvormist CoContest. Tõepoolest, alates selle käivitamisest 2015. aastal Itaalias on CoContest (hiljem ümber nimetatud GoPillariks) olnud suure poleemika objektiks ning riiklik arhitektide nõukogu ja riiklik kutsenõukogu (CNAPP) süüdistasid seda ebaausas konkurentsisis (Ferrigo, 2018). GoPillar saab igaüks korraldada veebikonkursi maja, büroohoone või poe sisustamiseks või renoveerimiseks. Arhitektid ja disainerid osalevad konkursil, esitades oma projekte, ning parimad kavandid saavad tasuta. Keskmiselt kulub selleks umbes 4 päeva tööd ja keskmine tasu on umbes 700 eurot. Neile, kes peavad oma kodu renoveerima, lubab GoPillar traditsioonilise arhitektiga võrreldes 20% kokkuhoidu. GoPillar ühildab seega disainerite nõudluse potentsiaalsete klientide soovidega: disainerid võtavad vastu väljakutse veenda kliente, esitades oma disainiidee, konkureerides samal ajal teiste kolleegidega. Riiklik arhitektide nõukogu ja CNAPP vaidlustasid aga platvormi, kasutades menetluse algatamiseks monopolidevastaseid eeskirju ja toetades parlamentaarset uurimist juba 2015. aastal.

Psühholoogidele on samuti loodud tööplatvormid, mis ühildavad nende pädevuse ja kogemused klientide ootuste ja vajadustega. Lisaks platvormi kaudu müüdavate teenuste tasule loob Psychologyonline.net võimaluse registreeruda tasuta ning kasutada lisatasu eest erinevaid võimalusi, mis hõlmavad lisateenuseid (nt veebipõhine päevakava ja patsientide telefoniraamat) ning mis kõige tähtsam, pakkudes premium-kasutajatele suuremat nähtavust, mis lõppkokkuvõttes moonutab turu toimimist.

Tõepoolest, platvormitöötajatele teenuste pakkumine või müük näib olevat tavaline vahend tulude suurendamiseks, aga ka töötajate ligimeelitamiseks. Näiteks IT-ekspertidele, disaineritele ja turundusekspertidele suunatud platvorm

Digital Work City teeb platvormitöötajatele kättesaadavaks koolituskursused, õigusnõustamise või isegi erahoolekandeteenused, kuid enamasti tasu eest. Platvorm, mis soovib töövõimalusi töötajate pädevusega seotud võtmesõnade alusel, rahastab end kliendile ja töötajatele kehtestatud tasude kaudu, millest viimane moodustab tavaliselt 10% sissetulekust.

Kunstnike, muusikute ja nendega seotud töötajate ühistu Doc Servizi pakub selliseid teenuseid nagu õigusnõustamist, tuge juurdepääsuks riiklikele rahastamisvõimalustele, klientide maksete turvalisust spetsiaalse kontori kaudu. Neid tegevusi rahastatakse platvormitöötajate sissetulekutes 14% maksu ja mõnede teenuste soodushinnaga müügi kaudu (Fondazione Giacomo Brodolini, 2020).

Lõpuks, äärealadel on “mõjutajad” tähelepanuväärsed turuosalised. Itaalias on vähe teadlasi (Iervolino, 2021; Torsello, 2021) kes on pannud rõhku sisuloojatele ja mõjutajatele (influenceritele), küsides, kas neid tuleks töötajatena tunnustada ja seega vastavalt kaitsta. Näidates teatud kaubamärkidele toetust või heakskiitu, teenivad mõjutajad reklaami kaudu tulu, osaledes majanduslikus suhtluses nimetatud kaubamärkidega, mis sobitub teiste ebatüüpiliste töötajate töösuhetega. Teise võimalusena on see platvorm ise, mis tasustab mõjutajaid reklaami paigutamise eest oma videotesse. Kuigi tasu on kalibreeritud vastavalt igaühe nähtavusele, ei ole ette nähtud kaitset nendele majandussuhetele, mida võivad mõjutada hiline mine, makse tühistamine, platvormi poolne kasutustingimuste ühepoolne muutmine või kontode järsk külmutamine.

2019. aastal loodi mõjutajate kutseliit (Assoin uencer). Oma põhikirjas sisalduvate eesmärkide hulgas soovib ühing: kaitsta mõjutajaid avalike asutuste või sotsiaalvõrgustike kehtestatud ülemääraste nõuete ja ebaõiglaste piirangute eest ning edendada sotsiaalkampaaniat, et sotsiaalvõrgustikke tunnustataks sotsiaalse kogunemise peamise allikana ning meediana samadel ajakirjanduse ja televisiooniga, ning veebisisu loojate tunnustamiseks kunstnikena. Kutseliidu eesmärk on kaitsta neid platvormide ebaausate tavade eest ja tagada paremad karjäärivõimalused, tehes ka lobitööd, et tunnustada mõjutajate tegevust uue majandussektorina, mis lisatakse ATECO koodeksisse (Il Mattino, 2021). Ometi ei ole selle liidu tegevuse ega algatuste kohta seni ajakohastatud teavet.

Ka **Saksamaal** ei ole ametlikku tööplatvormide kataloogi. Siiani ei ole olnud võimalik platvorme täielikult registreerida. Sel põhjusel loetleti platvormide registreerimine eraldi õigusliku punktina BMAS-i põhiküsimuste dokumendis õiglase platvormitöö kohta ning seejärel lisati see ka ELi direktiivi ettepanekusse platvormide töötingimuste parandamise kohta. Groen jt (2021) uuring pakub esimest ligikaudset aktiivsete platvormide arvu. Selle uuringu kohaselt tegutseb Saksamaal 217 tööplatvormi. Neist 50 platvormi ELi peakorter asub Saksamaal. Võrreldes teiste Euroopa riikide platvormidega on nende suurim tulu umbes miljard eurot.

Viimastel aastatel on avaldatud mitu uut uuringut platvormitöö mahu ja omanduste kohta Saksamaal. Need uuringud erinevad oma tulemuste poolest märkimisväärselt. BMAS on tellinud kaks Saksamaa uuringut pärast Valget raamatut “Töö 4.0”. Nende hulka kuulub esinduslik telefoniküsitlus 10 000 osalejaga saksa keelt kõnelevate täiskasvanute seas (Bonin ja Rinne, 2017). Selle kohaselt

tegeles uuringu ajal vaid veidi alla 1% vastanutest platvormi vahendatud tegevustega tasu eest, olgu siis veebitööna (0,3%) või kohapealsete teenustena (0,6%). Siin on meeste osakaal suurem kui naistel, kontsentratsioon on suurem nooremate vanuserühmade seas ja haridustase on keskmisest kõrgem. Ainult iga kolmas platvormitöötaja teenib platvormidel regulaarselt raha ja tegevuse osakaal peamise sissetulekuallikana on samamoodi väike.

BMAS-i tellimusel viidi ligi 500 000 vastusega veebiküsitluse põhjal läbi ka "Crowdworking Monitor" (Serfling, 2018; 2019). Selle kohaselt on platvormitöö levimus 6,9%, kusjuures 2,3% vastanutest tegi uuringu ajal tasulist platvormitööd. See uuring näitab ka meeste, nooremate ja parema kvalifikatsiooniga töötajate selget ülesindatust. 28% jaoks on platvormitöö keskne sissetulekuallikas ja 41% töötab vähem kui 10 tundi nädalas. Kohapealse töö osakaal on vaid veidi suurem kui veebitöö; Kuid selle uuringu kohaselt näitab peaaegu 28% tegevustest ka mõlema vormi kombinatsiooni. Platvormitöö levimuse märkimisväärselt kõrgemaid väärtusi näitab Euroopa Komisjoni tellitud COLLEEMi uuring, mis viidi interneti-uuringuna läbi kahes laines (Pesole et al., 2018; Urzì Brancati jt, 2020). Nagu viidatud Saksamaa uuringud, tulenesid ka need uuringud poliitilisest huvist saada rohkem teavet platvormitöö kohta, et paremini hinnata võimalikke regulatiivseid vajadusi. Nende uuringute üks peamisi tulemusi on see, et platvormitöö on peamise sissetulekuallikana vähem oluline, kuna see tekitab muude sissetulekuallikate kõrval enamasti lisatulu (Serfling 2019; Baethge jt 2019). Sellegipoolest võib ka siin täheldada platvormitöö kasvavat tähtsust, kuigi see on platvormi eri valdkondades väga erinev.

Platvormimajanduse mitmekesisus Saksamaal on suur. Seda näitab asjaolu, et platvormide kaudu kõige sagedamini läbiviidavad tegevused hõlmavad selliseid mitmekesiseid tegevusi nagu rentimine, kättetoimetamisteenused, toodete testimine / uuringutes osalemine, IT-tegevused ja tekstide kirjutamine (Baethge et al. 2019: 15). Sellest tulenevalt nimetatakse selles uuringus viieks kõige sagedamini kasutatavaks platvormiks Airbnb (rentimine), Lieferando (toidu kohaletoimetamine), Freelancer (nt IT-vabakutseline), Clickworker (mikrotasks) ja Testbirds (tarkvara testimine) (Baethge et al. 2019: 14) Seni kättesaadavad uuringutulemused viitavad sellele, et töötingimused platvormimajanduse eri valdkondades on samuti erinevad. Näiteks on teenimisvõimalused seda paremad, mida keerulisemad on tegevused (Leimeister 2016; Serfling 2019). Samal ajal võivad need platvormitöötajad, kellel on oma põhitöökohal suurem sissetulek, saada platvormitöös suuremat sissetulekut (Baethge et al. 2019: 24).

Mida keerulisem on platvormitegevus, seda rohkem hakatakse tähelepanu pöörama platvormidele, mis ei paku mitte ainult konkreetseid ülesandeid, vaid ka digitaristut, mille kaudu (füüsilisest isikust ettevõtjad) platvormitöötajad saavad ise teenuseid osutada. Sellesse kategooriasse kuuluvad ka näiteks sisuloojate (keda sageli nimetatakse mõjutajateks) tegevus. Need platvormitöötajad kombineerivad sageli erinevaid sissetulekuallikaid, mis ületavad platvormide otsest sissetulekut (Hoose/Rosenbohm 2022). Samal ajal on ilmne samasugune sõltuvus platvormieeskirjadest ja algoritmidest nagu muudes platvormimajanduse valdkondades.

Just selliste sarnaste sõltuvuste tõttu on selles valdkonnas katsetatud mõningaid lähenemisviise kollektiivse huvi liigendamisele (Hoose/Haipeter 2021). Selles kontekstis äratas YouTube'i sisuloojate algatatud YouTube'i kasutajate liidu algatus mõningast tähelepanu. See algatus oli reaktsioon muudatustele platvormi reklaamireeglites, mis tähendas, et videopostitused sisust, mida nüüd peeti reklaamivaenulikuks (nt relvade või narkootikumidega seotud sisu jne), ei toonud sisuloojale enam reklaamitulu. Alates 2019. aasta keskpaigast sai algatus toetust ametiühingult IG Metall. Koos moodustasid nad kampaania "FairTube". Üks argumente oli see, et videoplatvorm kehtestas sisuloojate tööle nii konkreetsed reeglid, et nad olid lõpuks fiktiivsed füüsilisest isikust ettevõtjad. Kampaania ja YouTube'i vaheline dialoog osutus aga keeruliseks. Sellegipoolest jätkab algatus oma tööd ja soovib sisuloojatel võtta ühendust rahvahanke tegevusjuhendi ombudsmanide bürooga, et lahendada konflikte platvormidega.

Prantsusmaal ei ole ka avalikult kättesaadavat digiplatvormide andmebaasi. Alates 2016. aasta rahandusseadusest, mida tugevdas 23. oktoobri 2018. aasta maksupettuste vastane seadus, peavad platvormid esitama maksuhalduritele (DGFIP) mõningast teavet, mida on üksikasjalikult kirjeldatud maksuseadustiku artiklis 242a. Need andmed hõlmavad järgmist: asjaomase platvormiopeeraatori identifitseerimisandmed, kasutaja identifitseerimisandmed, kasutaja staatus (era- või ettevõtjaettevõtja), kasutaja poolt eelmisel kalendriaastal tehtud tehingute brutosumma. Paljud platvormid ei ole seda õiguslikku nõuet täitnud ja administratsiooni kogutud teabe kvaliteeti peetakse sageli halvaks. Lisaks ei ole register avalik (Sénat, Mission relative à la protection sociale des travailleurs de plateformes 2021). Praegusel kujul põhineb platvormide inventuur hajutatud teabe kogumisel, mida sageli koostavad erakonsultatsiooni-firmad. See peaks siiski tulevikus paranema tänu ARPE loomisele (vt allpool). 2020. aastal loodi ka ametlik digiregulatsiooni kompetentsikeskus, mida haldab majandusministeerium.

Lisaks Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskuse korraldatud Euroopa uuringutele (Brancati et al. 2020), mis on riikliku statistikaameti tööjõu-uuringu lisaküsimustik, küsis INSEE füüsilisest isikust ettevõtjatelt (isikud, kes deklareerivad end põhitöona füüsilisest isikust ettevõtjana või palgatöötajana) nende ees seisvate piirangute ja võimalike majandusliku sõltuvuse allikate kohta. Uuringus küsiti füüsilisest isikust ettevõtjatelt, kas nad kasutavad vahendajat või mitte.

Platvormitöö kohta kogutud statistilise teabe peamine probleem on allikate heterogeensus, mis takistab nii teabe kvaliteeti kui ka võrreldavust. Siiski ilmnevad mõned ühisosad. Näiteks, kui võtta ligikaudu 200 000 töötajast koosnev valim, on näha, et väike osa töötajatest on naised (2% kullerite puhul, 34% autojuhtide puhul), rändetaustaga töötajate osakaal on suur (32% autojuhtide puhul, 86% kullerite puhul), tööaeg on pikk (suur levimus on üle 50 tunni nädalas / 8 tundi päevas) ja töötaja staatus on valdavalt madal. Töötasude võrdlemise muudab eriti keeruliseks ka see, et mõisteid (bruto- või netotöötasu, sealhulgas maksud ja tegevuskulud jne) ei ole ühtlustatud. Lisaks on platvormid huvitatud üsna kõrge sissetulekutaseme kuvamisest ja üldiselt tingimuste näitamisest, mis reklaamivad hästi nende ärimudelit. Sellest tulenevalt ei ole töötasu puudutav teave usaldusväärne.

Uue Töehõiveplatvormi Sotsiaalsete Suhete Ameti ja ekspertkeskuse PEREN hiljutise loomisega on oodata statistilise teabe kättesaadavuse ja kvaliteedi paranemist. Tänu tarne- ja autovedude sektoris korraldatud valimistele on näiteks olnud võimalik kokku lugeda nende kahe allsektori töötajate arv (2022. aasta kevadel 122 000). 2023. aasta kevadel on esmakordselt võimalik avaldada statistilisi andmeid töötajate tegevuse kestuse ja sissetulekute kohta. See tuleneb 26. detsembri 2019. aasta liikuvussuuniste seadusega platvormidele kehtestatud kohustusest, millega tugevdati liikuvusplatvormide kohustusi oma töötajate ees, eelkõige kehtestades suurema läbipaistvuse seoses tegevusandmete jagamisega. Kuid see mõjutab ainult 1. ja 2. tüüpi platvormide töötajaid.

Mis puutub 4. tüüpi platvormidesse (mikrotöö), siis 2019. aasta uuring (Le Ludec et al. 2019) näitas, et Prantsusmaal tegutses vähemalt uuringu ajal seitse peamist platvormi. Ameerika platvorm Clixsense (ySense alates 2020. aastast) ja Saksa platvorm Clickworker on suurimad. Nad moodustavad üle 40% uuringus tuvastatud mikrotöötajatest. Yappers.club (endine Foule Factory) on Prantsusmaa juhtiv mikrotööplatvorm. Yappers.club'il on 50 000 registreeritud töötajat. Platvorm on ainulaadne selle poolest, et see töötab ainult Prantsusmaal asuvate töötajatega. Töötajate käibel on ülempiir, et kaitsta platvormi majandusliku sõltuvuse riski eest (250 eurot kuus (üle ühe aasta)). Platvorm on huvitav ka selle poolest, kuidas selle ärimudel on aja jooksul arenenud. Algselt mitmetahulisele platvormile (Foulefactory) keskendunud ettevõtte esitleb end nüüd (Wirk.io poolel) lahendusena ettevõtete tugitoimingute (töötlemiskeskused, operatsioonide juhtimine) haldamiseks, sealhulgas klientide võimalusena kasutada Yappers.club platvormi.

Prantsusmaal võib eristada nelja tüüpi 3. tüüpi platvorme, mis pakuvad kvalifitseeritud teenuseid: spetsiaalsed platvormid, mis on seotud tööjõu vahendamise "ajalooliste" osalejatega (eelkõige ajutise tööhõive sektori osalejate poolt kasutusele võetud või omandatud); "käivitusplatvormid", mida peetakse "algselt digitaalseteks"; kollektiivsed vahendajad, kes eelistavad horisontaalset ja hajutatud valitsemist; "nõustamisteenuste vahendajad". Nende hulka kuuluvad "esmaklassilised talendid", vabakutseliste rühmad, kellel on kõrged teadmised, mille on sageli loonud endised strateegiakonsultandid ja mis on sageli väikesed (Chagny et al. 2021). Prantsusmaal on 70 seda tüüpi platvormi (Chagny et al. 2021). Arenevad vabakutseliste detsentraliseeritud meeskondade vahendajad. Seda suundumust esindavad kaks platvormi: collective.work ja Hubl. Nende platvormide eripära seisneb selles, et nad teevad ettepaneku koondada juba olemasolevad vabakutseliste meeskonnad horisontaalse juhtimise alla.

Hubl loodi 2019. aastal. See on detsentraliseeritud platvorm, mille toimimine põhineb koostalitlusvõimelisel SOLID tehnoloogial (mille on loonud veebi asutaja Tim Berners Lee). Hubli originaalsus on ühendada vabakutselised kollektiivid, mis jäävad autonoomseks, ja luua tänu koostalitlusvõimele hajutatud võrguefekt.

Prantsusmaal tegutsevad kolm peamist 3. tüüpi platvormi, mis sobivad traditsiooniliste juhutöödega (nt aiandus, koristamine, lapsehoidmine jne). Töötamiseks on aktiivsed vähemalt 12 platvormi. HORECA puhul on aktiivsed vähemalt kolm peamist platvormi. Spordi ja heaolu jaoks on aktiivsed vähemalt

6 platvormi. Wecasa on seda tüüpi platvormi tüüpiline näide. Platvormi kaudu pakutakse kuut erinevat tüüpi teenust: koristamine, lastehoid, ilu, juuksur, massaaž, sporditreenerid. Wecasal on üle 200 000 kliendi ja üle 300 000 külastaja kuus, kellest 90% on naised. Hinnanguline nr. platvormitöötajatest on 10 000 registreeritud töötajat. Tasustamispoliitika osas määrab platvorm kindlaks hinnad, et vältida hinnasurvet, kui platvormi kasutavad töötajad konkureeriksid üksteisega hindade osas. Tariifid põhinevad spetsialistide tagasisidel iga osutatava teenuse kohaliku olukorra kohta (võrdlus oma teenuseid pakkuvate spetsialistide pakutud tariifidega). Eesmärk ei ole pakkuda odavaid teenuseid.

Hispaanias on ametlike andmete puudumine takistanud ametiühingutel teada saada, kui palju platvorme riigis olla võiks. Mis puutub platvormimajandusega seotud statistilistesse andmetesse, siis on selge, et teave on puudulik, nagu rõhutati Hispaania keskpanga aruandes.

Tavaliselt kipuvad ametiühingud jagama digitaalsete platvormide ulatust vastavalt jaotusele, mis eraldab valdkonniti riigi territooriumil olemasolevad platvormid eri tüüpideks ja alatüüpideks: rahandusest, tervishoiust ja hooldusest; ebatüüpilistest või mitteametlikest töökohtadest, kuni linnalise liikumiskeskonnani. Samuti kaldub UGT jagama online ja offline platvormideks, et mõista ammendavalt nende vahel esinevaid erinevusi - sageli terviseennetuse küsimustes, kuid mitte ainult.

Hoolimata asjaolust, et on olemas sellised sektorid nagu linnaline liikumiskeskond ning kaupade turustamine ja transport, mis on üsna asjakohased, järgneb selles uuringus lühike ülevaade mõnedest aktiivsetest platvormidest, mis vastavad "traditsioonilistele juhutöödele", kvalifitseeritud teenustele (tüüp 3) ja ühistööplatvormidele, mis hajutavad mikroülesandeid (tüüp 4).

Selles osas, mis puudutab kõigepealt 3. tüüpi platvorme, kasvavad hooldus- ja majapidamisteenuseid pakkuvad platvormid eksponentsiaalselt. Nende hulka kuuluvad nii Senniors kui ka Aiudo, mis toimivad vahendusplatvormina, mis viib kliendid (või pered) kokku füüsilisest isikust ettevõtjatest hooldajate ja koristajatega. TopNanny või Yoopies, mis on platvormid, mis ühendavad lapsehoidjaid klientidega, järgivad sama "matchmaking" loogikat. See nähtus on olnud Covid-19 järgse konteksti tagajärg, mis on avalike teenuste puuduste tõttu suurendanud vajadust laste, eakate, haigete jne hooldamise järele. Nagu Itaalia maastikul, on mõnes neist kasutaja kohustatud palkama isiku koduabiliste erikorra alusel (hispaania keeles SETH) ja teistes peab kasutaja olema füüsilisest isikust ettevõtja. Platvorm kehtestab nõuded: personali valik, lepingu liik, töötaja väärtus ja asendamine juhul, kui töötaja "ei sobi".

Mis puutub 4. tüüpi platvormidesse, siis järgides sama suundumust nagu teistes Euroopa riikides, mõjutab neid tugevalt Amazon Mechanical Turki mudel, mille kohaselt mikrotöökohti müüakse oksjonitel või pakutakse paljudele olemasolevatele töötajatele äärmiselt madalate hindadega. Hispaanias on Lowpost väga täpne ülevaade sellest, kuidas platvormil käivitatakse väikesed tükid või tekstipaketid madala pakkumisega oksjoni vormis, suurendades registreeritud töötajate vahelist konkurentsi.

Hispaanias on viimastel aastatel kasvanud ka kõrge kvalifikatsiooniga platvormid. Platvormid, mis pakuvad tarkvaraarenduse inseneriõppes koolitatud töötajaid, mobiilirakendusi, veebisaite nagu YeePLY, samuti haridusele pühendatud veebisaite, nagu SuperProf või Celebriti Edu, või isegi neid, mis on pühendatud rahandusele - Fintech (Creditea), Insurtech (Divan), Legaltech (Easyoffer) või Proptech (Housefy), on kogunud enneolematut kasvutempot, kusjuures viimaste arv on hinnanguliselt umbes 1,200 ettevõtet. Selle tulemusena areneb digitaalse platvormi mudel, mis, nagu nägime, eksponentsiaalselt mõjutab mittestabiilses töösuhtes ja nooremaid töötajaid, üha enam kõrge kvalifikatsiooniga sektorites ja laiendab töö juhuslikkust.

Teised sektorid, näiteks vaba aja veetmise sektor, on Hispaanias monopoliseeritud selliste rakenduste olemasolu tõttu nagu FEVER, mis koondavad kogu kultuuri, vaba aja ja meelelahutuse spektri. Kuigi FEVERi puhul ei korrata digiplatvormide jagatud ja Hispaania kohtutes nähtud õiguslike vastuolude tüüpilisi elemente (näiteks töötajate ebaõige liigitamine füüsilisest isikust ettevõtjateks), tõstatab see riskide ja kulude allhangete küsimuse alltöövõtu kaudu ning piiriülesed probleemid kohaldatava õiguse seisukohast. Meelelahutus-tööstusest on aga kasu saanud uued digitaalsed mängijad. Seoses kuningliku dekreediga 1435/1985 reformiga, mis reguleerib esinejate erilist töösuhet avalikel esinemistel, käsitleti 2022. aastal mõiste "kunstnikud avalikel esinemistel" laiendamist, mis oli viimastel aastakümnetel vananenud. Seega võetakse kohandamisel arvesse kunstnike loomingu realiseerimise, tootmise ja esitlemise uusi vorme, mis väljenduvad sotsiaalsetes võrgustikes, voogedastusformaatides, videoplatformides või veebis.

Ametiühingud on aktiivselt osalenud digiplatvormide kuritarvituste raporteerimisel tööinspeksioonile, kui nad on tegutsenud Hispaania siseriiklike õigusaktide vastaselt. Üks asjakohane juhtum on Senniors, mis oli UGT ja Hispaania valitsuse tööinspeksiooni kaebuse sihtmärk 2021. aastal teenuse reklaamimise ja inimese profiili otsimise eest, järgides platvormi juhiseid, mis määravad tunni väärtuse ja võtavad tegevuse korraldamise eest komisjonitasu. 2022. aastal esitati UGT Lowpostile ärimudeli tõttu samuti kaebus Tööinspeksioonile.

Poolas näitasid elanikkonna esindusliku valimiga läbi viidud platvormitööd käsitleva esimese kvantitatiivse uuringu tulemused,¹² et 11 % vastanutest oli varem vähemalt korra veebiplatvormi kaudu tööd teinud, kuid ainult 4 % vastanutest teatas, et töötab sel viisil regulaarselt. Poolas tegid platvormitööd sagedamini kõige nooremad vastajad: 22% 18–24-aastaste vanuserühmas ja 14% 25–34-aastaste vanuserühmas; ning alg- ja põhiharidusega inimeste hulgas – 17% mõlemas vanuserühmas. Samuti elasid nad sagedamini suuremates linnades (15% 200–499 tuhande elanikuga linnades ja 13% üle 500 tuhande elanikuga linnades). Platvormitööd käsitleti kõige sagedamini kõrvaltööna (71%), mida valdav enamus rühmast tegi ebaregulaarselt. Tervelt kolmandik (31%) Poola platvormitöötajatest väitis, et nad ei oska hinnata keskmist töötundide arvu nädalas.

Hoolimata asjaolust, et on mitmeid Euroopa riike hõlmavaid tunnustatud rahvusvahelisi platvormitöö võrdlevaid uuringuid (nt Pe sole et al. 2018, Huws

¹² (n=844) vanuses 18–65 ajavahemikus juulist septembrini 2018, kasutades CAWI meetodikat (Owczarek 2018)

et al., 2019, Urzi Brancati et al., 2020), on Poola siiani suures osas välja jäetud või esitatud läbi viidud uuringute osas tühja või peaaegu tühja juhtumina (st Vaughan ja Daverio, 2016, Euroopa Komisjon 2017, Eurofound 2019, Aleksynska 2021).

Poola digitaalsed tööplatvormid pakuvad laia valikut töö- (tellimus)tüüpe erinevates valdkondades, sealhulgas sini- ja valgekraede ülesandeid, mida tehakse töö asukohas või veebis.

Fixly.pl pakub peamiselt töö asukohas olevatele ülesannetele juurdepääsu nii sini- kui ka valgekraedest töötajatele mitmesugustel oskuste tasemetel ja kutsealadel: alates koristajatest kuni meistriteest, torulukkseppade, elektrikute ja õpetajate, arhitektide ja juristideni. See hõlmab maja ja aiaga seotud teenuseid: projekteerimine, ehitamine, kaunistamine, montaaž, hooldus, remont; puhastamine; autode hooldus ja remont; vedu; Sündmused; tervis ja ilu; koolitus, haridus ja tõlkimine; finants- ja õigusnõustamine; küljendamine ja printimine. Muud sarnase ulatuse ja/või toimimisviisiga platvormid on oferteo.pl, zleca.pl. Viimane pakub soovitud teenuse hinnaprognooosi ja avaldab eri liiki teenuste hinnaklassid. Samuti on olemas platvormid, mis on pühendatud ühte tüüpi tegevusele, nt batmaid.pl või pozamiatane.pl fookus on puhastusteenused.

Erinevaid online-tööampse "valgekraedele" võib leida vabakutselistele mõeldud platvormi Useme.eu kaudu. See pakub tööülesandeid järgmistes kategooriates: veebisaidid ja veebipoed; IT ja programmeerimine; multimeedia ja fotograafia; kontori ülesanded; teksti kirjutamine, SEO, sotsiaalmeedia; graafika, disain, arhitektuur; ülesanded õpilastele.

Designer.pl pakub võimalust konkurssideks graafika, helide ja videote, kaubamärkide, logode ja reklaamlausete kujundamiseks. Teoseid, mis ei ole võitnud, saavad nende autorid müüa platvormil või väljaspool.

Reachablogger.pl on platvorm, mis on spetsialiseerunud sotsiaalmeedia sisuloojate (mõjutajate) sobitamisele reklaamijatega (kliendid, kes otsivad võimalusi turundussisu postitamiseks). Mõjutajad teenivad raha, arendades ja postitades oma meediasse tekste või videomaterjale vastavalt reklaamijate tellimusele. Kahe osapoolse vaheline suhtlus ja tehingute arveldamine toimub platvormi kaudu. Sarnased platvormid on Linkhouse.pl ja Whitepress.pl. Viimane, kes on muutunud rahvusvaheliseks, pakub ülesandeid mitte ainult sisuloojatele, vaid ka ajakirjanikele ning pakub lisaks tasulistele koolituskursustele tasuta juurdepääsu artiklitele ja veebiseminaridele.

TaskHero rakendus, mida haldab TakeTask, mida on kasutatud mikroülesannete hulgakaua hankimiseks (poes foto tegemine, toote hinna alandamine, müsteeriumite ostjana tegutsemine) samaaegselt kasutajate poolt paljudes hajutatud kohtades TakeTaski klientide jaoks, kujutab endast rahvatööl põhineva platvormi mudelit. Selle ülemaailmne ekvivalent, mis on populaarne ka Poolas, on Google'i juhitud rakendus BeMyEye.

Rootsis on raske täpselt mõõta platvormitöö arengut ajas ja ruumis, sest puudub igasugune platvormide (avalik) register; lisaks puudub osaliselt seetõttu üldsuse juurdepääs platvormitöötajate arvu statistikale ja haldusandmetele

digitaalsete tööplatvormide tuvastamiseks.

Sellegipoolest on viimasel ajal muutunud kättesaadavaks kaks peamist andmeallikat. Esimene allikas pärineb mitmest Euroopa veebipõhisest koonduringust, mis hõlmasid Rootsit (Brancati jt 2020), samas kui teine allikas koosneb Rootsis tehtud uuringutest, mille on tellinud kas Rootsi valitsus (SOU, 2017 ja Gullers, 2016) või ametiühingud (Unionen, 2019). Need kaks andmeallikat on asjakohasemad, nagu Anxo on rõhutanud, "kuna Euroopa uuringutes esineb tõsisid probleeme andmete võrreldavusega (platvormitöö ühtse määratluse puudumine ja metodoloogilised küsimused), mille tulemuseks on suured erinevused platvormitöötajate hinnangulises arvus Rootsis, keskendumise järgmises osas kahe eespool nimetatud Rootsi uuringu tulemustele, mis on võrreldavamad" (Anxo, 2021). 27% isikliku transpordi, kaupade / toidu kohaletomistamise ja majapidamisteenuste valdkonnas; 25% haldus- ja abitegevustes; 22% kultuuris ja meedias. 83% vastanute arvates jäi tööampsude arv vaatlusaastal vahemikku 1–20 ülesannet. Peaaegu pooled tööampsudest olid lühemad kui 10 tundi: see tähendab, et üle poole Rootsi platvormitöötajatest võib liigitada marginaalseteks osalise tööajaga töötajateks, kelle jaoks platvormitöö on peamiselt teisejärguline sissetulekuallikas – koos hariduse või muu tööga. Selle tulemusena näib, et enamikul Rootsi platvormitöötajatest on muid sissetulekuallikaid.

Mis puutub 3. ja 4. tüüpi platvormidesse, siis on arvestatud umbes kakskümmend platvormi, mis pakuvad kohapealset ja veebipõhist tööjõudu. Nende hulgas esitleb end vahendajatena seitseteist ettevõtet, nii et platvormitöötajad on märgistatud füüsilisest isikust ettevõtjatena; ja kolm esitlevad end tööandjatena, kes palkavad oma platvormitöötajaid töötajateks. Lisaks on ainult neli platvormiettevõtet sõlminud kollektiivlepingu.

Eestis on küll kohapeal tegutsevad platvormid registreeritud Eesti äriregistris¹³, kuid ühtsed regulatsioonid platvormitöö registreerimiseks puuduvad. Seetõttu põhineb Eestis kõige olulisem platvormitööga seotud statistika kahel suuremal Tuleviku-uuringute Keskuse poolt läbi viidud uuringul (*Arenguseire Keskus*, 2018; Vallistu ja Piirits, 2021, vt ka Holts, 2018). Nende uuringute kohaselt on ligikaudu iga neljas täiskasvanu Eestis vähemalt korra platvormitööd proovinud. Hinnanguliselt (2018. ja 2021. aasta uuringu andmetest) töötab mõnel platvormil nädalas umbes 7–8% 18–64-aastasest eestlastest (s.o umbes 60 000 inimest) ning nende inimeste arv, kes töötavad mõnel platvormil vähemalt kord kuus, näib kasvavat. See kasvas 10.3% -lt 2018. aastal 11.9% -ni 2021. aastal. 2021. aastal korratud uuring kinnitas, et enamik platvormitöötajaid (üle 75%) töötab platvormidel endiselt ainult osalise tööajaga. Vaid 4,4% töötajatest peab platvormitööd oma ainsaks sissetulekuallikaks. Kui täistööajaga, platvormivälise töö ja platvormitöö kokku liita, on mõnel töötajal väga suur töötundide koguarv (üle 60 tunni nädalas). Nende seas, kes olid vähemalt korra platvormitööd proovinud, oli keskmine kuu netopalk 1,017 eurot (2021. aastal), mis oli madalam kui Eesti keskmine netopalk (1,255 eurot).

Eesti keskmine platvormitöötaja on noor meessoost venekeelne töötaja, kes elab Põhja- või Kirde-Eestis ja kellel on täiskohaga töökoht teenindussektoris. Töötajate karakteristikud varieeruvad suuresti sõltuvalt platvormitöö liigist

¹³ <https://www.rik.ee/en/e-business-register>

ning Eestis on platvormitööd ajendavaks teguriks pigem mitme erineva teguri kui ühe või kahe alusteguri kombinatsioon.

Platvormitöö ja eriti käesoleva uuringu 3. ja 4. tüübiga seonduva puhul tähendab asjaolu, et Eestis on e-valitsemise (E-valitsuse arenguindeks) ja e-süsteemide töös üks arenenumaid riike, et eestlased on harjunud e-teenuste ja tööga. Kuna kõige olulisemad avalikud teenused on kättesaadavad ja neid kasutab suurem osa elanikkonnast, on Eesti elanikkond ja tööjõud kõrge digitaalse kirjaoskusega ning kohaneb kergesti ka platvormitööga, mis kordab traditsioonilisi teenuseid ja mis on täielikult veebipõhine. See tähendab, et praegused platvormitööd käsitlevad määrused ei erista, vaid hõlmavad traditsioonilistes sektorites kasutatavaid mudeleid. Seda käsitletakse lähemalt käesoleva aruande järgmises osas. Lisaks tehnoloogilistele teguritele suurendas COVID-19 Eestis ka IT- ja professionaalsete teenuste pakkumist. Johanna Vallistu Eesti tuleviku-uuringute keskusest jagas 2022. aastal antud intervjuus, et suurimad ja enim arutatud platvormid on jätkuvalt projektide klassifikaatorite 1. ja 2. tüüpi: transport (Uber) ja kohaletoimetamine (Bolt ja Wolt). Andmete puudumise ja töötajate registreerimise tõttu on tulevasi suundumusi raske hinnata. Mõned uuemad platvormid hõlmavad spetsiifilisemaid “traditsioonilisi tööampse” (tüüp 3, *ibid*), nagu hooldusteenused ([caremate.ee](https://www.caremate.ee), [helpific.com/en](https://www.helpific.com/en)), tervise- ja nõustamisteenused ([minudoc.ee](https://www.minudoc.ee)) või juriidilised ([hugo.legal/en](https://www.hugo.legal/en)) teenused ja veebipõhised lapsehoidjateenused ([kideocall.com](https://www.kideocall.com)). Nende hulka kuuluvad ka platvormid, mis ühendavad tööandjaid ja töötajaid, et nad saaksid täita mitmesuguseid traditsioonilisi, peamiselt füüsilisi ülesandeid ([treamer.com/en/Estonia](https://www.treamer.com/en/Estonia)) (ka 3. tüüp), ning platvormid, kus on kombineeritud füüsiline ja veebipõhine töö ([goworkabit.com](https://www.goworkabit.com)) või kus kõiki ülesandeid täidetakse veebis ([wisestly.ee](https://www.wisestly.ee)) (3. ja 4. tüüp).

2022. aasta seisuga on Eestis platvormitöö kaheksa põhikategooriat. 1. kategooria hõlmab transporti ja 2. kategooria hõlmab toidu kohaletoimetamist või muid kohaletoimetamisteenuseid, mida uuriti eelmises projektis “Don't Gig Up” (tüübid 1 ja 2). Kategooriad 3–6 hõlmavad majapidamistöid, isikuhooldusteenuseid, kontoritööd ja professionaalseid teenuseid (tüüp 3 praeguses projektis, mida näitavad Treameri, CareMate ja GoWorkaBiti juhtumiuuringud). Kategooriad 7 ja 8 hõlmavad administratiivset tööd ja loometööd või IT-teenuseid (praeguse projekti 4. tüüp, mida osaliselt demonstreerib Wisestly).

Keskendumine uutele tööoperatsioonisüsteemidele. Uued ärimudelid 3. ja 4. tüüpi platvormidele

3. ja 4. tüüpi platvormide kõige huvitavam omadus on nende kujunemisjärgus ärimudelid.

Itaalias puudub 3. ja 4. tüüpi platvormide ärimudelite teoreetiline analüüs. 3. tüüpi platvormide osas võib kujunemisjärgus ärimudeli leida selles projektis analüüsitud idufirma White Libra S.r.l. poolt välja töötatud platvormilt DIGITAL WORK CITY. See on tarkvaratööstus, mis pakub tuge töötaja lepingute sõlmimisel, pakkudes lepingulist nõu ja lihtsustades läbirääkimisprotseduure. White Libra on suunatud peamiselt digiprofessionaalidele, turundusprofessionaalidele, spetsialiseerunud tehnikutele ja ka tegevusprofiilidele, näiteks disaineritele, pakkudes töötajatele ruumi ja kõrgetasemelisi teenuseid nende toetamiseks. See on omamoodi DIGITAL WORK CITY, "kaasplatvorm", st digitaalne struktuur, mis ühendab üksikute töökohtade nõudluse ja pakkumise, kuid pakub ka kõiki selle töö tegemiseks vajalikke teenuseid ja abi. Nagu kaasrobot või kaas-AI, ON DIGITAL WORK CITY tehnoloogiline infrastruktuur, mis saadab töötavat inimest, pakkudes talle reaajas kõiki vajalikke teenuseid. Platvormi eesmärk on olla töötajate jaoks roheline ala, pakkudes paindlikkust, ning toetada ka aktiivset poliitikat, hõlbustades töötajate ümberpaigutamist ettevõtte kriisi korral. Siiski on oht, et White Libra't võidakse pidada ajutist tööjõudu vahendavaks asutuseks. Kohaldatavad õigusaktid DIGITAL WORK CITY töötajatele on Itaalia tööõigus, samuti kolmanda sektori riiklik kollektiivleping ja konkreetset ettevõtte tasandi kollektiivlepingud. Platvorm annab teavet ka kohalikele konsultantidele, et mõista, kas võõrtöölisele on erandeid. Mis puutub töötajaga töösuhte tüüpi, siis võib platvorm palgata töötajaid pikaajalise lepingu ja lühiajalise või vabakutselise lepinguga vastavalt nende eelistustele ja projekti tüübile, milles nad osalevad. White Libra töötab välja soovitaja, kes sobitab projekti andmed (kirjeldused, eesmärgid, kulud, kestus jne) ja ettevõtte andmed (eelarve, lepingud, sektor jne) kasutaja andmetega (pädevused, päevakava, isiklik teave, portfolio jne). Kontaktide loomine toimub ka töökuulutuste, konsultatsioonide otsimise ja andmete küsimisega, kuid ülesanded määrab töötajatele projektijuht. Tasustamispoliitika on määratletud vastavalt lepingu tüübile ja platvorm arvutab erinevuse lepingulise kulu ja üksikute ülesannete töötajate väärtuse summa vahel. White Libra maksab boonust, kui töötajad on ülekoormatud, samas kui töötajate tulemused on kehvad, arutab white Libra sisemiselt lahendust töötaja efektiivsuse parandamiseks (e-õpe või uus leping või uued ülesanded jne). White Libra pakub põhimõtteliselt personaliteenuste allhanget PMI-le ja idufirmadele (värbamine, lepingute sõlmimine, personalijuhtimine) ja vabakutselist juhtimist suurtele korporatsioonidele. White Libra pakub ka SaaS-i toodet (tarkvara teenusena) ettevõtetele, kes soovivad luua toimivat ökosüsteemi.

3. ja 4. tüüpi platvormide ärimudelid **Saksamaal** on üsna erinevad. 3. tüüpi platvormide puhul esindavad kaks analüüsitud platvormi erinevaid äristrateegiaid. Content.de on näide rahvahulgale antud keerukamate ülesannetest, mille ärivaldkond keskendub tekstipõhise (Interneti) sisu professionaalsele loomisele ja haldamisele. Lisaks pakub platvorm täiendavaid teenuseid, näiteks täisteenust, kus platvorm võtab üle kogu protsessi alates briifingust kuni autorihalduseni koos koordineerimise ja teksti hindamise, konsultatsioonitee-

nuste, andmeanalüüsi või tõlgetega, nii B2B kui ka B2C fookusega. Autorite põhikvalifikatsiooni kontrollitakse testiga kirjavahemärkide ja õigekirjaga seotud küsimustega ning 300–400-sõnalise näidisteksti esitamisega, mille järel tehakse otsus, kuidas autoreid alguses hinnatakse. Tasu – ja toote hind – on rangelt seotud autorite paremusjärjestusega. Kuigi see pakub võimalust kõrge kvaliteedi ja kõrge hinna strateegiaks, vähemalt teatud teenusesegmentide jaoks, kirjeldab platvorm end odava teksti loomise turuplatsina, mis hõlmab madala hinna strateegiat. See tähistab pinget kvaliteedi ja hinna vahel; samal ajal sõltub selliste platvormide ärimudel aga ka kvalifitseeritud füüsilisest isikust ettevõtjate valmisolekust pakkuda kvalifitseeritud teenuseid muutlikel tingimustel, mis enamasti pakuvad ainult muudele sissetulekuallikatele lisanduvat sissetulekut.

Teise 3. tüüpi platvormi Helplingi puhul, mis vahendab puhastusteenuseid, on see pinge palju vähem nähtav, kuna siin domineerib selgelt madala hinna ja madala kulu strateegia. Platvorm pakub nii B2B kui ka, mis veelgi olulisem, B2C teenuseid, mis põhinevad madalal tunnipalgal vahemikus 12–16 eurot, millest arvatakse maha 25% platvormitasud, mis paljudel juhtudel viib sissetulekuni alla Saksamaa riikliku miinimumpalga. Seetõttu tugineb see ärimudel peamiselt naissoost võõrtöölisele ning on loodud inimeste jaoks, kes vajavad tööturule sisenemiseks lihtsat juurdepääsu madala lävendiga tööle ja kes on valmis leppima madala sissetulekuga vähemalt teatud aja jooksul.¹⁴ Ilma pideva võõrtööjõu sissevooluta ei oleks ärimudel sugugi jätkusuutlik. Teisest küljest võib puhastustööde korraldamine kodumajapidamiste viaaliplatvormidel, nagu Helpling, vähendada deklareerimata töö ulatust.

4. tüüpi platvormi äristrateegia sarnaneb Helplingi juhtumiga. Clickworker, kuigi Content.de-suguste platvormi ettevõtete Saksamaa ühenduse liige, pooldab selgelt madalate hindade ja madalate kulude strateegiat. Platvormi ärivaldkonnad on tehisintellekti koolitus ja andmeteadus, e-kaubandus (nt tekstid, tootekirjedused jne), mobiilne rahvahange (testostmine) ja veebiküsitlused (turu-uuringud ja arvamusküsitlused). Nende peamiselt B2B-teenuste korraldamiseks toetab platvorm töövõtjaid suurte töömahukate projektide lõikamisel väikesteks töopakettideks, mida platvorm seejärel töötleb. Kuigi järjestamissüsteemi ei ole rakendatud, on olemas filtreerimissüsteem, mis vastab teatud nõuetele, näiteks keeleoskusele, pakutavate ülesannetega toimetulekule. Tavaliselt soovivad kliendid paigutada oma ülesanded võimalikult odavalt, kusjuures platvorm edastab klientidele empiirilisi andmeid, pakkudes välja tasustamise taseme, mille juures võib eeldada, et mõistliku aja jooksul leitakse vastava ülesande täitmiseks piisavalt platvormitöötajaid. Madala sissetuleku tõttu kirjeldab platvormi ettevõtte ise platvormi kaudu teenimisvõimalusi lisatuluna. Teisest küljest muudab see platvormi atraktiivseks füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes saavad lisatulu ilma lepinguliste või muude formaalsete komplikatsioonideta. Nii teeb platvormi ärimudeli võimalikuks ja jätkusuutlikuks asjaolu, et Saksamaal kasutatakse platvormitööd peamiselt lississetuleku allikana – seni, kuni platvormitöötajad aktsepteerivad madalat palka.

¹⁴ ISA (2021). Abistamine ei aita. Kodutööde sisseostmisest digitaalsete platvormide kaudu: Altenried, Moritz jt (Toim.): Platvormikapitalism ja sotsiaalse taastootmise kriis. Münster: Westfälisches Dampfboot, 148-167.

Prantsusmaal näeme traditsiooniliste mängijate ja platvormimängijate vahelist hübriidiseerumist. See suundumus on eriti nähtav 3. tüüpi kvalifitseeritud teenuste platvormidel. Seistes silmitsi väljakutsetega, mida tekitab platvormivahendajate konkurents nii oma turgudel kui ka talentide otsimisel, töötavad traditsioonilised sellel turul osalejad välja mitmesuguseid strateegiaid. Digiteenuste ettevõtete jaoks on lahendus luua privaatsaid platvorme, mille eesmärk on meelitada ligi vabakutselisi talente ja rahuldada klientide vajadusi, vähendades samal ajal tehingukulusid. See on tee, mille on valinud suured konsultatsioonifirmad, kes loovad oma kaubamärgiga platvorme. Ajutist tööjõudu vahendavad asutused on omalt poolt käivitanud või omandanud vahendamisplatvormid, mille tulemused on erinevad, kuna füüsilisel, palgalisel mudelil põhinevat ajutist tööjõudu vahendavat ettevõtet on raske ühitada virtuaalse sõltumatu vabakutselisega. Nagu sageli kasvavatel turgudel, kus osalejate arv aina kasvab, kerkib esile ratsionaliseerimise küsimus kulude ja tegevuse tõhususega seotud põhjustel. Sellistel tingimustel on tõenäoline, et vabakutseliste vahendusplatvormide turg läbib samasuguse protsessi, kus tekivad nn supervahendajad, kes hakkavad seisma klientide-kasutajate ja platvormivahendajate vahel.

Teine väga huvitav suundumus on vabakutseliste kollektiivide areng. Seni on iseorganiseerunud vabakutselistel kollektiividel olnud raske konkureerida suurte kapitalistlike vabakutseliste platvormidega. Need platvormid keskenduvad peamiselt kliendile väärtuse loomisele, kahjustades töötajaid, kellele nad kogu riski üle kannavad. Seevastu vabakutselised kollektiivid on loodud eelkõige selleks, et vabakutselised saaksid maksimeerida oma võimalusi klientide leidmiseks ja kollektiivseks organiseerumiseks. See kehtib eriti sellise platvormi puhul nagu Hubl, aga ka Collective.work.

Hispaanias võib Lowposti pidada 4. tüüpi platvormiks. See müüb end ettevõttena, mille käsituses on peaaegu igat tüüpi veebisisu loomiseks üle 65 000 kirjaniku. Selle tulemusena pakub ta töökohti või tekstipakette madala pakumise oksjoni vormis, õhutades konkurentsi registreeritud töötajate vahel tasu küsimisel. Kuid kõik nad on vabakutselised, kellele ettevõtte kannab täieliku vastutuse ja karistab neid, kui nad ei täida ülesandeid vastavalt oma reeglitele ja klientide nõuetele. Lisaks hinnatakse platvormi enda töötajate ja klientide tehtud töid. Teised platvormid, mida võiks pidada 4. tüübiks, on TaskRabbit, mis kasutab sama süsteemi, kuid on suunatud majapidamistöödele ja mööbli kokkupanekule. Teiseks, 3. tüüpi platvormid, nagu Senniors, Auido või Cuidum, suunavad narratiivi sellele, et aidata peredel leida sobiv inimene eakate eest hoolitsemiseks. Tööstruktuur on sarnane ja kuigi see erineb Lowpostist selle poolest, et töötaja ei ole füüsilisest isikust ettevõtja, võtavad ta sel juhul tööle perekonnad ise. Lisaks kehtestatakse sellega töötajale miinimumtingimused ning lahutatakse end mis tahes riskist või kohustusest tema ees.

Seoses nende rahastamise ja püsijäämisega tuleb märkida, et riik ja avalik haldus on digitaalsete platvormide peamised investorid. Sellised ettevõtted nagu YeePLY või Lowpost - mõlemad on uuringu objektiks - on saanud juurdepääsu rahastamisele riiklikest toetustest ja toetustest või isegi Euroopa Liidu ERFi fondidest ettevõtlustoetuste kaudu. Seda elementi korratakse platvormides pidevalt, luues oma ärimudeli. Tööandjad käivitavad turul mobiilirakenduse, mis on tavaliselt realiseeritud kas oma tulude esialgse investeeringu või

toetuste või subsiidiumide kaudu. Kui platvormid on tekkinud ja käivitunud, rahastatakse neid kõiki enamasti eraettevõtete või investeerimisfondide rahastamisvoorude süsteemide kaudu. Nii on see Senniorsi puhul, kes kaks aastat pärast oma sünni 2020. aastal pistis 2022. aasta lõpuks taskusse 5 miljonit eurot spetsialiseerunud tervishoiuettevõtete, pankade ja muude eraettevõtete investeerimisfondidest. See ei ole aga uus nähtus, et paljudel pidevalt sündivatel iduettevõtetel saab rahastus otsa või nad ei tegutse rohkem kui esimestel eluaastatel¹⁵. Kuid paljudel neist ei ole mitte ainult rahalist toetust, vaid neil on klientidena ka suured ettevõtted ja avalik-õiguslikud asutused, mis aitab neil turul püsida.

Selle asemel võib **Poolas** eristada kolme peamist tööplatvormide ärimudelit. Esimese mudeli puhul, mis on leitav Fixly.pl või **Oferteo.pl** platvormil, registreeritud teenuseosutaja (töötaja) maksab juurdepääsu eest pakkumistele (teenuseaotlustele), mis on sinna postitatud kindlaksmääratud aja jooksul, ning tasu võib sisaldada piiranguid seoses kättesaadavaks tehtud pakkumiste arvuga või pakkumiste (päringute) arvuga, millele teenuseosutaja võib vastata. Selles mudelis ei sekku platvorm teenusepakkuja ja kliendi (teenusesaaja) vahelistesse lepingulistesse suhetesse ega selle tingimustesse, samuti ei võta ta vastutust poolte pakkumistes esitatud teabe õigsuse ega lepinguliste teenuste kvaliteedi eest. Mis eristab seda veebipõhistest teadetetahvlistest, on algoritmi kasutamine tellimuste (või pakkumistaotluste) määramiseks ja konkreetsete tellimuste (pakkumiste taotluste) juurdepääsumäärade määramiseks.

Teises ärimudelis võetakse teenuseosutajatelt (töötajatelt) teatav protsent nende tasust, mis on saadud platvormi kaudu konkreetse teenuse osutamiseks tehtud edukatelt tehingutelt (konkreetse ülesande täitmine). Seda mudelit kasutavad platvormid, mis viivad sisuloojad (mõjutajad) või ajakirjanikud kokku reklaamijatega: nt Reachablogger.pl võtab kindla määra 15%, Whitepress.pl võtab 20% esimese tellimuse eest ja 10% sama kliendi jaoks tehtud järgmiste tellimuste eest. Selles mudelis arveldab platvorm lisaks poolte sobitamisele ka nendevahelisi kontosid tingdeponeerimiskonto või sarnase kokkuleppe kaudu (nii et klient maksab platvormile tellimuse esitamise eest, samas kui platvorm maksab töövõtjale ülesande täitmisel ja selle heakskiitmisel kliendi poolt) ning jääb nendevaheliseks ainsaks suhtluskanaliks. Useme.eu, vabakutseliste platvorm, mis järgib sama mudelit, teenib lisaks raha arvete väljastamisel vabakutseliste nimel, kellel ei ole registreeritud äritegevust, kuid kes vajavad neid oma klientidega kontode arveldamiseks, mida tehakse tasu eest.

Kolmas mudel, mida esindab TaskHero, keskendub platvormi ja nn agentide kahepoolsetele suhetele. Ülesannete eest tasutakse vastavalt TaskHero kehtestatud määradele, tasu maha ei võeta ja agendid registreeruvad tasuta. Platvorm teenib raha teenuste osutamisel sellistele klientidele nagu FCMG sektori ettevõtted ning juurdepääs rahvatöö kaudu saadud turundusteabele on ainult osa nendest teenustest.

Rootsis, kuigi 4. tüüpi platvormi ärimudelit ei eksisteeri, on huvitav näha, et 3. tüüpi platvormid nagu TaskRunner, Tiptapp ja Yepstr on neelanud kunagiste traditsiooniliste "tööampside" töökohtade vahendamise. 2018. aastal tegi

¹⁵ Vera H., Lucia (2015). [Kümnest idufirmast üheksa ei jõua kolme eluaastani. Ettevõtjad, viis päeva.](#)

Rootsi valitsus Rootsi töökeskkonnaametile ülesandeks viia järelevalvetegevuse vormis läbi katseprojekt, keskendudes nendele uutele töökorraldusviisidele. Rootsi töökeskkonnaamet viis katseprojekti raames läbi 48 kontrolli, sealhulgas järelkontrolli. Kokku kaasati projekti 28 ettevõtet, neist kaheksa katusettevõtet ja viis platvormiettevõtet. Selle tulemusena trahvis agentuur kahte ettevõtet selle eest, et nad ei täitnud oma töökeskkonna alaseid kohustusi seoses vastutusega tööandjana. Need kaks ettevõtet olid TaskRunner ja Tiptapp. Mõlemal juhul tegi Rootsi halduskohus otsuse ettevõtete kasuks, märkides, et neid ei saa pidada tööandjateks ja seega ei saa nad ka mitte vastutada töötajate töökeskkonna eest. Teisest küljest otsustas Yepstr kohandada oma ärimudelit, võttes selle platvormi kaudu teenuseid osutavaid töötajaid otse tööle, eriti seetõttu, et 2020. aastal kritiseeris Rootsi töökeskkonnaamet kontserditööstust ja nõudis, et ettevõtted võtaksid suurema vastutuse teenuseid osutavate inimeste töökeskkonna eest. See võimaldas platvormil saavutada üksmeele Rootsi avalikkuse ja poliitikute seas.

Neljast **Eesti** juhtumiuuringust vaid üks (Treamer) ei ole Eestis asutatud. Kui ülejäänud kolm erinevad tööliikide poolest (Caremate on hooldusteenused, GoWorkaBit on suunatud peamiselt füüsilisele tööle ja Wisely peamiselt veebitööle), siis neil on sarnasusi kasutatavate ärimudelitega. Paljudel eestlastel on oma äri (19% viimaste SEB 2019. aasta uuringu andmete kohaselt). Alates 2018. aastast on Eesti ametiasutused propageerinud ettevõtluskonto võimalust, et füüsilisest isikust ettevõtjad deklareeriks tulud füüsilisest isikust ettevõtjana tehtud töö, sealhulgas platvormitöö eest. Paljudel juhtudel nõuavad Eesti platvormipõhised ettevõtted (Caremate puhul) või vähemalt pakuvad (GoWorkaBit ja Wisestly) töötajale võimalust töötada ettevõtjana. CareMate puhul peavad platvormi hooldajad või "töötajad" omama oma ettevõtet ja võtma vastutuse oma klientide eest, kes on platvormil teenust taotlejad. Sellisel juhul on ärimudeliks B2B2C, kus töötaja ja platvorm suhtlevad ettevõtetena ning töötaja osutab kliendile teenust.

Kuigi GoWorkaBiti ja Wisestly platvormid pakuvad ka B2B2C mudelit, kui töötajal on oma ettevõtte, siis paljudel juhtudel peab platvorm töötaja lepingu üle läbirääkimisi tööd telliva ettevõttega. Seega võib ärimudel olla ka B2B, kus platvorm pakub töötajatele ja töötaja tööandjaks olev ettevõtte võtab vastutuse töötegija kui töötaja eest ettevõtte ja töötajaga sõlmitud lühiajaliste lepingute alusel. Mõlemal juhul (kui üksikisik on registreeritud ettevõtjana või kui ettevõtte palkab platvormilt töötaja) nihutab platvorm vastutuse teenuse osutamise eest kas ettevõtjale või lepingulisele ettevõttele.

Treamer, mis on Soomele kuuluv ettevõtte, on Eesti juhtumiuuringus ainus, mis töötajaid platvormil otseselt tööle võtab ja registreerib. Sellisel juhul on ärimudeliks suures osas B2C, kus platvormiks on ettevõtte, mis pakub ja vastutab töötajate eest, et pakkuda kliendile tööd (antud juhul lühiajalist tööd vajav ettevõtte). Treameri platvormi töötajatel ei ole ettevõtluskontot, kuna need kontod ei ühildu Soome ärimudeliga. Seetõttu väidab platvorm, et võtab töötaja eest suurema vastutuse, võttes ise otse tööle ja teatades tehtud tööst platvormi kaudu.

Eelistada töötajaid ning platvormi ja üksikisikute vahelist suhtlust protsessi- ja digitaalsetele tööriistadele. Töötajate kaitse

Projekti Don't GIG up lõpparuandes tunnistati juba, et paljude platvormide ärimudelil on globaalne või vähemalt rahvusvaheline fookus. See kehtib eriti rahvatööplatvormide kohta, mis võivad tegutseda kogu maailmas, ainus eeltingimus on kasutada platvormi töökeelena inglise keelt. See tõstatab küsimuse, kas ja kuidas platvormid kohanevad riiklike või kohalike institutsioonide ja eeskirjadega ning kas eri riikide platvormidel on töö korraldamisel erinevad omadused.

Eri riikide poliitiliste algatuste hetkeseisu ajakohastamine rõhutab endiselt seda aspekti ega paku varasemate tulemustega võrreldes palju värskendusi.

Lisaks keskendub enamik mõtteid, poliitilisi algatusi ja rohujuuresandide meetmeid, mille eesmärk on kaitsta platvormitöötajate õigusi ja muuta läbiipaistvamaks platvormide ärimudelid, 1. ja 2. tüüpi platvormidele, kusjuures tarneplatvormid monopoliseerivad endiselt arutelu.

Järgneb lühike ülevaade platvormitöötajate probleemidest, mis on seotud traditsiooniliste juhu- ja oskusteenustega (tüüp 3) ning ühistööplatvormidega, mis eraldavad mikroülesandeid (tüüp 4). Rohujuuresandide liikumiste ja ametiühingute viimaste aastate peamised algatused käsitlesid siiski töötingimusi kaupade kohaletoimetamise platvormidel; kohtupraktika väljatöötamine ja rohujuuresandide algatus puudutab peaaegu eranditult rattureid ja kohaletoimetamisplatvorme.

Vaatamata kogu Euroopas kogetud tehnoloogilistele muutustele ning arutelu juhutöötajate sotsiaalse ja majandusliku staatuse üle on tööhõive mõiste Itaalias jätkuvalt juhutöömajanduse algatuste ja nõudmiste nurgakivi ning avalik ja poliitiline arutelu keskendub endiselt peaaegu eranditult kohaletoimetamise ja reisijateveo platvormidele. Seadusega nr 128/2019, millega muudetakse seadusandlikku dekreeti 81/2015 (tööhõiveseadus), on platvormitöötajatele kehtestatud kaks erinevat korda. Esimene laiem kord (uue artikli 2 lõige 1, tööseadus) hõlmab nn heteroorganiseerunud töötajaid (st töötajaid, kelle tegevus on valdavalt isiklik, pidev ja ühepoolset "kliendi poolt korraldatud") "platvormide kaudu". Sellistel tingimustel jäävad platvormitöötajad "kvaasialluvateks", kohaldades samal ajal tööalase staatuse kaitset. Teine kitsam kord (uus V peatükk, st tööhõiveseaduse artikkel 47 jj) loetleb töögarantiide kogumi ainult "FIEna tegutsevatele sõidukijuhtidele, kes toimetavad linnapiirkonnades kaupu kahe rattaliste sõidukitega" (tööohutuse ja töötervishoiu meetmed; platvormide keeld vähendada töövõimalusi tarnetest keeldumise tõttu; tasustamist käsitlevad sätted, nt tükimääraga maksmise keeld jne). Tuleb märkida, et see reegel kinnitab seadusandja keskendumist kaupade kohaletoimetamise platvormidele, jättes palju küsimusi erinevaid teenuseid pakkuvate tööplatvormide reguleerimise kohta. Kuid tõepoolest, nende reformide kaudu püüdis seadusandja lahendada tööalase staatuse valesti klassifitseerimise probleemi.

Itaalia õigusraamistikus on ikka veel käimas keeruline reformiprotsess. Eelkõige teeb Itaalia valitsus ettepaneku hõlmata juhutöölised, ka töökohtunike teatel (C. Cass. 24. jaanuar 2020, n. 1663, nn Foodora kohtuasi), 15. juuni 2015. aasta seaduse nr 81 artiklis 2 sätestatud isikulisse kohaldamisalasse (st erikord, mis laieneb kõigile füüsilisest isikust ettevõtjate suhetele, millel on töösuhete tunnused, töökaitse rakendamisega – palk, sotsiaalkindlustus, rasedus ja sünnitus, tööaeg jne). On autoreid, kes on sellise kaitsva vaatenurgaga nõus (Carabelli, Spinelli, 2019). On olemas ka õiguslik analüüs, mis keskendub teisele teemale (Faioli, 2017, 2020 ja 2023): eeldatakse, et digitaalsete platvormide kaudu tehtavad tööd – konkreetsel juhul, kui tööülesandeid teostatakse juhutöömajanduse ettevõtetele, kes tarnivad kaupu (nt Deliveroo, Foodora, Just Eat jne) või osutavad teenuseid üksikisikutele ja leibkondadele (nt Vicker, Task Rabbit, jne) – kuuluvad renditöö alla vastavalt Itaalia 15. juuni 2015. aasta seadusele nr 81 ja 10. septembri 2003. aasta seadusele nr 276. Digitaalne platvorm (nt Foodora) koordineerib, haldab, jälgib koos kliendiga (restoranid, pitsabaarid jne) ja mõnel juhul karistab töötajat/sõitjat kasutaja taotluse rahuldamise eesmärgil (nt platvormiga liituv restoran või kohvibaar) seoses toidu tarnimisega klientidele. Sel viisil ei kasuta restoranijuhid digitaalsele platvormile (Foodora) juurdepääsu kaudu töötajat, vaid ajutist renditöötajat. See tähendab kahekordset kontseptuaalset nihet: ühelt poolt, *de iure condendo*, kui digitaalsest platvormist (Foodora, Deliveroo jne) saaks rendiagentuur, kohaldataks selle suhtes seaduste nr 81/2015 ja 276/2003 sätteid (koos mõningate vajalike seadusemuudatustega, mis puudutavad sanktsioone ja viiteid kollektiivläbirääkimistele); teiselt poolt (ja see on käesoleva analüüsi kõige olulisem aspekt), selline digitaalne platvorm (Foodora, Deliveroo jne) oleks osa aktiivse tööturupoliitika ühtsest (või, mis veelgi parem, ühtsest) võrgustikust, võimaldades osaleda töökohtadele suunamise tegevustes ja kontaktide loomises (st tööjõu nõudluse ja pakkumise sobitamises) nii traditsiooniliste (nagu juba teada) kui ka juhu-töömajanduse töökohtade puhul. Nüüd, eeldades, et digitaalsete platvormide kaudu tehtud tööd (nagu Deliveroo, Foodora jne puhul), mille eesmärk on konkreetselt kaupade tarnimine, võib pidada renditöök, peaksime rõhutama, et vähemalt *de jure condendo*, Itaalia ja ELi seadusandja peaksid sellest aspektist kõrvale kalduma, et: i) laiendada selliste digiplatvormide töötajatele juba kehtestatud tööõigust, sotsiaalkindlustuse ja liidu kaitsemeetmed, viidates kollektiivläbirääkimistele, et määratleda mõned palkade ja tööjõukuludega seotud aspektid; ning ii) kasutada võimalust parandada tööalast konkurent-sivõimet arukate ja tõhusate kontaktide loomise mehhanismide edendamise kaudu. Selline teooria tuleneb ideest, et digiplatvormide kaudu tehtava töö puhul on vaja kehtestada konkreetsed eeskirjad, milles viidatakse renditööd käsitlevatele õigusaktidele (turukorraldus).

Itaalia ametiühingute suutlikkust kehtestada kollektiivläbirääkimiste kaudu juhuöötajate palgatase või isegi kaitsevormid väljendati logistika, kaubaveo ja laevanduse riiklikus kollektiivlepingus (NCBA) 2017. ja 2021. aastal. Rakendati uut ametikohta (st “cicofattorino”) ideega kohaldada kaitset võrreldes sellise tööstussektori töötajatega. Selline kaitse on proportsionaalne ja seotud konkreetsete ajutiste ülesannetega (vt CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizione ja sellega seotud protokoll 20. november 2020). Nagu näha, keskendusid Itaalia ametiühingud ka ainult kaupade kohaletoomise platvormide töötajatele, leides, et neil on raske pöörata oma tegevust 3. ja 4. tüüpi platvormidele, mis on seni nende radarilt välja jäänud. Erandiks on Itaalia lapsehoidmisplatvorm

Le Cigogne, mis rakendab NCBA majapidamistöid.

Saksamaal ei ole ikka veel kehtestatud uusi eeskirju platvormitöö kohta. Poliitikakujundajad on siiski jätkanud mõningaid protsesse, mis algatati BMASi valges raamatus "Working 4.0". Need hõlmavad platvormitöö levikut ja vorme käsitlevate andmete parandamist ning mõttekoja Digital Working Society loomist, mille eesmärk on intensiivistada sotsiaalset ja poliitilist dialoogi platvormitöö üle. Selle dialoogi peamine tulemus on BMASi "Platvormimajanduse õiglase töö põhipunktid", mille töoministerium avaldas 2020. aasta lõpus ja mille eesmärk on luua raamistik edasistele poliitilistele algatustele ja õigusnormidele (BMAS, 2020). Täpsemalt määratakse biomatooriumi käsitlevas dokumendis kindlaks mitu reguleerimisvaldkonda, mis peaksid "tagama õiglase töö platvormimajanduses" ja looma võrdsed võimalused:

1. kaasata füüsilisest isikust ettevõtjatest platvormitöötajad riiklikku pensiooniskeemi ja kaasata platvormid sissemaksete tasumisse;
2. Uurida, kas ja kuidas saaks õnnetusjuhtumikindlustuse kindlustuskaitset parandada;
3. avada füüsilisest isikust ettevõtjatest platvormitöötajatele võimalus organiseeruda ja pidada platvormidega ühiselt läbirääkimisi oma tegevuse põhitingimuste üle;
4. kehtestada kohtuasjades tõendite vahetamine, et selgitada töötaja staatus, alandades seeläbi platvormitöötajate jaoks oma õiguste kohtus kaitsmise takistuskünnist;
5. võimaldada platvormitöötajatel viia oma reitingud teisele platvormile, pidades seega sõltuvust üksikutest platvormidest;
6. takistada platvormide teatavaid lepingulisi tavasid, näiteks kehtestades minimaalsed etteteatamistähtajad;
7. tagada, et platvormihaldureid ühepoolset kahjustavaid tüüptingimusi saaks kohtus läbi vaadata lihtsamal ja vähemkomplitseeritud viisil;
8. Kehtestada läbipaistvus- ja aruandluskohustused kõigile platvormioperaatoritele, et parandada andmeolukorda platvormimajanduses.

Sotsiaalkindlustussüsteemis osalemise aspekt on lisatud praeguse föderaalvalitsuse koalitsioonilepingusse nii füüsilisest isikust ettevõtjate lihtsama juurdepääsu näol töötuskindlustusele kui ka füüsilisest isikust ettevõtjate integreerimise näol vanaduspensionisüsteemi. Need muudatused mõjutaksid paljusid 3. ja 4. tüüpi platvormide platvormitöötajaid, vähemalt neid, kes teenivad oma põhisissetulekut platvormitööga.

Lisaks on föderaalsete töökohtu (BAG) otsused platvormitöö kohta seadnud kahtluse alla arusaama, et platvormitöötaja on füüsilisest isikust ettevõtja. Üks neist oli 2020. aastal tehtud otsus platvormitöötaja kohtuasja kohta, kes oli kasutanud rakendust kaupade kontrollimise tellimuste täitmiseks, mida võib liigitada 4. tüüpi platvormitööks. Töötaja oli alates 2017. aastast regulaarselt

kontrollitud kaupade esitlust ettevõtte kauplustes ja bensiinijaamades, kasutades toodete reklaamimiseks fotosid ja küsimusi. Need olid mikrotöökohad, mida pakuti platvormi kaudu "põhilepingu" ja ettevõtte tingimuste alusel. BAG otsustas viimases astmes, et kuigi seda kohustust ei olnud, ajendas platvormi hindamissüsteem töötajat võtma üle kontrollitegevused, et teenida sel viisil kõrgemat tunnipalka. BAG-i seisukohast tuleb ta seega liigitada töötajaks, kes on teinud tööd, mis on seotud juhistega ja mida teised koordineerivad. See otsus kujutab endast loobumist varasematest õiguslikest tõlgendustest, sest see oli esimene kord, kui kõrgeim töökohus hindas iseseisvat platvormitööd töösuhtena. Määravaks teguriks on töö spetsiifilisus ja töösuhte rakendamine. Seetõttu ei ole selle otsuse kohaselt töösuhte üldine liigitamine tööliikide kaupade enam võimalik, vaid seda tuleb õiguslikult uurida iga juhtumi puhul eraldi (BAG, 2020).

Prantsusmaal keskendus arutelu kuni viimase ajani 1. ja 2. tüüpi platvormide töötajate ümberklassifitseerimisele töölepingulisteks. 3. tüüpi oskustööplatvormid on isegi oma äri arendanud, väites printsipaalide ja klientide silmis, et need võimaldavad neil end kaitsta mõnede intellektuaalsete teenuste kasutamise kaasnivate riskide eest. Need võimaldavad neil piirata oma avatust tööjõu ebaseadusliku laenamise riskile (tulundustehing, mille ainus eesmärk on tööjõu laenamine) või délit de marchandage'i (toiming, millega teenusosutaja töötaja läheb oma tööandja volitustelt üle kliendi volitustele) riskile, mis on kaks riski, mida on pikka aega peetud digiteenuseid osutavate ettevõtjate jaoks oluliseks. Kuid mõned kutseorganisatsioonid väidavad väga aktiivselt, et teatavaid platvorme tuleks pidada ajutise tööhõive sektori ettevõteteks. See kehtib eriti ajutist tööjõudu vahendavate asutuste kutseliidu Prism'Emploi kohta. Conseil des prud'hommes'i hiljutine 9. jaanuari 2023. aasta otsus kvalifitseeris esimest korda töölepinguks ümber töötaja töösuhte 3. tüüpi platvormil (Staffme platvorm, üliõpilaste tööplatvorm).

Igal juhul on selge, et algoritmilise juhtimise küsimus on reguleerimise pimeala. See on aga sageli nii 3. tüüpi kapitalimahukate platvormide puhul. Direktiivi eelnõu oleks nende töötajate jaoks samm edasi.

2021. aasta sügisel esitas valitsus füüsilisest isikust ettevõtjatele mõeldud kava, mis sisaldab mitmeid platvormitöötajaid mõjutavaid meetmeid. Nende meetmete tulemusena võeti vastu 14. veebruari 2022. aasta seadus füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise kohta. Seadus lihtsustab juurdepääsu vabatahtlikule kindlustuskeemile tööõnnetuste riski vastu, alandades kindlustusmaksemäära, mis võimaldab sellele juurdepääsu. Platvormitöötajate kollektiivid ja ametiühingud peavad seda sätet ebapiisavaks. Teine säte hõlbustab töötajate juurdepääsu füüsilisest isikust ettevõtjate toetusele. Eelkõige laiendatakse seadusega füüsilisest isikust ettevõtjate hüvitise saamise tingimusi füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes lõpetavad alaliselt oma tegevuse, mis on muutunud mitteelujõuliseks. Varem võisid sellest kasu saada ainult füüsilisest isikust ettevõtjad, kes olid likvideerimisel või pankrotis ning teenisid aastas 10 000 eurot tulu.

Hispaanias korraldas tööinspeksioon 2018. aasta augustist kuni 2019. aasta oktoobrini üldkava raames erikampaania inimväärse töö tagamiseks digitaalses platvormivormides ja e-kaubanduses. Selle meetme tulemusel seadus-

tati 8 451 vale-FIEd ja sotsiaalkindlustus sai tagasi 15 miljonit eurot sotsiaalkindlustusmaksid, mida need ettevõtted säästsid.

Ametiühingute tegevus ei ole keskendunud mitte ainult sõitjatele, vaid ka teistele tööplatvormidele, mis kasutavad sarnaseid töökorraldusviise. Ametiühingud mõistsid tööinspeksiooni ees hukka kuus platvormi, mis lisaks sellele, et nad on tööhõiveagentuurid, seadsid end sisse vahendajatena eakate hooldajate ja koduabiteenuseid vajavate perede vahel. Need platvormid on Hispaanias COVID-19 pandeemia tõttu kasvanud alternatiivina eakate kodudele. Need platvormid saavad hooldaja valimise teenuse eest komisjonitasu. Lisaks määravad nad kindlaks vahetused, asendavad hooldaja, kui ta ei ole perele meelepärane, ja kohandavad teenust vastavalt selle inimese vajadustele, kelle eest nad peavad hoolitsema. Samuti löid nad hooldajate jaoks tärnidega hindamissüsteemi, mis võib halbade reitingute tõttu piirata tulevasi töökohti. Need platvormid kasutavad koduabiliste eriskeemi, millel on üldisest sotsiaalkindlustusskeemist (RGSS) erinev süsteem, st nende palk on kindlaks määratud kutsealadevahelise miinimumpalgaga (SMI) ja nad ei panusta samades protsentides ega summades kui palgatöötajad. Nad kuuluvad leibkonnatöötajate erisüsteemi (SSHE). Lisaks on lepinguline suhe töötaja ja perekonna vahel, kes kannavad sotsiaalkulud. Sel viisil peetakse platvorme, hoolimata sellest, et nad vastutavad hooldustegevuse järelevalve ja korraldamise eest, pelgalt vahendajateks ja neil ei ole otseseid kohustusi, näiteks kutsealaste riskide ennetamise eeskirjade järgimine.

Ametiühingud taunisid tööinspeksioonile ka puhastusplatvorme, nagu Clintú. Nende mudel tugines ka koduabilistele, kes töötasid tunnipõhiselt, kus klient sai määrata platvormi pakutud hinnast madalama hinna. Hinnad varieerusid, sõltuvalt sellest, kas kodus oli puhastusvahendeid või mitte. Platvorm sai vahendustegevuse läbiviimise eest tasu. Lisaks anti koristajatele tärnide hindamise süsteem, mis võib halva hinnangu korral piirata tulevasi ülesandeid.

Poolas võib töötajate organiseerimise osas täheldada mõningaid paljutöötavaid arenguid, kuna 2022. aastal asutati Pyszne.pl. - esimene ettevõtte tasandi ametiühing (toidu kohaletoiemetamise platvorm), mis on seotud OPZZ Konfederacja Pracyga. Ametiühingujuhid korraldasid ettevõtte platvormitöötajatele mõned üritused, kus teavitati töötajate õigustest ja võimalusest organisatsiooniga liituda. Liit on aktiivselt osalenud avalikus ja parlamentaarses arutelus, viies läbi huvikaitsemeetmeid töötingimuste parandamiseks ning viidanud platvormitöö direktiivi eelnõule. Hiljuti avaldati nende manifest, et sõnastada nende postulaadid ja suurendada selle nähtavust.

Rootsi seadusandja lähenemisviis on olnud mitte sekkuda ühegi platvormitööd käsitleva õigusaktiga. Hoolimata arutelust klassifitseerimise ja sellega seotud sotsiaalsete küsimuste üle, on Rootsi valitsus otsustanud oodata ja vaadata, mis oleks juhtunud kohtutes ja sotsiaalpartnerite seas. Erinevalt teistest Euroopa riikidest ei ole Rootsis platvormitöö kohta veel ühtegi kohtuotsust tehtud. Rootsi sotsiaalpartnerid ei kasuta tavaliselt strateegilisi kohtuvaidlusi mõne probleemi lahendamise vahendina. Selle valiku üks põhjusi on see, et sotsiaalpartnerid eelistavad iseregulatsiooni. Üks suurimaid probleeme platvormitöötajatega Rootsis on seadusjärgsete tagatiste puudumine tegeliku töötaja miinimumarvu kohta, mis viib paljud töötajad vaesusesse või vaesuse

ohtu. Praegu ei ole aga päevakorras seadusloome, mis käsitleb minimaalset tööaega kokku ühe töölepingu kohta. Hoolimata õigusliku sekkumise ja kohutapraktika puudumisest on Rootsis tööturu osapooled loonud oma sotsiaalse mudeli, et püüda lahendada mõningaid platvormitöötajate probleeme kollektiivläbirääkimiste kaudu.

Eestis on platvormitöötajate defineerimise puudulik selgitamine raskendanud õigusaktide loomist või platvormitöötajate vaidluste hindamist. Eestis käsitletakse platvormitöötajaid ettevõtjatena, seega vastutavad nad nende juriidiliste kohustuste eest sõltuvalt ettevõtluse liigist, millega nad tegelevad (füüsilisest isikust ettevõtja, eraettevõtte, aktsiaselts jne). Probleem on selles, et mõned platvormitöötajad väldivad maksude maksmist, kuna puudub register ja kohustus teatada platvormil töötamisest. Kuigi töölepingu seadust reformitakse praegu, ei sisalda need reformid aga mingeid üksikasju platvormitöötajate kohta. Vaieldakse selle üle, kas platvormitööd tuleks määratleda eraldi lepingulise töö "liigina" ja kas sellel peaks olema oma õigusnormid (Intervjuu Johanna Vallistuga, 2022). Seni aga ootavad Eesti huvigrupid EL-i direktiivilt nende otsuste tegemist (Intervjuu Maria-Helena Rahumetsaga, 2022).

Järeldused. Organisatsiooni ülesehitus, õiguslikud raamid ja soovitused tulevaseks ELi tasandi poliitikaks

Selliste 3. ja 4. tüüpi platvormide kaudu tehtava töö reguleerimine on praegusel sotsiaal-majanduslikul maastikul reguleerivate asutuste jaoks tõenäoliselt kõige keerulisem ülesanne. Võttes arvesse sellise platvormitöö iseärasusi, sealhulgas asjaolu, et platvormid asuvad riikides, mis erinevad sellest, kus isik tegelikult oma ülesandeid täidab, osutusi seadusandjad üksnes platvormitöötajate suhtes kohaldatavate erieeskirjade kehtestamisel ettevaatlikuks. Sõltuvalt sellest, kui laialt levinud on platvormitöö ja kui kohandatavad on tööõigusnormid, reageerisid riigisiseseid õigussüsteeme enamasti kohtupraktika kaudu platvormitöötajate esilekerkivatele vajadustele, kes kannatasid üha enam ebakindlate töötingimuste ja sellest tuleneva ebakindluse all.

(i) Tööplatvormide ja sotsiaalkaitse avalikud andmebaasid

Paljudes partnerriikides ei ole selliste platvormide (3. ja 4. liik) avalikult kättesaadavat andmebaasi. Sellest tulenevalt puuduvad ametlikud andmed nii selliste platvormide arvu kui ka selliste platvormide heaks töötavate või nende poolt vahendatud inimeste arvu kohta. Seega ei ole selliste platvormide ja platvormitöötajate andmete puudumine veel lahendatud. Seda puudujääki saavad lahendada ainult ametkonnad; selle eesmärk on leida lahendus selliste platvormide Euroopa andmebaasi kasutuselevõtmiseks, et suurendada ka seda tüüpi töötajate kaitset.

Sellise registri loomine on nõudlik ülesanne. See vajab selliste 3. ja 4. tüüpi platvormide selget määratlemist. Teisest küljest peab see määratlus olema piisavalt avatud, et hõlmata platvormimajanduse mõnikord väga erinevaid valdkondi.

Samal ajal peaks olema võimalik jõustada kohustus teatada registrites platvormidest ja platvormitöötajate tehtud tööst. Oleks soovitatav, et siseriiklikud uuringud oleksid vähemalt Euroopa tasandil võrreldavad. Samuti oleks oluline, et kavandatava direktiiviga (platvormitöö töötingimuste parandamise kohta) kehtestataks selline register, milles keskendutakse platvormide ja töötajate vahelistele suhetele, millisele lepingule (lepingutele) platvorm (kui neid on) kasutatakse, ning sellega seotud tagajärgedele töötajate õiguste ja sotsiaalkaitse seisukohast: lisaks tuleks platvormide ja töötajate vahelistes kokkulepetes selgelt sätestada, millist sotsiaalkaitse korda kohaldatakse platvormitöötajate suhtes (nt töötajate identifitseerimise ja ettevõtteregistrites registreerimise suhtes kohaldatav distsipliin, maksude kogumise distsipliin, sotsiaalkindlustusmaksed jne) ning millist töötervishoiu ja tööohutuse korda kohaldatakse platvormitöötajate suhtes (nt vastutus töötajate töötervishoiu ja tööohutuse alase koolituse eest, vastutus isikukaitsevahendite pakkumise eest, vastutus tööga seotud riskide hindamise, järelevalve ja kontrolli eest jne).

(ii) Kohaldatavad õigusaktid ja pädev jurisdiktsioon

Platvormitöö reguleerimine on praegusel sotsiaal-majanduslikul maastikul reguleerivate asutuste jaoks tõenäoliselt kõige keerulisem ülesanne. Võttes

arvesse platvormitöö iseärasusi, sealhulgas asjaolu, et platvormid asuvad riikides, mis erinevad sellest, kus isik tegelikult oma ülesandeid täidab, osutused seadusandjad ettevaatlikuks konkreetsete eeskirjade kehtestamisel, mida kohaldatakse üksnes platvormitöötajate suhtes. Sõltuvalt sellest, kui laialt levinud on platvormitöö ja kui kohandatav on tööõiguse reguleerimine, reageerisid riigisisised õigussüsteemid enamasti kohtupraktika kaudu platvormitöötajate esilekerkivatele vajadustele, kuna nad kannatasid üha enam ebakindlate töötingimuste ja nendest tuleneva ebakindluse all. Palju rohkem töötajaid võib asuda tööle välismaalt. See toob kaasa uusi õiguslikke probleeme, millega tuleb tulevikus tegeleda.

Selles kaootilises olukorras tuleb arutada platvormitöö (ja juhutöömajanduses füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise) integreerimist sotsiaalkindlustussüsteemi (kohustusliku kindlustuse vormis). Digitaalsed tööplatvormid, mis on tööandjad, peavad deklareerima platvormitöötajate tehtud töö liikmesriigi pädevatele töö- ja sotsiaalkaitseasutustele, kuid kõigepealt on vaja selgitada, millist jurisdiktsiooni kohaldatakse, kui platvorm asub ühes riigis ja platvormitöötaja töötab teises riigis.

Teisisõnu tähendab see, et töötajate suhtes on oluline kohaldada kõige kaitsvamamat distsipliini, eriti kui hüvitist makstakse riigis, kus ei ole sotsiaalkindlustussüsteemi, kollektiivlepinguid, ametiühingute esindatust ning proportsionaalseid ja piisavaid palku.

Neil põhjustel tuleks teenuseosutaja ja seda teenust kasutada sooviva isiku vaheliste õiguslike kokkulepete puhul kohaldada õigusakte kooskõlas määruse (EÜ) nr 593/2008 (lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta ("Rooma I") 8. ja 9. jaoga ning igal juhul direktiivist (EL) 2019/1152 (läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus) tulenevate riiklike õiguskordadega. Teenusetingimustes tuleks samuti selgelt märkida konkreetne NACE sektor või sektorid, millisesse sektorisse (sektoritesse) platvormi kaudu teostatavad tegevused kuuluvad. See hõlbustaks i) valdkondlike riiklike kollektiivlepingute kindlaksmääramist; ii) konkreetseid kutse-sektoreid või kutseühingute/-liitude (kui need on olemas) eeskirjadega seotud siseriiklike eeskirjade kindlaksmääramist.

(iii) Palgapoliitika, töötajate liikmemaksud ja klientide tasud

Oluline on keskenduda platvormitöötajate tasustamispoliitikale, viidates seadusjärgsele/kollektiivselt kokku lepitud miinimumpalgale, püüdes välja selgitada algoritmide, reitingu-/järjestussüsteemide kaasamise tasustamise määratlemisse ning selle, kas klientide, platvormide ja töötajate jaoks on ruumi läbirääkimisteks.

Platvormide ja töötajate vahelistes suhetes tuleks üksikasjalikult kirjeldada tasustamispoliitikat, mida kohaldatakse platvormitöötaja suhtes vastavalt kohaldatavatele siseriiklikele õigusaktidele. Sellisel juhul tuleks töösuhtes selgitada, mil määral on tasu kindlaks määratud platvormi poolt (erinevalt töötaja või tarbija otsusest) või mil määral peetakse töötaja ja tarbija vahel läbirääkimisi, ning kas on kehtestatud maksimaalsed (igakuised ja/või aastapõhised) sissetulekukünnised/ülemmäärad, mida töötajad saavad platvormi kaudu teenida, selgitades selle põhjuseid.

Seadusjärgse miinimumpalgaga riikide puhul tuleks juriidilistes lepingutes täpsustada, kas seadusjärgset miinimumpalka kohaldatakse platvormitöötajate suhtes; Riikides, kus puudub seadusjärgne miinimumpalk, peaksid nad selgitama, kas ja kuidas kohaldatakse valdkondlikes kollektiivlepingutes määratletud miinimumpalka. Sellisel juhul tuleks sektor(id) ja nendega seotud kollektiivleping(ud) kindlaks määrata platvormi ja spetsiaalse(te) NACE sektori(te) kaudu tegelikult tehtud töö põhjal.

Hindamisel on veel üks oluline aspekt, sest nende töösuhete tingimused peaksid selgitama, kas platvormil töötaja või kliendina tegutsemiseks on vaja tellimust, ning määratlema makse summa, viisi ja sageduse ning mis tahes lisatasud.

Platvormil toimuvate üksikute tehingute eest võetavate komisjonitasude/tasude puhul tuleb hinnata vahendustasude/tasude suurust (absoluut- või protsentides) ja osapoolt, kellelt vahendustasusid/tasusid võetakse (töötaja või tarbija või mõlemad).

Neile digiplatvormidele, mis pakuvad ka projektiarendust – mis on tellitud mitmelt inimeselt, kelle tööülesanded tuleb eelnevalt välja töötada –, peaks olema kohustuslik, et kõik pakutavad/esitatud projektid saavad projekti arendamise ja enampakkumisel osalemise eest tasu. Tehakse ettepanek, et töötasu peaks vastama turuhindadele või mitte kunagi olema alla asjaomase riigi miinimumpalga ning eelkõige tuleks vältida alla omahinna töötamist.

Selle soovitus eesmärk on tagada töötajatele kindlus ja piisav tasu nende tehtud töö eest, edendades seda, et tööandjad ei saaks kehtestada ebaõiglasi ja sobimatuid tingimusi, mis muudavad töösuhete ebakindlaks.

Ülesannete jaotuse reguleerimine ja enampakkumissüsteemi keelustamine tähendab, et platvormitöötajatel on oma ülesannete täitmise eest juurdepääs õiglasele ja kohandatud tasule, mis toob kaasa professionaalsuse suurendamise. See omakorda aitab vähendada ebakindlust ja töökohtade ebastabiilsust ning soodustab digitaalset lahtiühendamist ja muudab tööpäeva konkreetsemaks (koos puhkusega).

(iv) Ülesannete/tööde jaotus ning platvormide ja töötajate mittevastavus tööturu nõudlusele

On vaja kaaluda platvormide kaudu ülesannete/töökohtade määramise viisi, pöörates erilist tähelepanu oskuste hindamise rollile, tehisintellekti tehnoloogiale ja hindamis-/järjestusmehhanismidele. Lisaks tuleb uurimise käigus analüüsida platvormitöötajana enesearendamise väljavaateid, seda, kuidas platvormid toetavad töötajate oskusi ja kuidas töötajad ise platvormitööd tehes oma oskusi parandavad.

Sellisel juhul tuleks platvormide ja töötajate vahelistes juriidilistes kokkulepetes selgitada, milliseid kõvasid ja pehmeid oskusi on vaja platvormi kaudu töötamiseks, tagades töötajate oskuste kontrollimise/sertifitseerimise sisemise süsteemi hindamiseks nende sobivust platvormi kaudu töötada, et tagada nii töötajate kui ka klientide ohutus ja rahulolu.

Töösuhete tingimustes tuleks selgitada, milline on inimsekkumise ja/või tehisintellekti roll seoses oskuste deklaratsioonide, oskuste kontrollimise/sertifitseerimise ning töötajate võimaliku hindamise ja/või järjestusega seoses nende protsessidega, ning kirjeldada üksikasjalikult ka tehisintellekti rolli seoses ülesannete/töökohtade määramisega platvormi kaudu; selgitada selgelt ja arusaadavalt kasutatud algoritmide toimimist ning sellest tulenevalt olla kooskõlas siseriiklike õigusaktidega, mis käsitlevad seaduslikke tööringluse skeeme, ülesannete variatsioone ja diskrimineerimist.

Sellega seoses tuleks juriidilistes kokkulepetes selgelt sätestada, kas hindamisüsteem toimib klientide tagasiside kaudu, selgitades selle toimimist ja kriteeriume, mõju ülesannete/töökohtade määramisele ning selgitades ka mõju, mida töötaja tööle/tööle lubamine või sellest keeldumine avaldab tulevasele ülesande määramise protsessile.

(v) Töötajate esindatuse suurendamine digitaalsetes tootmisüksustes

Platvormitöötajate uue ruumilise mõõtme küsimust on juba käsitletud: nüüd saab digitaalset tootmisüksust esindada ka üks töötaja, kes töötab ettevõtte peakorterist erinevas riigis. Töövahendite digitaalne kasutamine loob laiahaardelisuse ja sunnib looma uusi töökorralduse mudeleid. Tootmisüksuse mõiste tuleb digiüleminekut silmas pidades uuesti määratleda.

On vaja selgitada sobiva läbirääkimisüksuse mõistet, mida mõistetakse piisava huvide ühendusena. Platvormid pakuvad platvormitöötajatele tavaliselt mõningaid suhtluskanaleid platvormide poole pöördumiseks. Töötajate vaheline suhtlemine on siiski harva võimalik. Lisaks puudub nendele kanalitele juurdepääs ametiühingute välistele osalejatele ning muudele huvide esindamise vormidele. Lisaks ei ole paljude partnerriikide ametiühingutel lubatud pidada läbirääkimisi füüsilisest isikust ettevõtjate kollektiivlepingute üle ja määrata kindlaks kollektiivse sissetuleku taset. Nõuetekohaste kollektiivläbirääkimiste loomise eeltingimuseks on ametiühingute esindatus. Ainult kollektiivläbirääkimiste tugevdamisega on võimalik leevendada seda probleemi, mis on peamine lahendamist vajav küsimus. Töötaja ja platvormi vahelist töösuhet tuleb tunnustada kui esimest sammu kollektiivläbirääkimiste ja ametiühingu esindatuse tugevdamiseks platvormimaailmas.

Oluline on nõuda, et ettevõtted laiendaksid töötajate esindatust platvormidel. Sellega kaasneb vajadus saavutada ametiühingute esindatus platvormitöös, et tagada töötajate tööalased õigused. Ametiühingute esindamine on töö põhielement, mis peab eksisteerima ka digiplatvormide maailmas. Selleks oleks üks näide algatada kollektiivläbirääkimised 3. ja 4. tüüpi digiplatvormidega, mis koosnevad nendest majanduslikult sõltuvatest füüsilisest isikust ettevõtjatest, kuna neil on võimalus sõlmida lepinguid, mis parandavad nende tingimusi ja autonoomiat, ning samal ajal tagada, et sellest saaksid kasu kõik sektori töötajad.

Aleksynska, M. (2021). *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*. ILO Working Paper, 32. Geneva: ILO;

Anxo D. (2021). *Industrial Relations, Social Dialogue and the Transformation of the World of Work: the Swedish Experience*. Forthcoming in Daniel Vaughan-Whitehead and Youcef Ghellab (eds.): *Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Cheltenham and Northampton, MA, USA, Edward Elgar and ILO, 2021;

Arenguseire Keskus (2018), *Platvormitöö levik Eestis*;

Baethge, C. B., Borberach, M., Hoffmann, A., Wintermann, O. (2019). *Plattformarbeit in Deutschland: Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh. Available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_.pdf;

BAG (2020). *09 AZR 102/102/20: Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers*. Available at: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/>;

Barcevičius, E. et al. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available here: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>;

BMAS (2020). *Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Available at: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit.pdf>;

Bonin, H., Rinne, U. (2017), Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen, IZA Research Report Series No. 80;

Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3;

Carabelli, U. (2021). *Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata*. In RGL 2021, I, 1 ss;

Chagny, O., Casilli, A., Chartier, D., d'Avezac, T., Pailler, F., Rothery, P., Tubaro, P., Cornet, M., Joulin, M., Kagambega, S. (2022). *Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B: comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative*. Rapport pour la DARES, également publié sous forme de document de travail pour l'IRES. Available at: <https://inria.hal.science/hal-03615806>;

de Groen, W.P. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b92da134-cd82-11eb-ac72-01aa75ed71a1/language-en/>;

Del Conte, M., Razzolini, O. (2018). La «gig economy» alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione» della fattispecie e degli indici denotativi, in DRLI, CLIX, 673 ss;

Eurofound (2019). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>;

Faioli, M. (2017). “Jobs App”, “Gig economy” e sindacato - *Gig economy, individual employment contract and collective law*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2017 fasc. 2, pp. 291 – 305;

Faioli, M. (2020). *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella “gig-economy”. I ciclo-fattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*. In Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2020 fasc. 2, pp. 252 – 265.

Faioli, M. (2021). *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*. In Diritto delle relazioni industriali, 2021 fasc. 1, pp. 204 – 213;

Faioli, M. (2023). *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza*. In Diritto delle relazioni industriali, 2023 fasc. 1, pp. 45 – 59;

Faioli, M. (ed.) (2018), *Il lavoro nella gig-economy*, I Quaderni del CNEL. Available at: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pubblicazioni/quaderni/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf?ver=2018-12-11-111816-207;

Guarascio, D. (ed.) (2018). *Report sull'economia delle piattaforme in Europa e in Italia*. INAPP REPORT no. 7, INAPP;

Gullers Grupp AB, (2016). *Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet, in Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv* [Trends in working life, A survey for the Swedish Government Offices, Inquiry into work environment rules for a modern working life]. SOU 2017:24;

Haipeter, T., Owczarek, D., Faioli, M., Iudicone, F. (2020). *Don't GIG UP. Final Report*. Edited by Fondazione Giacomo Brodolini in the framework of the Don't GIG UP Project. Available at: <http://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2020/04/Final-Report-3.pdf>;

Holts, K. (2018). *Understanding Virtual Work. Prospects for Estonia in the Digital Economy*. Arenguseire Keskus;

Hoose, F., & Rosenbohm, S. (2022). Tension between autonomy and dependency: insights into platform work of professional (video)bloggers. *Work in the Global Economy*, 2(1), 88–108. Available at: <https://doi.org/10.1332/273241721X16511338948741>;

Hoose, F., Haipeter, T. (2021). *Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation*. In T. Haipeter, F. Hoose, & S. Rosenbohm (Eds.), *Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit* (pp. 143–178). Nomos. Available at: <https://doi.org/10.5771/9783748923046-143>;

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M., and Holt, K. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Results from research in 13 European countries*. FEPS – Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire;

Iervolino, P. (2021). *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*. *Labour & Law Issues*, vol. 7, no. 2, pp. 26–51. Available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13986>;

ILO (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva;

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm;

Langley, P., Leyshon, A. (2016). *Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*. *Finance and Society*. Available at: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_Early-View_LangleyLeyshon.pdf;

Le Ludec, C., Tubaro, T., Casilli A. (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*. i3 Working Papers Series, 19-SES-02. Available at: <https://i3.cnrs.fr/workingpaper/combien-de-personnes-micro-travaillent-en-france/>;

Leimeister, J. M., Durward, D., Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen* (Study No. 323). Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Available at: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf;

Magnani, M. (2020). *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*. In q. *Rivista*, 2020, 1, 105 ss.;

Maresca, A. (2020). *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate* (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663). In *DRI*, 2020, I, 146 ss.;

McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd. Harnessing our Digital Future*. Norton, New York;

- Pais, I. (2019). *La platform economy: aspetti metodologici e prospettive di ricerca*. Polis no. 1, XXXIII, pp. 143-160;
- Pais, I., Gandini, A. (2020). *Reputation and Personal Branding in the Platform Economy*. In: Taylor, S., Luckman, S. (eds), *Pathways into Creative Working Lives*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 231-248;
- Perulli, A. (2020). Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come «orientarsi nel pensiero». In *q. Rivista*, 2020, 2, 267 ss.;
- Pesole, A., et al. (2018). *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Science for Policy Report, EU Commission. Available at <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>;
- Recchia, G. A. (2020). La Cassazione “consegna” ai ‘riders’ la collaborazione etero-organizzata. In *LG*, 2020, III, 245 ss.;
- Santoro Passarelli, G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. In *WP CSDLE «Massimo D’Antona».IT*, 2020, CDXI, 1 ss.;
- Schmid-Drüner, M. (2016). *The situation of workers in the collaborative economy*. In-depth-analysis, European Parliament, available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf);
- Sénat Français (2021). *Plateformisation du travail: agir contre la dépendance économique et sociale*. Rapport d’information de M. Pascal SAVOLDELLI, fait au nom de la MI Uberisation n° 867 (2020-2021). Accessible at: <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-867-notice.html>;
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking Monitor No. 2*. Kleve. CIVEY. Hochschule Rhein-Waal. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36135.91044>;
- Söderqvist, F., Bernhardt, V. (2019). *Labor Platforms with Unions Discussing the Law and Economics of a Swedish collective bargaining framework used to regulate gig work*. Working Paper 2019:57, Swedish Entrepreneurship forum. Available at https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/03/WP_57.pdf;
- Srnicek, N. (2017), ‘Platform Capitalism’, Polity Press, Cambridge;
- Torsello, L. (2021). *Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela*, Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, pp. 1.52- 1.71, available at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13982>;
- Treu, T. (2017). *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della «Gig Economy»*. In *LD*, 2017, III, 367 ss.;
- Vallistu, J., Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus;

Vaughan, R. Daverio, R. (2016). *Assessing the Size and Presence of the Collaborative Economy in Europe*. London: PWC. Available at: <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>.



DON'T GIG UP
NEVER!