



Fakte virtuaaltöö olemuse ja leviku kohta

Autor: Dr Kaire Holts, Hertfordshire'i ülikooli teadur

Uuring on koostatud aastal 2018

Uuringu eesmärk on mõista, kuidas defineeritakse virtuaaltööd; mil määral on virtuaaltöö ja selle erinevad kategooriad levinud; millised tegurid mõjutavad virtuaaltöö levikut tulevikus; millised on virtuaaltöö leviku trendid ja mõjud tööturul. Uuringu on tellinud Arenguseire Keskus. Inglisekeelse täistekstiga saab tutvuda Arenguseire Keskuse kodulehel www.riigikogu.ee/arenguseire.

Tasub teada

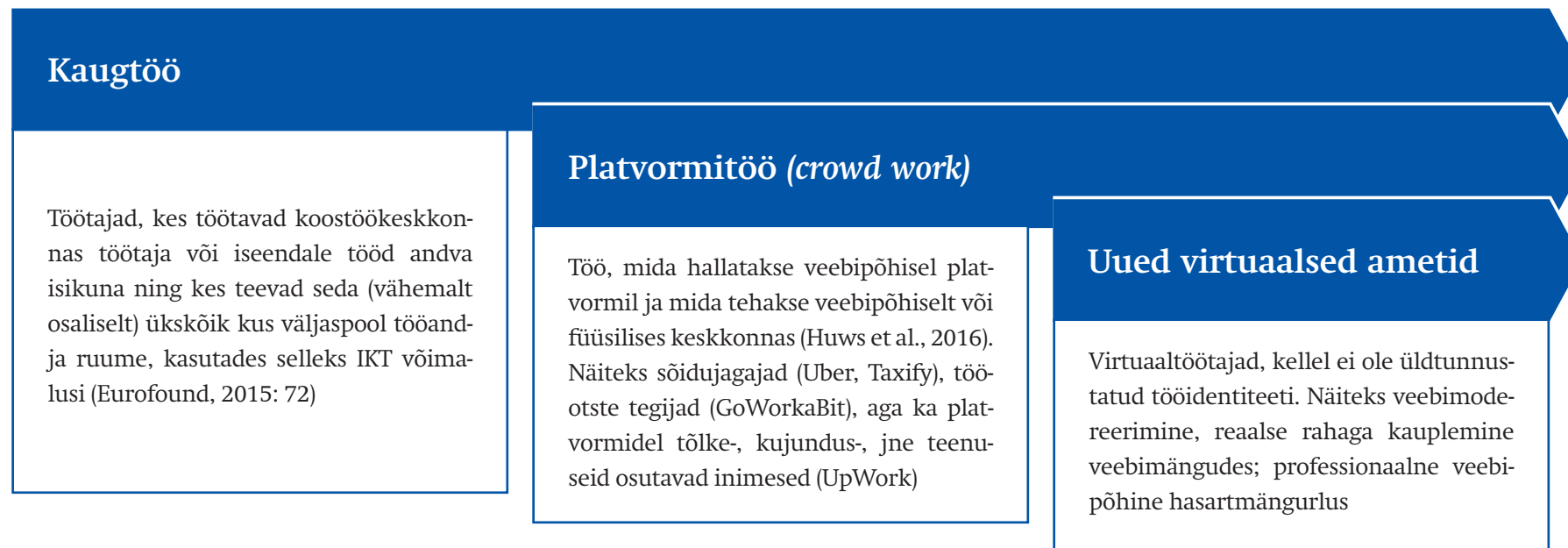
- **Virtuaaltöö** (*virtual work*) all mõistame tasustatud tegevusi, mida viiakse läbi või hallatakse IKT-vahendeid kasutades.
- Virtuaaltöö võib jagada **kolme kategooriasse**: kaugtöö, platvormitöö (*crowd work*) ja tekkivad uued virtuaalsed ametid.
- **Platvormitöö** on viimastel aastatel kõige kiiremini kasvanud virtuaaltöö tüüp. Seitsmes Euroopa riigis läbiviidud uuringu põhjal teeb iganädalaselt platvormitööd 4,7%–10% tööealisest elanikkonnast ning 1,6%–5,1% saab vähemalt poole oma sissetulekust platvormitööst. Eestis ei ole platvormitöö levikut seni veel mõõdetud.
- **Kaugtöö** keskmine osakaal Euroopas ei ole alates 2009. aastast oluliselt kasvanud, kuid tänu mobiilsetele tehnoloogiatele on mitmekesisumas kaugtöö vormid. Eesti on kaugtöö leviku osas Euroopa Liidu keskmisel tasemel ja seda on teinud u 20% tööealisest elanikkonnast (vaata ka [Arenguseire Keskuse analüüsi](#) [töötajasõbraliku paindlikkuse kohta](#)).
- **Virtuaaltöö levikuga kaasneb:**
 - **piir töö ja vaba aja tegevuste vahel ähmastub ning töö mõiste laieneb.** Virtuaaltöökse võib nimetada ka blogimist, sotsiaalmeediasse piltide laadimist, hasartmängude mängimist jne;
 - **riskid kanduvad üha rohkem tööandjalt töötajale.** Paljud virtuaaltöö tegijad vastutavad ise sissetuleku ja tööaja stabiilsuse ja heade töötingimuste eest. Paljud virtuaaltöötajad on ebakindlas olukorras, sest sissetulek on ebastabiilne;
 - iseendale tööandjaks olevate inimeste osakaalu ja ebatüüpiliste töösuhete kasv ning
 - võimalus teenida täiendavat sissetulekut endale sobival ajal ja kohas. Enamik platvormitöötajaid teevad platvormitööd põhitöökoha kõrvalt.



Mis on virtuaaltöö?

Virtuaaltööd defineeritakse käesolevas uuringus kui **tasustatud töö, mida viiakse läbi ja/või hallatakse digitaalsete ja infotehnoloogiliste lahenduste abil** (Huws, 2017). Eristada saab kolme olulisemat virtuaaltöö kategooriat: kaugtöö, platvormitöö ja tekkivad virtuaalsed ametid (Joonis 1).

Joonis 1. Virtuaaltöö kolm olulisemat kategooriat



Kolm kategooriat annavad hästi edasi virtuaaltöö erinevate tüüpide tekkimise ja tunnustamise ajalise järjestuse. Kaugtöö on nüüdseks tunnustatud virtuaaltöö vorm, sest seda kasutatakse ametlikes klassifikaatorites ning see on paljudes riikides selgelt reguleeritud. Platvormitöö on avalikesse aruteludesse tekkinud alles hiljuti ning selle levikut ja olemust on veel vähe uuritud. Tekkivad virtuaalsed ametid on nii uued, et nende üle alles hakatakse arutlema ning nende olemust uurima.



Tasustatud versus tasustamata virtuaaltöö?



Virtuaaltöö ei ole üheselt defineeritud. Esiteks on muutunud keeruliseks virtuaaltöö ja tavatöö eristamine, sest valdav enamik ametikohtadest eeldab töö tegemiseks IKT kasutamist. Teiseks on kadumas selged piirid töö ja mittetöö ehk töö ja mängu või hobi, tarbimise ja tootmise vahel. Nähakse, et virtuaaltöö tekib nende vormide ristumisel.

Akadeemilises kirjanduses käsitletakse tööna ka paljusid tasustamata tegevusi virtuaalses keskkonnas, sest need loovad kellegi jaoks väärtust. Küllap ei mõtle enamik internetikasutajaid sellele, et teeme igapäevaselt tasustamata tööd – näiteks nii internetis surfamise, sotsiaalmeedia kasutamise ja mängimise kaudu.

Seda tüüpi tegevuste tööna käsitlemine on veel niivõrd uus, et selle levikut, väärtust ja mõju on väga vähe uuritud.



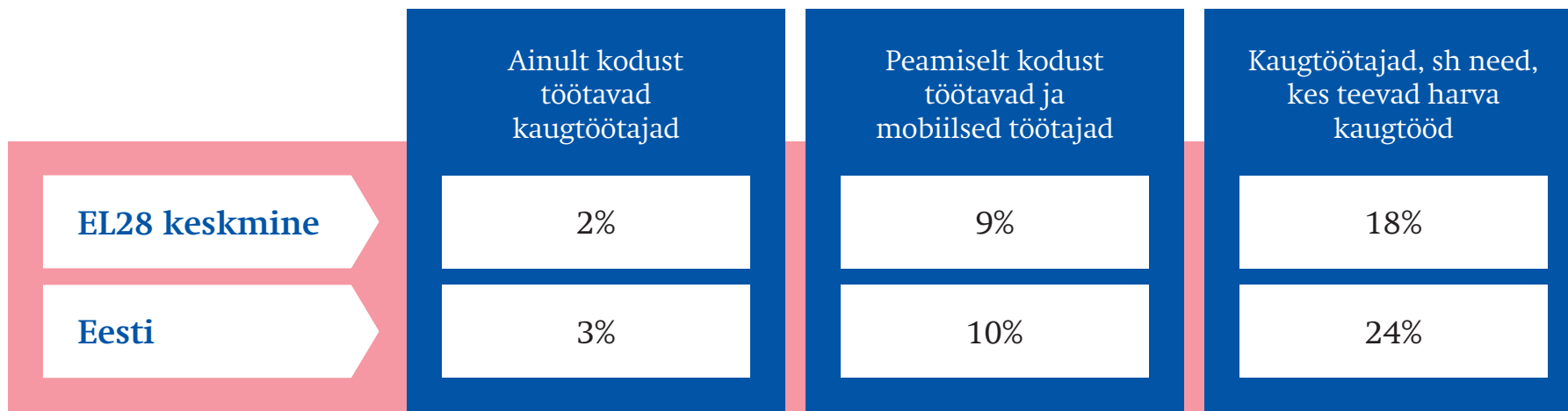
Kui levinud on virtuaaltöö?

Virtuaaltöö levikut on keeruline hinnata peamiselt ühtse definitsiooni ja andmete puudumise tõttu. Kaugtöö leviku jälgimine on praeguseks tava-pärane, kuid platvormitöö levikut on uuritud üksikute küsitlusuuringute näitel ja info teiste virtuaaltöö vormide kohta on hajutatud või puudub täielikult. Raskendatud on ka virtuaaltöö leviku rahvusvaheline võrdlemine, sest virtuaaltöö vormide definitsioon erineb riikide ja uuringute lõikes¹.

1

Kaugtöö statistika puuduseks on, et enamjaolt hõlmab see lepingulises töösuhtes olevaid inimesi. Samal ajal ei ole täpselt teada kaugtöö tegemise osakaal iseendale tööandjateks olijate hulgas, mis on erinevatel andmetel kasvava osakaaluga. Eestis jääb kaugtöö levik ELi keskmisele tasemele².

Joonis 2. Kaugtöö tegemine (IKT-vahendeid kasutades) sageduse järgi Euroopa Liidus ja Eestis (Allikas: Eurofound ja ILO, 2017)



¹ Eurofound ja ILO, 2017

² Põhjalikumalt käsitlesime kaugtööd analüüsis paindlikust tööst, mis on leitav: www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf



2

Platvormitöö (*crowd work*) levikut on seni mõõdetud vaid üksikute küsitlusuuringutega. Euroopas on kõige laiapõhjalisem platvormitöö leviku analüüs läbi viidud seitsme riigi võrdlusuuringuna: Rootsis, Saksamaal, Austrias, Hollandis, Ühendkuningriigis, Šveitsis ja Itaalias. Sõltuvalt riigist on platvormitööd teinud 9%–22% elanikkonnast (Huws et al., 2017). Oluliselt väiksem on aga iganädalaselt platvormitööd tegevate inimeste osakaal (4,7%–12,4%).

Joonis 3. Platvormitöö regulaarne kasutamine Euroopa riikides (Allikas: Huws et al., 2017)

Riik	Iganädalaselt platvormitööd tegevate inimeste osakaal	Tööealise elanikkonna osakaal, kelle sissetulekust vähemalt 50% on platvormitöö
Austria	9,5%	2,3%
Šveits	10%	3,5%
Saksamaa	6,2%	2,5%
Itaalia	12,4%	5,1%
Holland	4,9%	1,6%
Rootsi	4,9%	2,7%
Ühendkuningriik	4,7%	2,7%

PwC³ hinnangul oli 2015. aastal platvormimajanduse kogutulu rohkem kui 4 miljardit eurot ning aastane kasv 35%, mis on globaalse majanduse keskmisest kasvukiirusest 10 korda suurem.

Näide 1. Platvormimajanduse kasv Eestis

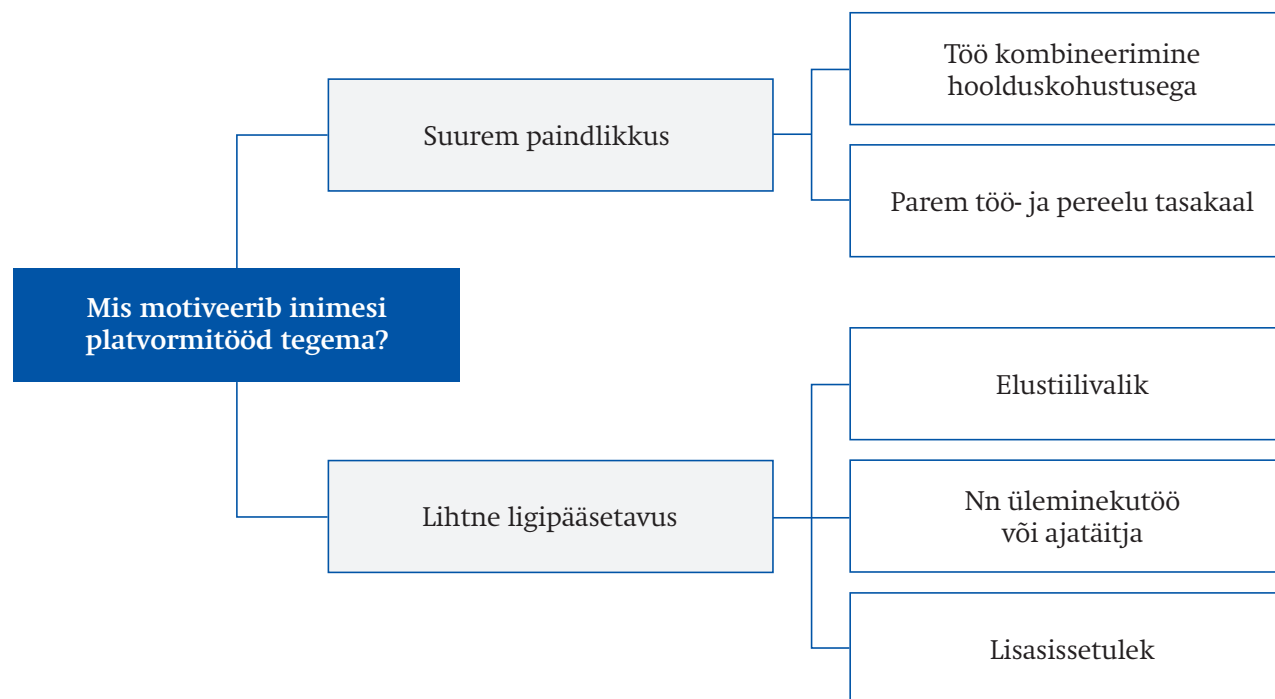
Eestis tulid tööd vahendavad platvormid turule mõneti hiljem kui teistes Euroopa riikides, kuid on kiirelt levinud. Kõige tuntum on Taxify, mis hakkas sõidujagamisteenust vahendama 2013. aastal ning on tänaseks laienenud enam kui 20 riiki. Soome toidukullerteenust vahendav platvorm Wolt alustas Eestis tööd 2016. aasta sügisel ja platvormi kogukäive oli 2017. aastal juba 1,27 miljonit eurot (Inforegister). GoWorkaBit, mis vahendab lühikesi töötusi (nimetades neid tööampsudeks), loodi 2013. aastal. Platvormi käive oli 2017. aastal 1,72 miljonit eurot, mis on 35% kõrgem kui aasta varem. Platvormil on registreeritud Eestist 110 000 inimest. Igal nädalal lisandub platvormile 500–600 uut registreerunut ning 700–800 uut töövõimalust (GoWorkaBit, 2018). Levinumad platvormitöö võimalused Eestis on veel Uberi platvormil sõidujagamisteenuse pakkumine ning AirBnb keskkonnas isikliku eluruumi väljaüürimine või ekskursioonide korraldamine.

³ Allikas: PwC, 2016, Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. PricewaterhouseCoopers



Miks tehakse platvormitööd?

Platvormitööd võib pidada paindlikuks töövõimaluseks ning mõnede inimeste jaoks on endale sobivatel aegadel töötamine elustiilivalik. Samas on platvormitöö tegemine enamjaolt tingitud vajadusest. Uuringute põhjal on leitud, et platvormitöö on eriti levinud nende inimeste seas, kelle sissetulek põhitöökohas ei ole piisav ning kes näevad selles võimalust oma elujärge parandada.





Virtuaaltöö võimendab töömaailma suuri trende

Uuringud virtuaaltöö olemuse kohta näitavad, et selle levik on üks osa tööturu üldistest suundumustest suurema paindlikkuse, sissetuleku ebastabiilsuse ja riskide ülekandumise suunas. Virtuaaltöö ei ole loonud midagi radikaalselt uut, kuid on muutnud olemasolevad arengud intensiivsemaks. Virtuaaltöö peamised omadused kattuvad seega juba olemasolevate tööturu-trendidega, millest kolm olulisemat on **ebatüüpilise töö kasv**, **riskide individualiseerimine** ja **väliste riskide internaliseerimine**.

EBATÜÜPILISE TÖÖ KASV

Virtuaaltöötajate hulgas on rohkem iseendale tööandjaid, iseseisvaid lepingupartnereid, lühiajalisi töötajaid

Virtuaaltöö ei sobitu sageli olemasoleva tööõiguse raamistikuga, sest sellel on nii ettevõtja kui töötaja tunnused

Suureneb inimeste hulk, kellele ei laiene töötajatele mõeldud õigused

RISKIDE INDIVIDUALISEERIMINE

Töötamisega seotud kulud ja riskid kanduvad üha enam üle töötegijale

Sageli teenivad platvormitöötajad alla riigi miinimumpalga

Tööaeg on ettearvamatu ning ebastabiilne. Nii ka sissetulek

Samas on virtuaaltöö puhul töötegija üldjuhul ise vastutav oma töövahendite, töötingimuste ja tervishoiu eest

VÄLISTE RISKIDE INTERNALISEERUMINE

Surve enesejuhtimise suunas – töötegija näeb end projekti või brändina, millesse peab investeerima

Töötegija enesedistsipliin on ülioluline, puudub eksimisruum

Võib kasvada tööstress, hirm mitte hakkama saamise ees



Maailm liigub platvormitöö suurema selguse poole

Platvormitöö levikul muutub tööturg paindlikumaks, kuid töötajate jaoks ebakindlamaks. Sõltuvalt riigi sotsiaalmajanduslikust kontekstist ning sotsiaalkaitsesüsteemist võib see tähendada töötajatele suurenenud riski või rohkem võimalusi ja paindlikkust. Mõnedes riikides on platvormitöö valdkonnas tehtud juba kokkuleppeid riigi tasandil või platvormitöötajate ja platvormide vahel. Mõned võimalused platvormitöö reguleerimiseks on:



Õiguslik raamistik kohandub platvormitööga

Taylor Review of Modern Working Practices plaanib anda Inglismaa platvormitöötajatele senisest rohkem õiguseid ja võimalusi minna üle stabiilsele töösuhtele.

Rootsi on üks esimesi riike, kus suur osa platvormitöötajaid on töölepingulises töösuhtes.

Euroopa Komisjon on loomas tööhõive- ja sotsiaalkindlustuspoliitikat, mis kataks ka platvormitöötajaid.



Platvormitöö isereguleerumine

Saksamaa ametiühingu IG Metal tegevusjuhise platvormitöö kasutamiseks allkirjastas 8 kohalikku tööplatvormi. Tegevusjuhend hõlmab näiteks ausat töötasu, regulaarset tagasiside ja juhendamist, andmete kaitset, lugupidavat suhtlemist jne.

Põhjamaades on levinud, et platvormitöötajad loovad ametiühingu ning parimad praktikad selguvad kahepoolsete läbirääkimiste tulemusel platvormide ja ametiühingute vahel.



Uued omandisuhted muudavad platvormitöö õiglasemaks

Töötajate omatud ja kohalikud kooperatiivplatvormid, nt CabFair ja Outlandish on tekkinud vastukaaluks globaalsetele tööplatvormidele ning pakuvad töötajatele paremaid töötingimusi.



Platvormitöötajate õiguste kaitsmine kohtus

Inglismaa kohtus leiti 2017. aastal, et Uberi sõidujuhid peaksid olema töötajad ja mitte iseendale tööandjad. Sarnased kohtuvaidlused on Uberil pooleli mitmel pool USAs.

Arenguseire Keskus

Lossi plats 1a, 15165 Tallinn

arenguseire@riigikogu.ee

www.riigikogu.ee/arenguseire