

Iveta Kešāne, Maija Spuriņa<sup>1</sup>  
Latvijas Kultūras akadēmija

# PLATFORMU NODARBINĀTĪBA RĪGĀ: NEDROŠĪBA, AUTONOMIJA UN SAVAS LABBŪTĪBAS INDIVIDUALIZĒŠANA SAVSTARPĒJI NEUZTICĪGĀ SABIEDRĪBĀ

## GIG WORK IN RIGA: PRECARITY, AUTONOMY AND INDIVIDUALIZATION OF WELLBEING IN A LOW TRUST SOCIETY



**Iveta Kešāne, Ph. D.**, ir Latvijas Kultūras akadēmijas pasniedzēja un pētniece. Pētnieciskās intereses saistītas ar emociju socioloģiju, kultūras socioloģiju, politisko socioloģiju, attīstības socioloģiju un migrācijas socioloģiju. Publicējusies tādos starptautiskos zinātniski recenzētos žurnālos kā *Cultural Sociology*; *Social Inclusion* (ar M. Spuriņu); *Emotions and Society* (ar L. Ozoliņu); *Nationalities Papers*; *Emotion, Space and Society*; *Social Currents* (ar L. Frank Weyher); *Communist and Post-Communist studies*; un *Culture Crossroads*.

E-pasts: [iveta.kesane@lka.edu.lv](mailto:iveta.kesane@lka.edu.lv)



**Maija Spuriņa, Ph. D.**, ir Latvijas Kultūras akadēmijas pasniedzēja un pētniece. Pētnieciskās intereses saistītas ar atmiņu socioloģiju, kultūras socioloģiju, digitalizāciju un platformu nodarbinātību. ASV domnīcas *Freedom House* izdotā ikgadējā ziņojuma *Nations in Transit* par Latviju (2020. un 2021. gads) autore, publicējusies tādos starptautiski zinātniski recenzētos žurnālos kā *Memory Studies* un *Social Inclusion* (kopā ar I. Kešāni).

E-pasts: [majja.spurina@gmail.com](mailto:majja.spurina@gmail.com)

### Kopsavilkums

Attīstoties platformu ekonomikā, arvien vairāk cilvēku pasaulē izvēlas platformu darbu kā galveno vai papildu ienākumu avotu, neraugoties uz to, ka šī darba forma ir izteikti prekāra jeb nedroša – platformās strādājošajiem nav ilgtermiņa darba līguma, viņi nav sociāli aizsargāti, viņi lielā mērā uzņemas tirgus riskus, kaut arī viņu darba apstākļus lielā mērā nosaka platformu algoritmi.

<sup>1</sup> Autore minētas alfabētiskā secībā. Abu autoru ieguldījums raksta tapšanā ir līdzvērtīgs.

Šajā rakstā, izmantojot kvalitatīvās socioloģijas metodes – padziļinātas intervijas ar 60 Rīgā platformās *Wolt* un *Bolt Food* strādājošiem ēdienu kurjeriem un kurjeru savstarpējās sarakstes tiešsaistes forumos analīzi –, atklājam platformu darba praksi. Balstoties uz teorētisko literatūru un citviet veiktiem zinātniskiem pētījumiem par platformu darbu, atbildam uz trīs pētnieciskiem jautājumiem: kāda ir platformu darba izvēles noteicošā motivācija un apstākļi; kā platformās nodarbinātie izjūt savu brīvību un autonomiju šajā darbā; un kāpēc, neraugoties uz neapmierinātību ar darba apstākļiem, platformās nodarbinātie kurjeri Latvijā līdz šim nav mobilizējušies kolektīvam protestam vai streikam.

Rakstā izklāstītā analīze pierāda: lai izprastu mūsdienu darba praksi un pieredzi, ir svarīgi to skatīt plašākā platformās strādājošo dzīves kontekstā. Platformu nodarbinātība pilnīgi noteikti rada darba apstākļus, kuros strādājošo brīvība un autonomija ir visai ierobežota. Kamēr citās valstīs platformās strādājošie kompensē šo brīvības trūkumu, politiski mobilizējoties, protestējot un streikojot, tieši Latvijā kolektīvu mobilizāciju kavē vispārējā savstarpējā neuzticība un dominējošās neoliberālās vērtīb-orientācijas. Vienlaikus vismaz daļa no platformās strādājošajiem šo darbu izvēlas, jo darba grafika izvēles brīvība ļauj rast daudz labāku darba un dzīves balansu nekā tradicionālā nodarbinātība. Attiecīgi: lai arī autonomija darbā ir ierobežota, šis darbs sniedz autonomijas izjūtu attiecībā pret daudzām citām lomām un statusiem, ko cilvēks savā dzīvē īsteno.

**Raksturvārdi:** platformu darbs, nedrošība, neoliberālisms, autonomija, ēdienu piegāde.

## Summary

This empirical study of food delivery gig workers in Riga, Latvia, contributes to the growing literature on precarious aspects of gig work – its short-term engagements, the lack of legal protection and social benefits, and algorithmic management as an autonomy-limiting control mechanism.

The empirical data used in the analysis consists of 60 semi-structured in-depth interviews with food delivery couriers working for the two largest platforms in Riga – Wolt and Bolt Food – and a substantial archive of online communication among couriers. Through qualitative thematic analysis of this data, we describe gig working in food delivery as it is practiced in Latvia and engage with the existing body of literature on this phenomenon elaborating three issues – the choice of gig work and diversity of gig working experience, the paradoxical issue of autonomy in gig working, and the affective obstacles to transforming discontent with working conditions into collective action.

First, on analyzing the differences in food delivery gig workers' motivations for choosing this work, we propose a sociological typology that demonstrates heterogeneity of gig working experiences. We demonstrate that even if food delivery couriers face the same precarious labor conditions, the subjective experience of each type of gig worker varies.

Second, we untangle the contradictory paradox of autonomy in gig working by theorizing autonomy in the platform economy not only as an issue of workplace but as connected to broader biographies of gig-workers. We argue that gig work as a non-standard and flexible employment opportunity allows couriers to self-govern their other statuses and roles. Gig work allows for relational autonomy and provides individuals with more opportunities to manage their lives in a way that is more satisfying to them and more viable for the social networks in which they participate.

Third, we argue that certain affective dispositions inhibit the transformation of growing class resentment among gig workers in Riga into political action. Among such affective dispositions, we observe a low level of social trust towards fellow workers, unions, and platforms, low self-confidence tied to shame and fear of disconnection, as well as neoliberal “feeling rules” of individual responsibility rooted in post-Soviet neoliberalization.

**Keywords:** platforms, gig work, precarity, neoliberalism, autonomy, food delivery.

## Ievads

Attīstoties platformu ekonomikai, arvien vairāk cilvēku pasaulē izvēlas platformu darbu kā galveno vai papildu ienākumu avotu.

Platformu darbs ir pielīdzināms gadījuma rakstura darbam jeb “haltūrai”, jo platformās strādājošajiem nav ilgtermiņa darba līguma, kas garantētu konkrētu atalgojumu. Katrs konkrēts

pakalpojums, piemēram, ēdiena piegāde, ir atsevišķa vienošanās starp restorānu, klientu un kurjeru, kur saistība starp trim pusēm ilgst tikai no konkrētā pasūtījuma saņemšanas brīža līdz pasūtījuma izpildei.

Pēdējos gados platformās šādi savus pakalpojumus sniedz visdažādākie speciālisti, sākot no programmētājiem un juristiem un beidzot ar santehniķiem un ēdienu piegādātājiem. Platformas, piesaistot pakalpojumu sniedzējus, sola nebijušu autonomiju un elastību, savukārt sociālie zinātnieki vērš uzmanību uz šīs jaunās darba formas nedrošību jeb prekaritāti.<sup>2</sup> Jēdziens “prekaritāte” jeb “nedrošība” darba kontekstā aktualizējās 20. gadsimta 70. gados, samazinoties rūpniecībai un attīstoties pakalpojumu ekonomikai, finanšu kapitālismam un to pavadošajam neoliberalismam. Neoliberalisms kā politiskās ekonomikas teorija postulēja, ka cilvēku labklājības izaugsmes galvenais virzītājs ir individuālā brīvība, uzņēmējdarbība, privātīpašuma tiesības un brīvais tirgus.<sup>3</sup> Neoliberalismam popularizējoties, gan valstis, gan darba devēji samazināja darba ņēmēju sociālās garantijas. Strādājošie tika socializēti par sevi domāt kā racionāli lēmumu pieņēmēji, kuri konkurē par darba vietām darba tirgū vai ideālā gadījumā kļūst par uzņēmējiem.

Var teikt, ka platformu ekonomika ir attīstījies, pateicoties šai neoliberalajai ideoloģijai, un ir radījusi vēl nebijušu darba apstākļu prekaritāti jeb nedrošību.<sup>4</sup> Klasificējot platformās strādājošos kā pašnodarbinātos, visi brīvā tirgus riski tiek pārcelti no darba devējiem (platformām) uz darba ņēmējiem (platformās strādājošajiem).<sup>5</sup> Darba ņēmēji kļūst pilnībā atbildīgi par savu darba apstākļu nestabilitāti, kaut arī platformu piekoptās algoritmiskās vadības rezultātā platformās strādājošo kontrole par šiem darba apstākļiem ir minimāla.<sup>6</sup>

Zinātniskajā literatūrā platformu nodarbinātība tiek atzīta par galēji nedrošu, tāpēc ir īpaši vērtīgi pētīt šo nodarbinātības veidu Latvijas pēcpadomju neoliberalisma kontekstā, kur kopš neatkarības atgūšanas nodarbinātība kopumā ir bijusi samērā nedroša, īpaši darba atalgojuma, darba līguma ievērošanas nosacījumu, ēnu nodarbinātības ziņā un tamlīdzīgi.<sup>7</sup> Šajā rakstā atklājam platformās nodarbināto nedrošības un autonomijas pieredzes daudzveidību, skaidrojot, kāpēc, neraugoties uz platformu nodarbinātības nedrošību, cilvēki izvēlas šo darbu un kāpēc, neskatoties uz augošu neapmierinātību ar platformu darba apstākļiem, ēdienu piegādes kurjeri Latvijā neapvienojas kolektīvos protestos.

## Metodoloģija

Rakstā izklāstītā analīze balstās uz empīriskiem datiem, kas iegūti, intervējot *Wolt* un *Bolt Food* ēdienu piegādes kurjerus Rīgā un analizējot publiski pieejamo ēdienu piegādes kurjeru saraksti platformā *Telegram*.

No 2022. gada jūlija līdz 2023. gada decembrim tika veiktas 60 padziļinātas daļēji strukturētas intervijas ar ēdienu piegādes kurjeriem Rīgā; rekrutācijā un intervēšanā abu autoru vadībā piedalījās arī seši Latvijas Kultūras akadēmijas socioloģijas programmas studenti. Intervējamie tika atlasīti mērķtiecīgi, lai sasniegtu sociāli demogrāfisko daudzveidību vecuma, dzimuma un izcelsmes valsts (imigrantu gadījumā) ziņā. Rekrutācija tika veikta, gan izplatot sociālajos medijos aicinājumu pieteikties intervijai, gan vēršoties pie kurjeriem uz ielas. Rekrutācija un intervēšana tika pārtraukta, kad bija savākts pietiekami bagāts un daudzveidīgs materiāls, lai atbildētu uz pētījuma jautājumiem. Intervēto sociāli demogrāfiskais sastāvs ir parādīts attēlā.

Intervijās tika jautāts par intervējamā dzīvesgājumu un platformu darba izvēli, ikdienas rutīnu, darba un privātās dzīves līdzsvaru, algoritmiskās vadības uztveri, sadarbību ar citiem kurjeriem un sabiedrības attieksmes uztveri, kā arī uzklauts platformu darba subjektīvi emocionālais vērtējums. Katra intervija

<sup>2</sup> Barratt et al. 2020; Ravenelle 2019; Zwick 2018.

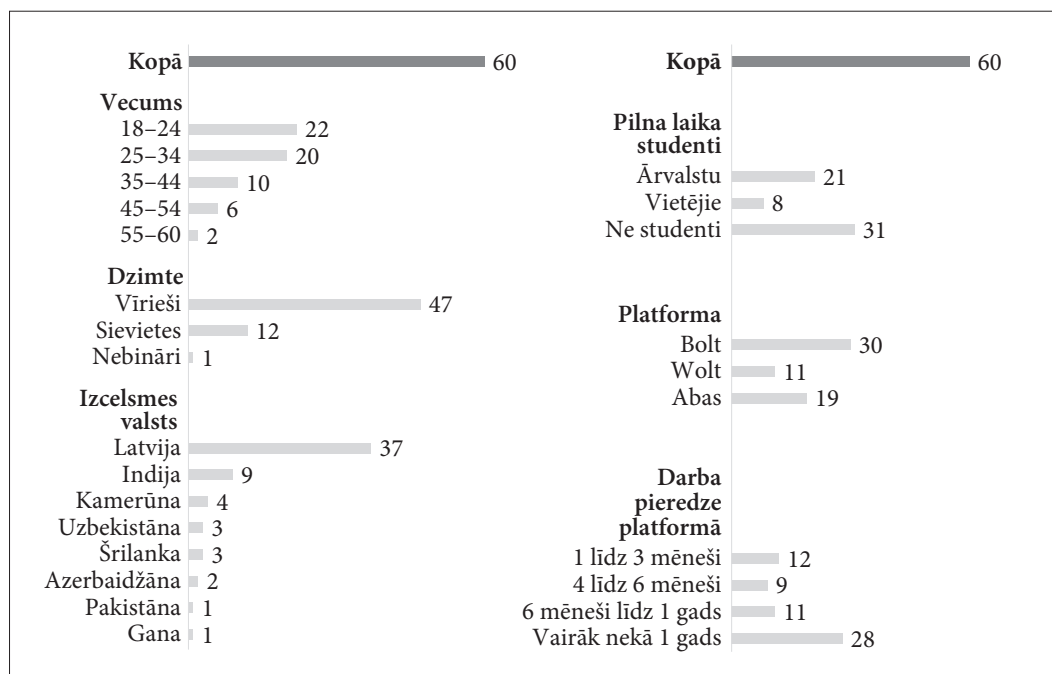
<sup>3</sup> Harvey 2005.

<sup>4</sup> Ravenelle 2019; Schor et al. 2020.

<sup>5</sup> Altenried 2024; Barratt et al. 2020; Mendonça et al. 2023.

<sup>6</sup> Mendonça et al. 2023; Woodcock, Graham 2020.

<sup>7</sup> Sommers, Woolfson 2014; Ozoliņa 2019.



Attēls. Intervēto respondentu sociāldemogrāfiskais sastāvs

bija vidēji stundu gara, atsevišķos gadījumos saruna ieilga līdz pat divām stundām. Visas intervijas tika ierakstītas un transkribētas.

Līdztekus intervijām analizē tika izmantoti publiski pieejamie kurjeru *Telegram* forumu arhīvi, kas ietver 4522 ziņas latviešu, krievu un angļu valodā, kuras publicētas laikā no 2020. gada jūnija līdz 2023. gada oktobrim. Iegūtā sarakste tika anonimizēta un transformēta teksta formātā, t. i., audioziņas transkribētas, attēli un video – aprakstīti.

Datu kvalitatīvā tematiskā analīze un interpretācija tika veikta divās kārtās. Pirmajā kārtā teksti kodēti atbilstoši intervijās uzdotu jautājumu tematiskajām grupām, līdztekus identificējot no savāktā naratīvā materiāla arī induktīvi izrietošās tēmas. Otrajā kārtā viss datu kopums tika vēlreiz kodēts, jau izmantojot galīgo tēmu kopumu, kuru analīze aprakstīta tālāk tekstā.

### Datu analīze

Datu analīze un interpretācija izklāstīta četrās nākamajās apakšnodaļās, kurās, izmantojot

empīriski novēroto Latvijas gadījumu, iesaistāmies dialogā ar pētniekiem, kas platformu darbu analizējuši citos sociālvēsturiskos kontekstos. Pirmajā apakšnodaļā isi raksturojam ēdienu piegādes platformas darbības principus. Otrajā apakšnodaļā, analizējot iemeslus, kāpēc, neraugoties uz platformu darba nedrošību, darba meklētāji tomēr izvēlas strādāt platformās; atklājam platformās strādājošo daudzveidību un izdalām piecus platformās strādājošo tipus.<sup>8</sup> Trešajā apakšnodaļā piedāvājam savu skaidrojumu platformās strādājošo autonomijas paradoksam. Un visbeidzot ceturtajā apakšnodaļā skaidrojam, kāpēc, neskatoties uz pieaugošu neapmierinātību, Latvijā līdz šim nav novēroti būtiski kurjeru protesti vai streiki.

### Pārtikas piegādes platformu darba raksturojums

*Wolt* darbību Latvijā sāka 2017. gadā, bet *Bolt Food* – 2020. gadā. Šodien, pēc mūsu aplēsēm, balstoties uz platformu komunikāciju medijos un citiem avotiem, Rīgā strādā aptuveni

<sup>8</sup> Šī tēma plašāk skatīta: Kešāne, Spuriņa 2024.

8500 pārtikas piegādātāju jeb kurjeru. Lielākā daļa no tiem ir reģistrēti kā pašnodarbinātie. Daži ir nodibinājuši uzņēmumu, lai sniegtu piegādes pakalpojumus. Abos gadījumos paši kurjeri ir atbildīgi par pārskatu sniegšanu un nodokļu samaksu, un tiem ir iespēja izvēlēties kādu no vairākiem nodokļu režīmiem, kas atšķiras ar nodokļu pārskatu sarežģītības pakāpi un sociālās apdrošināšanas līmeni. Liela daļa kurjeru, kurus intervējām, veic pēc iespējas mazākas nodokļu iemaksas, izvēloties vismazāk apdrošināto statusu, neuzrādot visus ieņēmumus vai pat neziņojot par ienākumiem vispār. *Bolt Food* gadījumā iespēja veikt maksājumus skaidrā naudā dod iespēju izvairīties no ienākumu uzrādīšanas pilnībā. Visumā ēdienu piegādes platformās daudzviet pasaulē atbildību par savām sociālajām garantijām un veselības apdrošināšanu uzņemas paši kurjeri. Izņēmums šajā vispārējā praksē ir platforma *Wolt*, kurā pētījuma veikšanas brīdī kurjeri bija apdrošināti pret nelaimes gadījumiem darba laikā.

*Wolt* un *Bolt Food*, līdzīgi kā citās nodarbinātības platformās, kurjeru ikdienas darbs tiek vadīts algoritmiski. Lai gan abām platformām ir noteiktas piegādes likmes – pamatlikme par piegādi plus noteikta maksa par katru veikto kilometru starp restorānu un klientu –, algoritms lielā mērā ietekmē kurjeru iespējas nopelnīt, jo aprēķina katras konkrētās piegādes maršrutu, laiku un atbildību un, pats galvenais, sadala ienākošos pasūtījumus kurjeru starpā. Kurjeru iespējas noraidīt saņemto piegādes pieprasījumu ir ierobežotas, jo pārāk daudzu pasūtījumu noraidīšanas gadījumā platforma var sodīt kurjeru, bloķējot kontu uz noteiktu laiku. Kurjeru ienākumi ir lielākoties atkarīgi no tā, cik bieži un cik “labi apmaksātus” pasūtījumu viņi saņem un cik maz laika jāpavada piespiestā dīkstāvē. Lai gan platformas apgalvo, ka pasūtījumi tiek piešķirti, pamatojoties tikai un vienīgi uz katra kurjera atrašanās vietu, kurjeri ir pārliecināti, ka tiešas sakarības starp atrašanās vietu un iespēju saņemt ienākošo pasūtījumu nav un to, kurš kurjers saņems pasūtījumu, nosaka daudzi mainīgi lielumi.

### Platformās nodarbināto daudzveidība

Vairumā zinātniskās literatūras platformu nodarbinātība raksturota kā nedroša, jo

platformās nodarbinātajiem nav garantētu ienākumu, nav sociālo garantiju un viņu iespējas kontrolēt darba procesu ir ļoti ierobežotas. Viens no mūsu pētījumā uzdotajiem jautājumiem bija: kāpēc, neraugoties uz platformu darba nedrošību, darba meklētāji tomēr izvēlas strādāt platformās? Intervijās atklājām trīs intervēto pieredzi strukturējošas dimensijas: a) respondentam pieejamo darba iespēju uztvere; b) platformu darba kā pastāvīga vai pagaidu darba uztvere; c) emocionālā orientācija. Pamatojoties uz šīm dimensijām, varējām nošķirt piecus kurjeru tipus, no kuriem katrs citādi uztver un pieredz nedrošos platformu darba apstākļus.

Mūsu intervēto platformu kurjeru vidū visvairāk bija tādu, kuri raugās uz platformu darbu kā **pagaidu variantu**, kas viņiem ļauj izdzīvot “starposmā” – kamēr studē, atrodas “starp” diviem darbiem vai arī tiek galā ar īslaicīgām grūtībām, kas pašreizējā dzīves posmā traucē veidot ilgtermiņa karjeru. Lai gan šie kurjeri saredz maz alternatīvu nodarbinātības iespēju, viņi vērtē kurjera darbu visumā pozitīvi, jo redz to kā īstermiņa posmu garākā ceļā uz sev vēlamu dzīvesveidu. Daudzi šī tipa kurjeri ir jaunieši, kuri izvēlas platformu darbu, lai iegūtu zināmu finansiālu neatkarību no vecākiem. Tomēr ir arī pieaugušie, kuri ar platformu darbu aizpilda īslaicīgus karjeras “robustus”. Piemēram, kāds pensionēts policists stāsta, ka strādā platformā, lai lietderīgi aizpildītu laiku, nevis sēdētu mājās. Viņš kādu laiku strādājis par taksometra vadītāju un bijis ar darbu ļoti apmierināts, bet salūzusi automašīna. Par kurjeru plāno strādāt, līdz radīsies iespēja iegādāties jaunu auto. Cits, pēc profesijas metinātājs, pēc padomju režīma sabrukuma strādājis par bārmēni, vēlāk ilgstoši darbojies celtniecības projektos ārpus Latvijas. Par kurjeru strādā īslaicīgi, jo viens no ārvalstīs sarunātajiem darbiem aizkavējies. Neskatoties uz platformu darba nedrošību, šī tipa kurjeri ir visumā apmierināti ar šo darbu, jo tas ļauj viņiem apmierināt īstermiņa vajadzības, virzoties uz kādu ilgtermiņa mērķi.

Otrs skaitliski būtiskākais mūsu intervēto tips – kam šis darbs ir “**īslaicīgs slazds**” – ir ārvalstu studenti no Āzijas un Āfrikas, kuri ir spiesti strādāt platformās, jo Latvijas vīzu



režims, valodas barjera, kā arī sabiedrībā valdošais ksenofobisms un rasisms ierobežo viņu nodarbinātības iespējas. Tāpat kā citviet pasaulē, arī Latvijas vīzu režims neļauj ārvalstu studentiem strādāt vairāk par 20 stundām nedēļā. Daudzi cenšas atrast iegūtajai specialitātei atbilstošu darbu, piemēram, grāmatvedībā vai IT sektorā, bet nespēj, jo darba devēji dod priekšroku pilna laika darbiniekiem. Vairākiem darbs uzteikts, jo darba devējs devis priekšroku vietējiem. Tas sasaucas ar citiem pētījumiem, kuri norāda uz ksenofobiju pret citām etniskajām grupām un rasēm Latvijas sabiedrībā.<sup>9</sup> Daudzi redz platformu darbu kā vienīgo viņiem pieejamo darba iespēju. Daži ir strādājuši ātrās ēdināšanas restorānā par trauku mazgātāju, bet darbs bijis ļoti slikti apmaksāts. Citi izmēģinājuši darbu starptautisko ceļojumu kompāniju zvanu centros, taču nav spējuši apvienot darbu ar studijām, jo bijis jāstrādā naktīs. Tāpēc var teikt, ka viņi ir īslaicīgi iesprostoti šajā kurjera darbā. Daļa no "īslaicīgā slazda" tipa kurjeriem ir apmierināti, jo, tāpat kā pirmā tipa kurjeri, šīs grūtības uztver kā īslaicīgas, bet citi jūtas vīlušies, jo nevar izmantot citas, labāk apmaksātas un stabilākas darba tirgus iespējas.

Interesanti, ka nozīmīgs skaits mūsu intervēto kurjeru uztver kurjera darbu kā **profesiju**. Viņi ir apmierināti ar darba apstākļiem un plāno šo darbu turpināt darīt pārskatāmā nākotnē. Daļa strādā uz pilnu slodzi, citi apvieno šo darbu ar uzņēmējdarbību vai algotu darbu. Šī tipa kurjeri saredz citas nodarbinātības iespējas, bet *izvēlas* strādāt platformās, jo platformu darbs, viņuprāt, ļauj vislabāk tikt galā ar neoliberālu apstākļu radīto ekonomisko nedrošību. Daudzi no šī tipa kurjeriem pamato savu izvēli ar salīdzinoši negatīvu iepriekšējo darba pieredzi: neparedzamu darba grafiku, regulāri kavētu samaksu par darbu un pārmērīgi lielu darba slodzi, kas bijusi grūti apvienojama ar privāto dzīvi vai aprūpes pienākumiem. Daži ir piedzīvojuši pārlieku kontrolējošu un emocionāli vardarbīgu vadības attieksmi. Viņi uzskata, ka platformu darbs sniedz lielāku rīcības brīvību, labsajūtu un kontroli pār savu dzīvi.

Piemēram, kāds 36 gadus vecs IT speciālists sācis strādāt par kurjeru, lai "aizpildītu robu"

<sup>9</sup> Tumule, Milovs 2022.

starp IT gabaldarbiem, bet drīz vien sapratīs, ka IT darbs neatmaksājas un ka, būdams kurjers uz pilnu slodzi, viņš var nodrošināt līdzvērtīgus ienākumus, vienlaikus neizjūtot ar IT darbu saistīto spriedzi. Viņš uzsver, ka kurjera darbs, kaut arī nedrošāks, ir vieglāk apvienojams ar viņa ģimenes dzīvi un rūpēm par diviem bērniem. Cits līdzīga vecuma kurjers, kam ir gan augstākā izglītība, gan darba pieredze konkurētspējīgā nozarē, izvēlas platformu darbu, jo var tajā labi nopelnīt un var to apvienot ar hobiju, ko cer nākotnē pārvērst uzņēmējdarbībā.

Paliek iespāids, ka šie kurjeri labi pārzina platformu darbības principus, zina savas tiesības, apzinās algoritmu klātbūtni, raugās uz tiem kritiski un zināmā mērā spēj saskatīt "robus" algoritmiskajā kontrolē un izmantot tos savā labā. Nereti viņi vienlaikus strādā abās platformās, lieto dažādus transportlīdzekļus un stratēģiski plānot savu darba laiku stundās, kurās darbs ir visienesīgākais. Daudzi no šiem kurjeriem sazinās savā starpā, dalās ar informāciju par pieprasījuma svārstībām un labākajām vietām pasūtījumu saņemšanai.

Ceturtais tips ir tie, kuri ir spiesti izvēlēties platformu darbu kā pamatdarbu, jo neoliberālas valsts politikas un prakses dēļ ir kļuvuši par šī darba apstākļu ķīlniekiem. Viņi jūtas šajā darbā bezspēcīgi, bet ir spiesti ar to nodarboties, jo dažādu iemeslu dēļ nesaredz citas iespējas darba tirgū, tāpēc šo kurjeru tipu var dēvēt par tiem, kuriem platformu darbs ir kā **slazds**. Piemēram, kādam četrdesmitgadniekam ir divas augstākās izglītības – ekonomikā un jurisprudencē. Viņš savulaik bijis labi atalgotas augsta līmeņa vadītājs kāda Skandināvijas uzņēmuma Latvijas filiālē. Būdams pietiekami labi situēts, saņēmis hipotekāro kredītu ģimenes mājas iegādei. Labi nodrošinātā un stabilā dzīve radikāli mainījies 2008. gadā, kad vispārējās ekonomikas krīzes apstākļos Latvijas ekonomika saruka par 25% un bezdarba līmenis pieauga virs 20%. Skandināvijas uzņēmums līdztekus daudziem citiem likvidēja filiāli Latvijā, un darbs tika zaudēts. Krīzes apstākļos vīrietis neatrada citu darbu un līdz ar to nespēja pildīt kredītsaistības, tās tika nodotas parādu piedzinējiem. Ja cilvēks, nonācis šādā situācijā, iesaistās standarta darba attiecībās,

atbilstoši Latvijas tiesiskajam regulējumam tiesu izpildītāji un parādu piedzinēji var visu virs valsts noteiktās summas nopelnīto pieprasīt darba devējam ieturēt no darba samaksas. Vīrietis kādu laiku strādājis ārvalstīs, bet gribējis atgriezties Latvijā. Platformu darbs sniedz viņam iespēju nedeklarēt visus ienākumus, izvairīties no parādu piedzinējiem un tādējādi saglabāt cilvēka cienīgu dzīvi sev un savai ģimenei. Sarunā ar šo vīrieti nojaušams, ka viņš jūtas neērti un kaunas par šo situāciju, un tas sakrīt ar citos pētījumos konstatēto, ka cilvēki, kam iepriekš bijis augstāks statuss nodarbinātībā, jūtas neērti, ka strādā par kurjeru.<sup>10</sup>

Savukārt cita kurjera iespējas Latvijas darba tirgū ierobežo etnonacionālistiskā Latvijas valodas politika. Kāds no mūsu intervētajiem kurjeriem ir 57 gadus vecs Latvijas krievvalodīgais, kurš padomju laikā ieguvis profesionāli tehnisko izglītību, 27 gadus strādājis alkoholisko dzērienu ražotnē, bet zaudējis darbu, kad uzņēmums sašaurinājis ražošanas apjomus un atlaidis no darba daļu darbinieku. Viņa iespējas darba tirgū samazina ne tikai pirmspensijas vecums, bet arī nepietiekamā latviešu valodas prasme. Viņš labprāt strādātu par taksometra vadītāju, bet šajā darbā tiek prasīts sekmīgi nokārtots valodas eksāmens vismaz B līmenī. Tā rezultātā viņš jūtas spiests strādāt platformā.

Visbeidzot, neliela mūsu intervēto kurjeru grupa uz platformu darbu skatās kā uz **dzīvesveidu**. Šķiet, viņi neilgojas pēc pastāvīgas nodarbinātības, bet šķietami uztver dzīvi kā atsevišķu epizožu jeb haltūru virkni. Šie kurjeri ir vecumā no 18 līdz 35 gadiem un pieder dažādiem sociālajiem slāņiem. Pamatā tie ir radoši noskaņoti cilvēki: mākslinieki, blogeri un mūziķi. Visumā viņi saskata daudz iespēju, ar ko nodarboties, un viņu iesaistīšanās ēdienu piegādes darbā ir īslaicīga, jo galvenais mērķis ir gūt jaunu pieredzi un virzīties tālāk. Tā kā šī tipa kurjeri nemeklē ilgtermiņa darbu, viņi augstu vērtē to, ka var viegli kļūt par platformā strādājošo un tikpat viegli no tās aiziet, ka darbam nav nepieciešama nekāda identifikācija. Visumā viņi pauž neitrālu vai pozitīvu nostāju pret šo darbu. Lai arī viņiem ir svarīgi gūt ienākumus, šie kurjeri

ir mazāk pragmatiski – mazāk interesējas par algoritmisko kontroli un nemeklē, kā algoritmu apiet. Viņi vēlas piedzīvot dzīvi no jauna skatpunkta. Piemēram, jautāta par *Bolt Food* darba pozitīvajiem aspektiem, kāda 34 gadus veca topošā produktu dizainere slavēja iespēju tikt ar vietējām slavenībām vai iekļūt telpās, kas cilvēkiem parasti nav pieejamas, piemēram, nesen uzcelto daudzdzīvokļu namu gaitenēs. Cits intervētais, 35 gadus vecs performanču mākslinieks ar maģistra diplomu inženierzinātnēs, uztver kurjera pieredzi kā materiālu saviem priekšnesumiem.

Jāsecina, ka saskaņā ar intervēto respondentu subjektīvo pieredzi ne vienmēr šis darbs tiek izjūsts kā galēji nedrošs, kā tas zinātniskajā literatūrā par platformu nodarbinātību tiek raksturots.<sup>11</sup>

### Autonomija par spīti kontrolei

Vairums pētījumu par platformu nodarbinātību norāda uz pretrunīgu nodarbināto labbūtības vērtējumu.<sup>12</sup> No vienas puses, platformas tiek slavētas, jo tās piedāvā tajās strādājošajiem autonomiju, brīvību un elastīgu darba laiku.<sup>13</sup> Tas īpaši nozīmīgi ir tiem strādājošajiem, kuriem standarta darba attiecības nav piemērotas, piemēram, māmiņām ar maziem bērniem.<sup>14</sup> No otras puses, pētnieki norāda, ka ap platformu nodarbinātību izvērstais autonomijas diskurss slēpj platformu nevēlēšanos uzņemties saistības pret platformās strādājošajiem, ka šis darbs ir nedrošs<sup>15</sup> un atsvešinošs<sup>16</sup> un ka varas attiecības starp platformām un platformu lietotājiem ir asimetriskas un satur algoritmiskās pārvaldības un spēliskošanas (*gamification*) elementus.<sup>17</sup>

Analizējot pētījumus, kuri pievēršas tieši autonomijas izpratnei platformu nodarbinātībā,

<sup>11</sup> Piemēram: Ravenelle 2019; Altenried 2024; Schor et al. 2020; Mendonça et al. 2023.

<sup>12</sup> Vallas, Schor 2020.

<sup>13</sup> Rosenblat, Stark 2016.

<sup>14</sup> Milkman et al. 2021.

<sup>15</sup> MacDonald, Giazitzogly 2019; Barratt et al. 2020; Ravenelle 2019; Woodcock, Graham 2020.

<sup>16</sup> Glavin et al. 2021.

<sup>17</sup> Mendonça et al. 2023.

<sup>10</sup> Ravenelle 2019.

vērojams, ka šie pētījumi analizē autonomiju kā specifisku darba vides faktoru un vērš uzmanību uz pretrunām, kas iezīmējas starp autonomiju un kontroli un autonomiju un sociālo drošību.<sup>18</sup> Balstoties uz empīriskajiem datiem par ēdienu piegādātājiem Rīgā, redzam, ka pretrunīgās autonomijas un labbūtības izpausmes var labāk skaidrot, ja pievēršam uzmanību darbinieku pieredzei plašākā viņu biogrāfiju kontekstā un analizējam darba ņēmējus kā cilvēkus, kuri ikdienā pilda daudzas lomas, ne tikai kurjera. Īpaši noderīga šajā skaidrojumā ir Ronalds Dvorkina (*Ronald Dworkin*) autonomijas konceptualizācija un Roberta Mērtona (*Robert Merton*) nošķirums starp “lomu komplektiem” (*role-set*) un “lomu daudzskaitlību” (*multiple roles*).

Dvorkins (1988) apgalvo, ka “[b]rīvība, kontrole un vara pār būtiskiem savas dzīves aspektiem nav pielīdzināma autonomijai, bet jāuzskata par svarīgiem priekšnosacījumiem, kuriem klātesot indivīdi var izvirzīt savus mērķus, attīstīt savas intereses un dzīvot saskaņā ar savām vērtībām”, un uzsver, ka “mūsu izvēle, kādam cilvēkam būt, var būt saistīta ar citu cilvēku ietekmi”<sup>19</sup>, norādot uz attiecībās balstītu, nevis individualistisku skatījumu uz autonomiju. Platformās strādājošo brīvība izvēlēties savu darba grafiku un iespēja kontrolēt savus ienākumus nenorāda uz autonomiju, bet ir nepieciešama, lai sasniegtu autonomiju dzīvē kopumā. Mūsu intervētie kurjeri slavē brīvību izvēlēties savu darba grafiku, jo tas viņiem dod labākas iespējas sabalansēt darbu un privāto dzīvi, piemēram, ērti piemēroties bērnu nodarbību grafikam vai paša hobijiem. Saskaņā ar Dvorkinu autonomija ir sajūta, ka cilvēks kontrolē savu dzīvi noteiktā vēsturiskā situācijā un noteiktos apstākļos, kurus ietekmē personība, sociālā šķira, kultūra un dzimte.<sup>20</sup>

Dvorkina pārlicību, ka centienus pēc personiskās integritātes ietekmē arī atrašanās noteiktā sociālā vidē un kopienā, lieliski

papildina Roberta Mērtona (1957) norāde uz “lomu komplektiem” un “lomu daudzskaitlību”. Viņš raksta, ka katrs cilvēks sabiedrībā ieņem kādu statusu, kas ir saistīts ar noteiktu lomu spektru. Piemēram, ēdienu kurjera statuss nozīmē, ka kurjers ir cilvēks, kas paņem ēdienu restorānā, tad aizved to klientam; vienlaikus viņš ir arī partneris un pakalpojuma saņēmējs noteiktā platformā, nodokļu maksātājs valstij, ceļu satiksmes dalībnieks un konkurents vai biedrs citiem ēdienu piegādātājiem. Mērtons to sauc par “lomu komplektu” jeb izvērstāk – “lomu attiecību kopumu, kurā personas ir iesaistītas, ieņemot noteiktu sociālo statusu”.<sup>21</sup> Lomu komplektā iesaistītajiem var būt pretrunīgas attiecības ar statusa turētāju, jo katram ir atšķirīga atrašanās vieta sociālajā struktūrā, atšķirīgas pārlicības, intereses, emocijas un morāle.<sup>22</sup> Piemēram, kurjeru gadījumā klienti maksā par kurjera pakalpojumu un sagaida, ka ēdiens tiks piegādāts pēc iespējas ātrāk un vislabākajā stāvoklī; restorānu šefpavāri un apkalpotāji redz kurjerus kā starpniekus, kas palīdz viņiem gūt peļņu, bet sagaida, ka kurjeri to darīs, netraucējot citus restorāna klientus, kā arī sagaida, ka kurjeri būs pacietīgi, ja ēdiena izsniegšana aizkavējas; valsts no viņiem kā pašnodarbinātām personām sagaida lojālus nodokļu maksātājus; savukārt platformas sagaida, ka kurjeri būs gatavi strādāt laikā, kad ir pieprasījums, par platformu noteikto cenu. Klienti, restorāni un platforma novērtē kurjera darbu, pamatojoties katrs uz savām cerībām, un šie novērtējumi kvantitatīvā formātā kalpo kā ievades dati algoritmiem, kas pārvalda kurjeru darbu. Dažādās lomu attiecības kurjera lomu komplektā netieši nonāk konfliktā. Piemēram, restorāns kavē ēdiena izsniegšanu, bet klienti izmisīgi vēlas to saņemt laikā, savukārt platformas algoritmiski pārvalda, cik ātri kurjeram jāveic savs uzdevums. Kurjeram attiecīgi ir šķietami minimālas iespējas kontrolēt savu darbību, viņa algoritmiskā vadība ir atkarīga no tā, kā klienti, restorāni un algoritms novērtē viņu darbu:

<sup>18</sup> Pichault, McKeown 2019; Shibata 2020 u. c.

<sup>19</sup> Dworkin 1988, 18.

<sup>20</sup> Turpat, 17.

<sup>21</sup> Merton 1957, 110.

<sup>22</sup> Turpat, 112.



“Daži klienti sniedz sliktu vērtējumu par piegādi, un tas ietekmē kurjeru... Pieņemsim, ka esat klients un pasūtāt kaut ko no restorāna. Restorāna vainas dēļ rodas aizkavēšanās. Klients domā, ka piegādes aizkavēšanos izraisījis kurjers. Klients sniedz sliktu vērtējumu, kas tieši ietekmē kurjeru.” (N0023, 25 gadus vecs students no Indijas)

Mērtona “lomu daudzskaitlības” jēdziens ļauj saprast, kāpēc kurjeri tomēr jūtas autonomi, lai gan kurjera lomu komplekta ietvaros viņu kontrole pār darba izpildi ir ļoti ierobežota. Te ir būtiski atcerēties, ka cilvēks, kurš strādā platformā par kurjeru, nav tikai kurjers. Viņš vai viņa ir arī vecāks, dēls vai meita, draugs, kolēģis kādā citā darbavietā un tamlīdzīgi. Šajā kontekstā platformu nodarbinātība sniedz autonomiju, jo uzlabo kurjeru iespējas realizēt ar šīm daudzajām lomām saistītās ieceres un pienākumus. Intervijās ar platformās strādājošajiem ir skaidri nojaušams, ka platformās nodarbināto iespēja veidot savu darba grafiku, nesaskaņojot ar vadību vai kolēģiem, kas ir ierasta prakse standarta darba attiecībās, gan praktiski, gan emocionāli būtiski atvieglo ēdienu kurjeru dzīvi.

“Tu esi pats sev saimnieks. Ja es “Lido” strādāju pa 11 stundām, es nevarēju ne pa labi, ne pa kreisi, tad šeit es varu pieslēgties, kad es varu strādāt. Kad es nevaru, tad es atslēdzos. [...] Es varu aizbraukt uz stundu mājās, lai parūpētos par savu ļoti slimo suni.” (N0007, 60 gadu veca vietējā iedzīvotāja)

Dažiem mūsu respondentiem papildu ienākumi no kurjera darba ir palīdzējuši tikt galā ar īstermiņa grūtībām uzņēmējdarbībā. Kāds 49 gadus vecs uzņēmējs stāsta, ka gandrīz 30 gadus vadījis uzņēmumu, kas ražo reklāmu dekoratīvos elementus. Šai uzņēmējdarbībai raksturīga sezonālitate – vasarā darba bijis daudz vairāk nekā ziemā. Viņš ilgstoši spējis veiksmīgi sabalansēt uzņēmuma finanšu plūsmu, vasarā veidojot uzkrājumus, lai kompensētu ienākumu kritumu ziemas periodā, bet Covid-19 pandēmija un Krievijas–Ukrainas kara izraisītais straujais enerģijas cenu kāpums radījis uzņēmumam finanšu grūtības. Darbs *Wolt* platformā viņam dod papildu ienākumus un ir viegli apvienojams ar uzņēmuma vadību.

Līdzīgā situācijā ir arī citi kurjeri, kuri darbu platformā apvieno ar mazo uzņēmējdarbību: velodarbības, nekustamo īpašumu izīrēšana, elektriķa pakalpojumi u. c.

Tātad, apvienojot lomu komplektu un lomu daudzskaitlības jēdzienu, lai izprastu pārtikas piegādātāju autonomijas izpratni un praksi, mēs apgalvojam, ka kurjera statuss ierobežo autonomiju darbā, bet piešķir lielāku autonomiju attiecībā pret citām lomām, ko kurjeri savā dzīvē pilda.

### Cīņas pret nedrošību afektīvie kavēkli

Lai arī darbs platformās, salīdzinot ar iepriekšējo darba pieredzi, vairākumam intervēto rada lielāku autonomijas izjūtu, daudzi kurjeri ļoti kritiski vērtē platformu darba apstākļus, atalgojumu un sociālo nodrošinājumu. Līdzīgi kā citviet pasaulē, arī Latvijā platformas, ienākot darba tirgū, piedāvājušas salīdzinoši labu atalgojumu un darba apstākļus, bet, kolīdz iegūta stabila tirgus daļa un platformām pievienojušies aizvien vairāk kurjeru, darba samaksa samazinājusies un darba apstākļi pasliktinājušies.<sup>23</sup> Tas ir izraisījis kurjeru neapmierinātību, ko novērojam gan intervijās, gan kurjeru savstarpējā saziņā interneta foromos. Citviet pasaulē neapmierinātība ar darba apstākļiem izraisījusi platformās strādājošo streikus<sup>24</sup>, kuros protestēts pret zemo atalgojumu (63% gadījumu), nodarbinātības statusu (22%), darba apstākļiem (20%), veselības un drošības apstākļiem (17%) un platformu iespēju deaktivizēt kurjerus (7%).<sup>25</sup> Latvijā šādi streiki vai protesti līdz šim nav novēroti. Analizējot iegūtos datus, mēģinājam saprast, kāpēc tā ir un kā to skaidrot, ņemot vērā teorijas par šķiru apziņu un mobilizāciju.

Platformās nodarbinātie daudzviet pasaulē strādā vienlīdz nedrošos darba apstākļos, kas licis atsevišķiem pētniekiem runāt par “kiberproletariātu”.<sup>26</sup> Tomēr jāatzīst, ka līdzīgie darba apstākļi automātiski nerada vienotu platformu nodarbināto šķiru, kas būtu gatava kolektīvi risināt platformu kapitālisma radīto

<sup>23</sup> Altenried 2024.

<sup>24</sup> Umney et al. 2024; Stuart et al. 2023.

<sup>25</sup> Stuart et al. 2023, 292.

<sup>26</sup> Dyer-Witford 2015; Schaupp 2021.

nedrošību.<sup>27</sup> Kārlis Markss (*Karl Marx*) savulaik (1847) nošķīra “šķiru sevi” (*class in itself*) un “šķiru sev” (*class for itself*), kur pirmā attiecas uz strādājošajiem, kuriem ir vienādi apstākļi un attiecīgi intereses, savukārt otrā – uz to, ka strādnieki ir gatavi sanākt kopā, lai organizētos un aizstāvētu savas intereses pret kapitālistiem.<sup>28</sup> Entonijs Gidenss (*Anthony Giddens*) niansētāk attīsta šo nošķirumu, norādot, ka šķiru apziņa var izpausties dažādās pakāpēs.<sup>29</sup> Gidenss skaidro, ka zemākā šķiru apziņas pakāpe ietver šķiras identitātes jeb diferenciacijas koncepciju, kura tālāk var attīstīties līdz “konfliktu apziņai”, kad šķira saredz citu šķiru kā tādu, kurai ir pretējās intereses, un visbeidzot sasniegt augstāko pakāpi – revolucionāro šķirisko apziņu, kad šķirai piederīgie tiecas mainīt varas struktūras sabiedrībā.<sup>30</sup>

Revolucionārās šķiriskās apziņas attīstībā nenoliedzami būtiska nozīme ir gan potenciālo ieguvumu un zaudējumu aprēķinam, gan organizētības pakāpei,<sup>31</sup> bet, kā norāda emociju sociologi, svarīga ir arī aizvainojuma un nevienlīdzības izjūta.<sup>32</sup> Tieši aizvainojums “pārvērš strukturālās pretrunas šķiru antagonismā” un tai sekojošā rīcībā.<sup>33</sup> Kad cilvēki izjūt, ka pret viņiem izturas negodīgi, ekspluatatīvi, viņos rodas dusmas un aizvainojums, kas var pārvērsties rīcībā pret pāri darītājiem.<sup>34</sup> Pētnieki norāda, ka šķiru aizvainojuma dinamika rezonē ar tirgus ciklu principu un ar sabiedrībā valdošajām kultūras normām un vērtībām.<sup>35</sup> Abi šie faktori būtiski izskaidro arī Latvijā platformās strādājošo šķiriskās apziņas attīstības pakāpi.

Tirgus cikla princips attiecas uz to, ka šķiriskais aizvainojums parasti neveidojas tirgus ekspansijas periodā, jo, palielinoties algām, darbinieki ir visumā apmierināti. Kad tirgus ekspansija beidzas un algas netiek palielinātas vai pat tiek samazinātas, šķiriskais aizvainojums

pret darba devējiem un konkurējošiem darba ņēmējiem var pieaugt.<sup>36</sup> Ienākot jaunā darba tirgū, platformas piedāvā salīdzinoši lielas algas, lai piesaistītu strādniekus. Taču iespējas nopelnīt samazinās, platformā iesaistoties arvien vairāk darbiniekiem. Citviet novērots, ka, algām samazinoties, platformās arvien vairāk vietējos darba ņēmējus aizstāj iebraucēji.<sup>37</sup> Intervijas ar kurjeriem liek domāt, ka līdzīga situācija vērojama arī Latvijā. Kurjeri, kuri strādā platformā no pašiem pirmsākumiem, norāda, ka sākotnēji bijuši gan labāki darba apstākļi, gan lielāka iespēja nopelnīt un platformās strādājis proporcionāli vairāk vietējo iedzīvotāju. Pēdējos gados samazinājušās piegādes likmes un pasūtījumu plūsma, platformās vietējos aizstāj vairāk iebraucēju, galvenokārt ārvalstu studenti no Centrālās Āzijas un Dienvidāzijas, tādējādi radot vietējos aizkaitinājumu gan pret iebraucējiem kā konkurentiem, gan platformām, kas pieļauj šādu konkurenci kurjeru vidū.

Tāpat strādājošo gatavību pārvērst augošo neapmierinātību konkrētā revolucionārā rīcībā ietekmē sabiedrībā valdošās kultūras vērtības, piemēram, kolektivismā vai individuālisma idejas. Džeks Barbalets (*Jack Barbalet*) (1992) parāda, ka individuālistiska vērtīborientācija, saskaņā ar kuru sabiedrība kopumā un tuvākie ģimenes locekļi noraidoši izturas pret kolektīvu problēmu risināšanu, var mazināt motivāciju publiski paust savas intereses un mudināt darbinieku vainot pašam sevi par no viņa neatkarīgiem darba apstākļiem. Literatūrā arī redzam, ka mobilizāciju pret platformām kavē sabiedrībā valdošie neoliberalie “sajūtu noteikumi”<sup>38</sup>, kas ir saistīti ar individuālistisku kultūras orientāciju – tendenci katram pašam justies atbildīgam par savu dzīvi, ienākumiem un iespējām.

“Grūti jau iet streikos kā kurjeriem arī tā paša viedokļa dēļ, mēs visi savā pasaulē dzīvojam, paši kuļamies savos *appos*, un visiem apvienoties [ir sarežģīti] [...] Latvijā mēs esam arī individuālistiska sabiedrība. [...] kāpēc Latvijā tur neprotestē... Grūti savākties, visi tāpat dienas beigās ir apmierināti. Kaut ko pelna, kaut

<sup>27</sup> Schaupp 2021, 6.

<sup>28</sup> Marx 2010 [1847], 211.

<sup>29</sup> Giddens 1973, 112.

<sup>30</sup> Turpat, 112–113.

<sup>31</sup> Kelly 2002.

<sup>32</sup> TenHouten 2018; Barbalet 1992.

<sup>33</sup> Barbalet 1992, 153.

<sup>34</sup> TenHouten 2018; Barbalet 1992.

<sup>35</sup> Barbalet 1992.

<sup>36</sup> Barbalet 1992, 156–167.

<sup>37</sup> Altenried 2024.

<sup>38</sup> Hochschild 1979; Ķešāne, Ozoliņa 2023.

ko saņem.” (N0034, 30 gadu vecs vietējais iedzīvotājs)

Latvijas kurjeri, tāpat kā kurjeri citviet pasaulē, kritizējot platformu darbību, gan satiekoties pilsētā, gan interneta forumos,<sup>39</sup> ir attīstījuši “konfliktu šķirisko apziņu”<sup>40</sup> un izrāda zināmu “šķiru aizvainojumu”<sup>41</sup>, bet nekad to nav mobilizējuši, lai būtiski protestētu pret platformu rīcību. Pēc mūsu novērojumiem, Latvijas ēdienu kurjeri nemobilizējas rīcībai, kas vērsta uz viņu nodarbinātības nosacījumu un apstākļu uzlabošanu, vairāku afektīvu iemeslu dēļ – galvenokārt tāpēc, ka neuzticas citiem kurjeriem, arodbiedrībām un pašām platformām. Dažu mūsu intervēto kurjeru skaidrojums:

“Protams, ir bijušas domas par arodbiedrībām, bet ne jau gluži par streikiem. Bet tur jau nesavāksies. Tur vajag baru, jo vienmēr atradīsies kāds... Jo, kad viņi jūt, ka pasūtījumu skaits ir liels, viņi paceļ likmi. Pacels likmi, kāds vedīs.” (N0019, 47 gadus vecs vietējais iedzīvotājs)

“Manuprāt, viņi [platformas] nekad necels algu, jo viņiem ir vara. [...] Viens no stiprajiem juridiskajiem aspektiem, par ko viņi var strīdēties, ir tas, ka viņi nav mūsu darba devēji, mēs neesam viņu darbinieki, mēs esam tikai biznesa partneri.” (N0026, 31 gadu vecs students no Indijas)

21 gadu vecs kurjers, kurš par ēdienu piegādes kurjeru strādā vairākus gadus gan kā pamatdarbu, gan blakus ienākumu avotu, norāda, ka nejūt nepieciešamību iebilst pret platformu nosacījumiem. Viņaprāt, kolektīva rīcība prasa pārāk daudz pūļu un laika, kuru var lietderīgāk izmantot, strādājot un gūstot ienākumus:

“Tas prasa laiku. Un kāpēc to darīt, ja es varu vēl vienu pasūtījumu aizvest?” (N0004, 21 gads, ir auto, vietējais iedzīvotājs)

Tāpat arī novērojām, ka mobilizāciju pret platformām kavē zema pašapziņa, sajūta, ka plašāka sabiedrība neatbalstīs kurjeru centienus cīnīties par labākiem darba nosacījumiem,

kā arī bailes, ka demonstrāciju gadījumā platformas varētu bloķēt kurjeru kontus.

“.. mediķus, teiksim, visi ciena un atbalsta, jo mediķis – tā ir tomēr tāda profesija. Visiem tā ir vajadzīga. Bet uz mums tomēr skatās... Mēs tā kā uz ielas, teiksim... Lai cik mēs, teiksim, labi uzvestos, kārtīgi brauktu, būs daudz tādu cilvēku, kuriem mēs vienkārši traucēsim tikai tāpēc, ka mēs eksistējam. .. Mēs neiegūsim tādu atbalstu no sabiedrības. Jo, ja taisa protestu, .. tad vajag arī tā, ka tev ir atbalsts no sabiedrības.” (N0001, 35 gadus vecs vietējais iedzīvotājs)

“Mums ir čats visiem kurjeriem. Cik reizes puisiem nerakstīju, ka vajadzētu visiem sākt runāt par algu. Visi baidās.” Intervētājs: “Kāpēc? No kā viņi baidās?” “Es nezinu. Nu, es esmu rakstījis čatā, neviens neko. Es saprotu, ka viņiem vienkārši bail. Negrib list priekšniecībai augumā. Ja kas, viņus var nobloķēt.” (N0007, 60 gadu veca vietējā iedzīvotāja)

Visi šie emocionālie faktori ietekmē un stiprina cits citu, novēršot kurjeru cīņu par labākiem darba apstākļiem.

## Secinājumi

Ņemot vērā, ka platformu nodarbinātība pasaulē arvien pieaug, ir svarīgi saprast, kā platformu darbs tiek praktizēts un kā tas ietekmē to cilvēku dzīvi, kuri to veic. Kaut arī vairums platformu ir starptautiski vai pat globāli uzņēmumi, kuru darbības principi ir līdzīgi un līdz ar to tiek radīti līdzīgi darba apstākļi viscaur pasaulē, tomēr institucionālo un kultūras atšķirību dēļ dažādās valstīs platformās strādājošie šo nodarbinātības veidu uztver un praktizē dažādi. Ņemot vērā, ka līdz šim platformu darbs Austrumeiropā ir pētīts maz, mūsu veiktā Rīgas ēdienu piegādātāju jeb kurjeru darba analīze ir vērtīgs pievienojums kopējai zinātniskajai šī fenomena izpratnei. Pētījuma kultūrsocioloģiskais skatījums ļauj izprast platformu nodarbinātības aspektus, kuri ir grūtāk skaidrojami, izmantojot darba procesu teorijas, kas patlaban dominē platformu darba pētniecībā. Pētījumā lietotā metode – padziļinātās intervijas –, kuru papildina publiski pieejamās

<sup>39</sup> Cini, Goldmann 2021.

<sup>40</sup> Giddens 1973.

<sup>41</sup> Barbalet 1992.

kurjeru savstarpējās saziņas analīze, ļauj atklāt platformu darba praksi no indivīda pieredzes viedokļa, kas ne tikai sniedz būtisku pieredzi akadēmiskajai pētniecībai, bet arī padziļina sabiedrības izpratni par platformu darbu un mazina sabiedrībā valdošos aizspriedumus pret platformās strādājošajiem.

Visumā mūsu veiktā analīze pierāda: lai izprastu mūsdienu darba praksi un pieredzi, ir svarīgi to skatīt plašākā strādājošo dzīves kontekstā. Platformu nodarbinātība pilnīgi noteikti rada darba apstākļus, kuros strādājošo brīvība un autonomija ir visai ierobežota. Kamēr citās valstīs platformās strādājošie kompensē šo brīvības trūkumu, politiski mobilizējoties, protestējot un streikojot, tieši Latvijā kolektīvu mobilizāciju kavē vispārējā savstarpējā neuzticība un dominējošās neoliberalās vērtīborientācijas. Vienlaikus vismaz daļa no platformās strādājošajiem

šo darbu izvēlas tāpēc, ka darba grafika izvēles brīvība ļauj rast daudz labāku darba un privātās dzīves balansu nekā tradicionālā nodarbinātība. Attiecīgi: lai arī autonomija darbā ir ierobežota, šis darbs sniedz autonomijas izjūtu saistībā ar daudzām citām lomām un statusiem, ko cilvēks savā dzīvē īsteno. Šī atziņa ne tikai ir būtiska, plānojot nepieciešamās darba tiesību reformas platformu nodarbinātībā, bet arī liek pārskatīt tradicionālo darba praksi.

Raksts sagatavots Latvijas Kultūras akadēmijā realizētā pētījumā “Digitālajās platformās nodarbināto autonomijas izpratnes un prakse: *Wolt* un *Bolt* piegādes darbinieku pieredzes kultūrsocioloģiska analīze”, kuru finansējusi Latvijas Zinātnes padomes Fundamentāli lietišķo pētījumu programma (projekta Nr. lzp-2021/1-0521).

## VĒRES

- Altenried, M. (2024) Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56 (4), 1113–1128. <https://doi.org/10.1177/0308518X211054846>.
- Barbalet, J. M. (1992) A macro sociology of emotion: Class resentment. *Sociological Theory*, 10 (2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/201956>.
- Barratt, T.; Goods, C.; Veen, A. (2020) “I’m my own boss...”: Active intermediation and “entrepreneurial” worker agency in the Australian gig-economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52 (8), 1643–1661. <https://doi.org/10.1177/0308518X20914346>.
- Cini, L.; Goldmann, B. (2021) The worker capabilities approach: Insights from worker mobilizations in Italian logistics and food delivery. *Work, Employment and Society*, 35 (5), 948–967. <https://doi.org/10.1177/0950017020952670>.
- Dworkin, D. (1988) *The Theory and Practice of Autonomy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dyer-Witthford N. (2015) *Cyber-proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*. Toronto and London: Pluto Press.
- Giddens, A. (1973) *The class structure of the advanced societies*. London: Hutchinson & Co (Publishers).
- Glavin, P.; Bierman, A.; Schieman, S. (2021) Über-alienated: Powerless and alone in the gig economy. *Work and Occupations*, 48 (4), 399–431. <https://doi.org/10.1177/07308884211024711>.
- Harvey, D. (2005) *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, A. R. (1979) Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85 (3), 551–575. <http://www.jstor.org/stable/2778583>.
- Kelly, J. E. (2002) Mobilization theory. Kelly, J. E. (ed.) *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management*, Vol. 1, 135–155. London and New York: Routledge.
- Kešāne, I.; Ozoliņa, L. (2023) Neoliberal feeling rules and political subjectivities in post-Soviet Latvia: narratives of emigrants and those who remain. *Emotions and Society*, 6 (2), 206–224. <https://doi.org/10.1332/26316897Y2023D000000003>.
- Kešāne, I.; Spuriņa, M. (2024) Sociological Types of Precarity Among Gig Workers: Lived Experiences of Food Delivery Workers in Riga. *Social Inclusion*, 12. <https://doi.org/10.17645/si.7696>.

- MacDonald, R.; Giazitzoglu, A. (2019) Youth, enterprise and precarity: Or, what is, and what is wrong with, the “gig economy”? *Journal of Sociology*, 55 (4), 724–740. <https://doi.org/10.1177/1440783319837604>.
- Marx, K. (2010 [1847]) The poverty of philosophy. Answer to the philosophy of poverty by M. Proudhon. Marx, K.; Engels F. (eds) *Collected Works, Volume 6 (1845–1848)*. Lawrence & Wishart, Electric Book.
- Mendonça, P.; Kougiannou, N. K.; Clark, I. (2023) Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper-flexible and precarious work. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62 (1), 60–77. <https://doi.org/10.1111/irel.12320>.
- Merton, R. K. (1957) The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8 (2), 106–120. <https://doi.org/10.2307/587363>.
- Milkman, R.; Elliott-Negri, L.; Griesbach, K.; Reich A. (2021) Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery. *Critical Sociology*, 47 (3). <https://doi.org/10.1177/0896920520949631>.
- Ravenelle, A. J. (2019) *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*. Oakland: University of California Press.
- Rosenblat, A.; Stark, L. (2016) Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>.
- Pichault, F.; McKeown, T. (2019) Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34 (1), 59–72. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12132>.
- Ozoliņa, L. (2019) *Politics of waiting: Workfare, post-Soviet austerity and the ethics of freedom*. Manchester: Manchester University Press.
- Schaupp, S. (2021) Cybernetic proletarianization: Spirals of devaluation and conflict in digitalized production. *Capital & Class*, 46 (1), 1–21. <https://doi.org/10.1177/03098168211017614>.
- Schor, J. B.; Attwood-Charles, W.; Cansoy, M.; Ladegaard, I.; Wengronowitz, R. (2020) Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49, 833–861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>.
- Shibata, S. (2020) Gig-work and the discourse of autonomy: Fictitious freedom in Japan's digital economy. *New Political Economy*, 25 (4), 535–551. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1613351>.
- Sommers, J.; Woolfson, C. (eds) (2014) *The contradictions of austerity: The socio-economic costs of the neoliberal Baltic model*. London and New York: Routledge.
- Stuart, M.; Trappmann, V.; Bessa, I.; Joyce, S.; Neumann, D.; Umney, C. (2023) Labor Unrest and the Future of Work: Global Struggles Against Food Delivery Platforms. *Labor Studies Journal*, 48 (3), 287–297. <https://doi.org/10.1177/0160449X231178780>.
- TenHouten, W. D. (2018) From resentment to resentment as a tertiary emotion. *Review of European Studies*, 10 (4), 49–64. <https://doi.org/10.5539/res.v10n4p49>.
- Tumule, J.; Milovs, A. (2022) *Hate speech and Euroscepticism in Latvia: National report*. Riga: Latvian Centre for Human Rights.
- Umney, C.; Stuart, M.; Bessa, I.; Joyce, S.; Neumann, D.; Trappmann, V. (2024) Platform labour unrest in a global perspective: How, where and why do platform workers protest? *Work, Employment and Society*, 38 (1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/09500170231209676>.
- Vallas, S.; Schor, J. B. (2020) What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Woodcock, J.; Graham, M. (2020) *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Zwick, A. (2018) Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations and the case of Uber. *GeoJournal*, 83 (4), 679–691.

Redakcijā saņemts: 01.07.2024.; apstiprināts: 20.08.2024.



Raksts publicēts brīvpieejā saskaņā ar *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC BY-NC 4.0)* starptautisko licenci (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).