

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Οικονομία Διαμοιρασμού και Νέες Μορφές Απασχόλησης



CO¹
LABOURative
LAB



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

*Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται
για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.*

Περιεχόμενα

<i>Εισαγωγή</i>	2
<i>Έννοιες και μορφές της Οικονομίας των πλατφορμών και Νέες Μορφές Απασχόλησης</i>	5
Πλατφόρμες	9
Έννοιες, τάσεις και τύποι Νέων Μορφών Απασχόλησης.....	13
Κοινή χρήση εργαζομένων	15
Συναπασχόληση	16
Εργασία που βασίζεται σε voucher	17
Ενδιάμεση διαχείριση.....	18
Περιστασιακή εργασία	18
Κινητή εργασία βασισμένη στις ΤΠΕ.....	19
Εργασία κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια	20
Συνεργατική εργασία.....	22
Σχέση μεταξύ της οικονομίας διαμοιρασμού και των Νέων Μορφών Απασχόλησης.....	23
<i>Ψηφιακές πλατφόρμες οικονομίας διαμοιρασμού και Νέων Μορφών Απασχόλησης. Εισαγωγή στα κύρια χαρακτηριστικά και τις τάσεις</i>	23
Συνάφεια ψηφιακών πλατφόρμων για την οικονομία διαμοιρασμού και τις Νέες Μορφές Απασχόλησης.	23
<i>Ευκαιρίες για άνεργους, εμπόδια και οδηγοί</i>	24
Εμπόδια στις Νέες Μορφές Απασχόλησης.....	27
Οδηγοί για την οικονομία διαμοιρασμού.....	28
<i>Μελέτες περιπτώσεων</i>	30

Εισαγωγή

Τι αφορά το κεφάλαιο αυτό

Το πρώτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην παροχή μιας συνολικής εικόνας της Οικονομίας Διαμοιρασμού καθώς και των Νέων Μορφών Απασχόλησης. Στην πρώτη ενότητα αναλύουμε την οικονομία των πλατφορμών ή καλύτερα την αμειβόμενη εργασία που εκτελείται μέσω της διαμεσολάβησης των διαδικτυακών πλατφόρμων. Το κοινό θέμα της εργασίας σε διαδικτυακές πλατφόρμες αναπτύσσεται γύρω από τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (κυρίως το Διαδίκτυο) που διευκολύνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης.

Η δεύτερη ενότητα καλύπτει τις νέες μορφές απασχόλησης που εμφανίστηκαν από τις αρχές του 2000. Ο γενικός όρος νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνει έναν απροσδιόριστο αριθμό μορφών απασχόλησης που αλλάζουν την παραδοσιακή αντίληψη της απασχόλησης, κυρίως την έννοια της πλήρους απασχόλησης και επικεντρώνεται στην ευελιξία και την κοινωνική αλλαγή. Ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 2008 οι Νέες μορφές απασχόλησης κέρδισαν έδαφος.

Γιατί το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει ενδιαφέρον;

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μια πρώτη επισκόπηση της οικονομίας των πλατφορμών και των νέων μορφών απασχόλησης. Παρέχει μια πρώτη βασική κατανόηση των τελευταίων εξελίξεων στους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης, δίνοντας έμφαση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και αυτό-απασχόλησης.

Ανταγωνιστικά και δυσχερή οικονομικά περιβάλλοντα με δύσκολες προβλέψεις απασχόλησης ενδέχεται να επιβάλλουν νέες ή διαφορετικές δομές απασχόλησης. Οι νέες μορφές απασχόλησης και η οικονομία των πλατφορμών μπορεί να παράσχει δυνατότητες σε νέους ανθρώπους, σε άνεργους ή σε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές επιχειρηματικότητας και απασχόλησης μπορούν να αυξήσουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Επίσης, μια καλύτερη κατανομή πόρων οδηγεί στην αύξηση των ποσοστών αποτελεσματικότητας.

Τι πρόκειται να μάθετε εδώ;

Θα μάθετε βασικές έννοιες τόσο για την εργασία σε διαδικτυακές πλατφόρμες όσο και για τις νέες μορφές απασχόλησης. Επίσης, θα μάθετε τους πιο σημαντικούς οδηγούς αλλά και τα εμπόδια της οικονομίας των πλατφορμών.

Θα μάθετε να βλέπετε ποιες είναι οι νέες εξελίξεις και πως αυτές επηρεάζουν τον τρόπο που δουλεύετε, θα αρχίσετε να εξερευνάτε τι ταιριάζει σε εσάς.

Προστιθέμενη αξία για:

- **Άνεργους**

Θα κατανοήσετε τις τρέχουσες εξελίξεις στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, ιδιαίτερα όσον αφορά τις διαδικτυακές πλατφόρμες, επιτρέποντάς σας να καταλάβετε τις νέες μορφές απασχόλησης σε διαφορετικούς τομείς. Αν σκέφτεστε να δοκιμάσετε την τύχη σας στην Οικονομία Πλατφορμών, θα έχετε την ευκαιρία να μάθετε για τους ενδεχόμενους κινδύνους αλλά και για τα οφέλη στο αντίστοιχο κεφάλαιο που αναφέρεται στους οδηγούς αλλά και στα εμπόδια.

- **Επιχειρηματίες**

Θα μάθετε για την Οικονομία των πλατφορμών αλλά και τις Νέες Μορφές Απασχόλησης. Το κεφάλαιο αυτό θα φανεί ιδιαίτερα ενδιαφέρον σε όσους σκοπεύουν να εργαστούν ως αυτό-απασχολούμενοι. Επίσης, θα μάθετε να χρησιμοποιείτε τις Νέες Μορφές Απασχόλησης ή την οικονομία πλατφορμών στην ήδη υπάρχουσα επιχείρησή σας, όπως για παράδειγμα το να αναθέτετε εξωτερικές δουλειές μέσω των πλατφορμών αλλά και να μοιράζεστε υπαλλήλους με άλλες εταιρείες.

- **Προσωπικό Ανθρώπινου Δυναμικού**

Μπορεί να ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τις ενότητες που αναφέρονται στις Νέες Μορφές Απασχόλησης. Θα μάθετε νέους τρόπους για να αξιοποιήσετε το προσωπικό πιο αποτελεσματικά, για παράδειγμα σε συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις (κοινή χρήση εργαζομένων), χρησιμοποιώντας τις ΤΠΕ ή εκδίδοντας δελτία (voucher) για μικρότερα καθήκοντα (εργασία που βασίζεται σε voucher).




Τι θα είστε σε θέση να κάνετε μετά την ενασχόληση σας με αυτό το κεφάλαιο;

Να συμμετάσχετε σε διαδικτυακές εργασίες και/ή να αξιοποιήσετε τις νέες μορφές απασχόλησης στην επιχείρησή σας.



Έννοιες και μορφές της Οικονομίας των πλατφορμών και Νέες Μορφές Απασχόλησης

Τα τελευταία χρόνια ο κόσμος της εργασίας έχει βιώσει μεγάλες αλλαγές με τις νέες μορφές εργασίας που αναδύονται και οι οποίες αποτελούν πρόκληση για την παρούσα οργάνωση της εργασίας αλλά και για τους τρόπους με τους οποίους αυτή εκτελείται. Η «συνεργατική οικονομία», η οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης ή η οικονομία διαμοιρασμού είναι κάποιοι από τους γενικούς όρους που κυκλοφορούν το τελευταίο διάστημα στην επιστημονική και μη βιβλιογραφία προκειμένου να περιγράψουν μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, όπου η εργασία ή οι υπηρεσίες πραγματοποιούνται μέσω διαδικτυακών πλατφόρμων. Δεν υπάρχει σαφής ορολογία: «πληθοπορισμός», πληθεργασία, «συν-δημιουργία» είναι μόνο μερικοί από τους όρους που χρησιμοποιούνται για να την περιγράψουν (Huws, 2016; Huws et al., 2016). Υπάρχει σε πολλούς διαφορετικούς τομείς και υπηρεσίες – όπως σε συγκεκριμένο χώρο ή και ανεξάρτητα χώρου- αυτός το είδος της μεσιτείας εργασίας, υπηρεσιών ή καθηκόντων μεταξύ υπεργολάβων ή εργοδοτών και εργατών ή εργαζομένων επηρεάζει όλο και περισσότερο τον κόσμο της εργασίας. Η εργασία που εκτελείται με τη διαμεσολάβηση τέτοιων διαδικτυακών πλατφόρμων μπορεί να γίνεται με πληρωμή ή και όχι και να απευθύνεται είτε στους καταναλωτές είτε στις επιχειρήσεις. Τα τελευταία χρόνια, οι διαδικτυακές πλατφόρμες έχουν αποκτήσει μεγάλη οικονομική σημασία και έχουν τραβήξει ευρέως το ενδιαφέρον διαμορφωτών πολιτικής, μέσω μαζικής ενημέρωσης αλλά και της βιομηχανίας εν γένει (European Commission, 2016a, 2016b). Στο επίκεντρο αυτών των εξελίξεων είναι οι διαρκείς βελτιώσεις των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, ιδίως η ευρεία διαθεσιμότητα ευρυζωνικών συνδέσεων και η εξάπλωση της χρήσης των smartphones. Μέσω των ενσωματωμένων αποτελεσμάτων των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας, διευκολύνεται η εξωτερική ανάθεση και η μετεγκατάσταση της εργασίας και όσον άφορα τα αγαθά που μπορούν να «ψηφιοποιηθούν» ο χώρος της πληροφορίας στο διαδίκτυο γίνεται ένας νέος χώρος παραγωγής. Πολλές Νέες Μορφές Απασχόλησης υπάγονται στον ευρύ γενικό όρο της οικονομίας διαμοιρασμού, όρος που δεν περιλαμβάνει ένα σύνολο παρόμοιων μορφών απασχόλησης, αλλά περιγράφει μια σειρά από



αμειβόμενα και μη επαγγέλματα. Αυτή η νέα δυναμική της εργασίας δεν επηρεάζει μόνο τα αγαθά που μπορούν να ψηφιοποιηθούν όπως το λογισμικό ή τα προϊόντα που μπορούν να δημιουργηθούν (γραφικά, ιστοσελίδες, βίντεο κ.λπ.), αλλά επηρεάζει επίσης τις υπηρεσίες διαμονής, μεταφοράς, παράδοσης τροφίμων ή χειροτεχνίας και, συνεπώς, τη διαμεσολάβηση ανθρώπινου δυναμικού η οποία είναι χωροθετημένη και δεν μπορεί να γίνει αυστηρά μέσω Διαδικτύου. Εδώ, το Διαδίκτυο καταλαμβάνει το ρόλο των σύγχρονων γραφείων εργασίας, συνδέοντας τους πελάτες με τους παρόχους υπηρεσιών και παρακάμπτοντας άλλους μεσάζοντες. Ιδιαίτερα οι χωροθετημένες υπηρεσίες που συνδέονται με τους τομείς των καταλυμάτων, των μεταφορών και της οικιακής εργασίας που διευκολύνονται από το (κινητό) διαδίκτυο εκτινάχτηκαν από το 2010 και συνέβαλαν σημαντικά στα έσοδα και το εμπόριο. Ωστόσο, πολλά χαρακτηριστικά της Οικονομίας Διαμοιρασμού αλληλεπικαλύπτονται από τις «παραδοσιακές» μορφές απασχόλησης.


Κατηγοριοποίηση

Αν και η κατηγοριοποίηση των εννοιών της crowd employment (πληθεργασίας) είναι δύσκολη, υπάρχουν διαθέσιμες κάποιες ομοιότητες και ομοίως κάποια διακριτικά χαρακτηριστικά: η διαμεσολάβηση στο Διαδίκτυο μέσω μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας μεταξύ εργοδοτών ή πελατών και υπαλλήλων ή εργαζομένων μοιράζεται από όλες τις μορφές της οικονομίας πλατφορμών. Μια άλλη γραμμή διαφοροποίησης είναι οι υπηρεσίες που προσφέρονται.

Οι υπηρεσίες μπορεί να είναι καθαρά ψηφιακού χαρακτήρα ή να απαιτείται κάποια συγκεκριμένη τοποθεσία προκειμένου αυτές να εκτελεστούν.

Σε αυτή την υπο-ενότητα αναπτύσσουμε πέντε γενικές έννοιες σύμφωνα με τις υπηρεσίες που εκτελούν οι εργαζόμενοι:

1. Υπάρχουν υπηρεσίες που είναι ψηφιακές ή που μπορούν εύκολα να ψηφιοποιηθούν και να πραγματοποιηθούν σε υπολογιστή, φορητό υπολογιστή, tablet, κ.λπ. Αυτές οι υπηρεσίες μπορούν να εκτελεστούν



οπουδήποτε, πράγμα που σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν χρειάζονται απαραίτητα να βρίσκονται σε ένα γραφείο, αλλά μπορούν να εργαστούν από το σπίτι. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες μπορεί να είναι πολύ απλές, σε μεγάλο βαθμό επαναλαμβανόμενες και ενδεχομένως όχι πολύ χρονοβόρες ή αντίστοιχα μπορεί να είναι πιο περίπλοκες, ιδιαίτερα χρονοβόρες και να απαιτούν γνώσεις και δεξιότητες.

- *Παραδείγματα είναι η κωδικοποίηση, οι διοικητικές εργασίες, τα δημιουργικά επαγγέλματα όπως ο σχεδιασμός, τα κινούμενα σχέδια, το βίντεο, η μουσική κ.λπ. ή άλλες εργασίες που μπορούν να εκτελεστούν στο διαδίκτυο. Αυτός ο τομέας της συνεργατικής οικονομίας έχει ήδη καθιερωθεί και υπάρχουν πολλές, εύκολα προσπελάσιμες επιλογές για να συμμετάσχει κανείς.*

2. Η δεύτερη κατηγορία συνεργατικής εργασίας καλύπτει υπηρεσίες που εκτελούνται εκτός σύνδεσης και δεν είναι ψηφιακές (αλλά φυσικά ακόμα γίνονται με τη διαμεσολάβηση διαδικτυακών πλατφορμών). Το σύνολο αυτό των υπηρεσιών εκτελούνται σε συγκεκριμένο χώρο και δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν κάπου αλλού. Συνήθως, για τέτοιου είδους υπηρεσίες απαιτείται κάποιος εξοπλισμός, (π.χ. αυτοκίνητο ή ποδήλατο) και είναι επίσης σημαντικό το άτομο που εκτελεί την υπηρεσία να είναι ικανό και να έχει τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εκτελέσει την εργασία, π.χ. να έχει δίπλωμα οδήγησης. Εκτός αυτού, τα καθήκοντα είναι βραχυπρόθεσμα. Λόγω της υποχρέωσης δέσμευσης σε μια συγκεκριμένη τοποθεσία, αυτό το είδος της συνεργατικής εργασίας είναι πιο σύνηθες σε αστικές περιοχές, ενώ μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα δύσκολο τέτοιου είδους εργασίες να προσφερθούν σε αγροτικές περιοχές.

- *Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της κατηγορίας είναι η μεταφορά ανθρώπων ή αγαθών, οι τομείς της χειροτεχνίας, των κατασκευών ή των οικιακών υπηρεσιών. Αυτός είναι ένας ταχέως αναπτυσσόμενος τομέας της συνεργατικής οικονομίας και ιδιαίτερα οι μεταφορές, η*

χειροτεχνία και οι οικιακές υπηρεσίες είναι σχετικά εύκολα προσβάσιμες σε ανθρώπους που θέλουν να αυτοαπασχοληθούν στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας.

3. Η επόμενη επιλογή, στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας, για τη δημιουργία εισοδήματος είναι η ενοικίαση ακίνητης περιουσίας. Φυσικά, δεν έχουν όλοι οι άνθρωποι πρόσβαση στην ενοικίαση ακίνητης περιουσίας. Επίσης, λειτουργεί κυρίως σε μεγάλες πόλεις ή σε τουριστικούς κόμβους.

○ *Χαρακτηριστικά παραδείγματα της κατηγορίας αυτής είναι οι μεγάλες διεθνείς εταιρείες όπως η Airbnb, Wimdoο κλπ.*

4. Η κατηγορία αυτή δεν αφορά καθόλου τον τομέα των υπηρεσιών αλλά τα προϊόντα που πωλούνται μέσω διαδικτυακών πλατφόρμων. Αυτά τα προϊόντα μπορούν να παραχθούν οπουδήποτε, δεν μπορούν να ψηφιοποιηθούν και είναι φυσικής φύσης. Τα προϊόντα μπορούν να παραχθούν στο σπίτι και στέλνονται στον πελάτη μέσω mail. Αυτή η κατηγορία δεν είναι νέα αλλά παρέχει τη δυνατότητα διεύρυνσης των πελατειακών βάσεων και της πώλησης προϊόντων σε μεγάλες αποστάσεις. Ο τόπος παραγωγής δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικός και θα μπορούσε να γίνει σε αγροτικές περιοχές, όπου το κόστος συντήρησης είναι χαμηλό.

○ *Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα χειροποίητα προϊόντα ή προϊόντα που παράγονται σε μικρές ποσότητες. Η πώληση φυσικών προϊόντων στο διαδίκτυο μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για όσους έχουν ήδη εμπειρία στην παραγωγή και πώληση προϊόντων και οι οποίοι μένουν σε απομακρυσμένες περιοχές με μικρή πρόσβαση σε πελατειακές βάσεις.*

5. Ένας άλλος τρόπος συμμετοχής ατόμων στη συνεργατική οικονομία είναι μέσω των [sharing platforms](#) (ενδεχομένως αυτή να είναι η πραγματική οικονομία διαμοιρασμού). Σε αυτήν την κατηγορία δεν δύναται να δημιουργηθεί εισόδημα αλλά αποτελεί περισσότερο έναν τρόπο ελαχιστοποίησης του κόστους μέσω της κοινής χρήσης ενός γραφείου ή μιας βόλτας. Θεωρούμε ότι

αυτή η κατηγορία είναι δευτερεύουσας σημασίας για το εν λόγω μάθημα κατάρτισης, καθώς δεν παρέχει τρόπους δημιουργίας εισοδήματος. Ο τομέας αυτός, ο οποίος μπορεί να θεωρηθεί σαν σχέδιο για τις σημερινές κερδοφόρες πλατφόρμες οικονομίας της περιστασιακής απασχόλησης, είναι πολύ λιγότερο αντιπροσωπευόμενος στα μέσα μαζικής ενημέρωσης αλλά και στην επιστημονική βιβλιογραφία. Στο πεδίο αυτού του project κατάρτισης, οι μη κερδοσκοπικές από κοινού δραστηριότητες μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να μετακινούνται τα άτομα από και προς το χώρο εργασίας, να μοιράζονται χώρους εργασίας, να έχουν πρόσβαση στη γνώση αλλά και για να μειώσουν άλλα κόστη της καθημερινής ζωής. Μπορεί κανείς να συναντήσει ευρεία χρήση των πλατφόρμων κοινοχρησίας στον τομέα των μεταφορών (κοινή χρήση αυτοκινήτου, ποδηλάτου κλπ), στον τομέα της διαμονής (μοίρασμα διαμερισμάτων ή σπιτιών), στους χώρους εργασίας (συνεργατικοί χώροι) και για άλλες υπηρεσίες (αυτή είναι μια πολύ ευρεία κατηγορία π.χ. καταμερισμός χρόνου, τράπεζες χρόνου, εναλλακτικές πλατφόρμες νομισμάτων, συνεργατική χρηματοδότηση κλπ). Αυτές οι μορφές μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα δεν περιλαμβάνουν καθαυτού τη δυνατότητα αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας, αλλά περισσότερο επιτρέπουν τη μείωση του υπάρχοντος κόστους ή διευκολύνουν την πρόσβαση στη γνώση και στις υπηρεσίες που διαφορετικά είναι απροσπέλαστες. Υπάρχει πολύ μικρή πιθανότητα για κάποιον για να γίνει αυτοαπασχολούμενος σε αυτόν τον τομέα, εκτός και αν ιδρύσει ο ίδιος πλατφόρμες κοινοχρησίας (sharing economy platforms). Τα άτομα δεν μπορούν να δημιουργήσουν εισόδημα με την «κοινοχρησία» αυτών των υπηρεσιών, αλλά μπορούν μόνο να χρησιμοποιήσουν/ προσφέρουν υπηρεσίες πιο αποδοτικά.

Πλατφόρμες

Παρά τον τεράστιο αριθμό των crowdsourcing πλατφόρμων που εμφανίζονται διαρκώς στον Παγκόσμιο Ιστό, με τα πολλαπλά τους διακριτικά χαρακτηριστικά,

μπορεί να γίνει μια διάκριση κυρίως τεσσάρων διαφορετικών μορφών ενδιάμεσων crowdsourcing πλατφόρμων:


Αρχικά, υπάρχουν πλατφόρμες που βασίζονται σε προσφορές και αυτές που βασίζονται διαγωνισμούς:

1. Στις πλατφόρμες που βασίζονται στην προσφορά, οι πελάτες ανεβάζουν μια συνοπτική περίληψη και θέτουν ένα βασικό πλαίσιο για τα καθήκοντα, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει την περιγραφή της εργασίας, σταθερή ή ωριαία τιμή, ένα χρονικό πλαίσιο, πιθανούς δείκτες μέτρησης και ίσως και κάποια εργασία αναφοράς. Από την άλλη πλευρά, οι Crowdworkers μπορούν να κάνουν αίτηση για τη δουλειά διευκρινίζοντας τους όρους τους, συμπεριλαμβανομένων των διευκρινίσεων σχετικά με την εργασία, τις διαπραγματεύσεις σχετικά με την τιμή αλλά και το χρονικό πλαίσιο καθώς και τον καθορισμό των δεικτών μέτρησης. Ανάλογα τον τρόπο με τον οποίο θα συμφωνήσουν τα δυο μέρη, μπορεί να γίνουν πληρωμές σε συγκεκριμένους δείκτες μέτρησης, συνήθως όμως, η πληρωμή γίνεται μόλις ολοκληρωθεί η εργασία και εφόσον ο πελάτης είναι ικανοποιημένος. Η πληρωμή γίνεται από τους παρόχους πλατφόρμας. Ένα συγκεκριμένο ποσοστό του όγκου της παραγγελίας και/ή ένα ποσοστό κατ' αποκοπή χρεώνεται από την πλατφόρμα (διαφέρει ανάλογα με την πλατφόρμα) για την παροχή των ενδιάμεσων υπηρεσιών τους. Ορισμένες πλατφόρμες επίσης χρεώνουν τους crowdworkers για την τοποθέτηση προσφοράς στις προσφορές εργασίας. Οι κυριότερες πλατφόρμες που βασίζονται στην προσφορά είναι οι "Upwork", "Freelancer" ή "Peopleperhour". Λεπτομερέστερη παρουσίαση αυτών θα γίνει στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.

2. Η δεύτερη μορφή crowdsourcing πλατφόρμων είναι αυτές που βασίζονται σε διαγωνισμούς. Οι πελάτες ανεβάζουν μια συνοπτική περίληψη με συγκεκριμένη χρηματική αμοιβή (π.χ. μπορούν να επιλέξουν μια από τις έτοιμες κατηγορίες αμοιβών που έχουν τεθεί από την πλατφόρμα). Οι Crowdworkers έχουν την ευκαιρία να υποβάλλουν τελικά ή σχεδόν τελικά προϊόντα σε έναν πελάτη, ευελπιστώντας να κερδίσουν τον διαγωνισμό. Οι πελάτες, ωστόσο, μπορούν να επιλέξουν μέσα από πολλαπλές υποβολές. Για

να έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιλεγούν ως νικητές, οι Crowdworkers συχνά υποβάλλουν πολλαπλές εκδόσεις. Συνήθως, υπάρχουν διαφορετικά στάδια επιλογής ενός προϊόντος. Οι σύντομες λίστες με επιλεγμένους εργαζομένους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Αυτοί οι εργαζόμενοι μπορεί να λάβουν ανατροφοδότηση και / ή προτάσεις για βελτίωση, πριν ο πελάτης κάνει την τελική του επιλογή. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι Crowdworkers σε αυτήν τη λίστα λαμβάνουν ήδη κάποια οικονομική αποζημίωση. Μόλις επιλεγεί ο σχεδιασμός που κερδίζει, ο πελάτης μπορεί να αναμένει μόνο μικρές αλλαγές. Ο εργαζόμενος πληρώνεται μετά την αποδοχή του προϊόντος. Λόγω των μικρών πιθανοτήτων επιλογής, οι πλατφόρμες που βασίζονται σε διαγωνισμούς δεν είναι ο αγαπημένος τρόπος εργασίας πολλών εργαζομένων. Οι πλατφόρμες που βασίζονται σε διαγωνισμούς χρησιμοποιούνται ευρέως σε δημιουργικούς τομείς, όπως ο σχεδιασμός, η αρχιτεκτονική ή εργασία ήχου / εικόνας. Τέτοιες πλατφόρμες είναι για παράδειγμα οι: "99designs" ή "Designcrowd".

3. Επιπλέον, κάποιες πλατφόρμες προσφέρουν χαρακτηριστικά καταστημάτων - συχνά για να συμπληρώσουν τη διαμεσολάβηση εργασίας που βασίζεται στις προσφορές ή στο διαγωνισμό, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφέρουν ετοιμοπαράδοτα προϊόντα σε καθορισμένες τιμές. Αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν τόσο υπηρεσίες όσο και προϊόντα, όπως χειροποίητα προϊόντα, γραφικά σχέδια, βίντεο ή προϊόντα ήχου. Άλλες πλατφόρμες επικεντρώνονται αποκλειστικά στην παροχή ετοιμοπαράδοτων πακέτων εργασίας (π.χ. fiverr). Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό είναι, ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη μορφή πλατφόρμας, η δυνατότητα που δίνεται στους πελάτες να ξεκινήσουν ένα λεγόμενο «ιδιωτικό project». Αυτό το εργαλείο τους επιτρέπει να έρχονται σε άμεση επαφή με τους εργαζομένους, να τους προσφέρει συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή να τους καλεί να συμμετάσχουν σε ένα διαγωνισμό και να διαπραγματεύονται απευθείας όρους και προϋποθέσεις. Προτού να προσκληθούν σε τέτοιου είδους projects, οι crowdworkers συνήθως πρέπει να έχουν εδραιώσει τη φήμη τους μέσω των online προφίλ τους βελτιώνοντας διαρκώς τη βαθμολογία που παίρνουν από τους πελάτες. Μια πλατφόρμα που επικεντρώνεται



αποκλειστικά στην πώληση έτοιμων προϊόντων είναι το "Fiverr", όπου κάθε εργασία / προϊόν κοστίζει πέντε δολάρια. Ωστόσο, σε άλλες πλατφόρμες πολλαπλών χρήσεων, όπως η "Freelancer", ή σε συγκεκριμένες πλατφόρμες, όπως η "99designs", οι εμπλεκόμενοι μπορούν επίσης να πωλούν απευθείας τα προϊόντα τους.

4. Εκτός από τις υπηρεσίες που βασίζονται σε διαγωνισμούς και προσφορές αλλά και τις πλατφόρμες για ετοιμοπαράδοτες υπηρεσίες, υπάρχει και η αυτοματοποιημένη αντιστοίχιση με βάση συγκεκριμένες μεταβλητές: π.χ. οι παροχείς υπηρεσιών και οι πελάτες αντιστοιχίζονται μέσω μιας εφαρμογής σύμφωνα με την απόσταση της τοποθεσίας στην οποία θα γίνει η παροχή της υπηρεσίας ("Uber", ή παρόμοιες υπηρεσίες μεταφοράς). Οι εργαζόμενοι (οι οδηγοί στη συγκεκριμένη περίπτωση) λαμβάνουν μια ηχητική ειδοποίηση και έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν το αν θα παρέχουν την υπηρεσία. Στην παρούσα φάση δεν είμαστε σίγουροι αν θα ληφθούν υπόψη κάποιες πρόσθετες μεταβλητές όπως η διαδικτυακή βαθμολογία και η εμπειρία του οδηγού. Η τιμολόγηση της υπηρεσίας εξαρτάται και πάλι από διάφορες μεταβλητές, όπως η απόσταση που καλύπτεται ή η πραγματική ζήτηση σε μια συγκεκριμένη περιοχή. Όταν υπάρχει μεγάλη ζήτηση και λίγοι διαθέσιμοι οδηγοί στην περιοχή, οι τιμές αυξάνονται και αντίστροφα, αν υπάρχει χαμηλή ζήτηση, οι τιμές μειώνονται. Αυτή η μέθοδος έχει ως στόχο να παροτρύνει τους οδηγούς να καλύψουν άλλες περιοχές και να διατηρήσουν μικρούς χρόνους αναμονής για τους πελάτες.

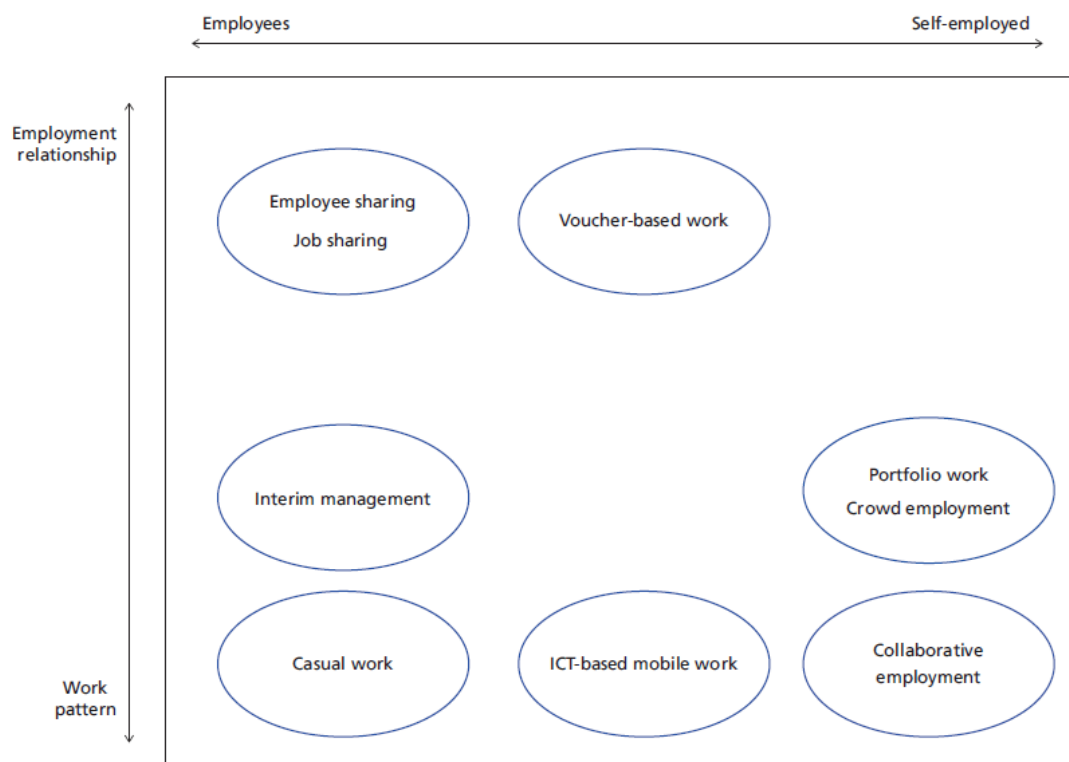
Εκτός από την εφαρμογή "Uber", αυτό το είδος αντιστοίχισης χρησιμοποιείται κυρίως για υπηρεσίες βάσει τοποθεσίας στον τομέα της μεταφοράς ή της παράδοσης. Χαρακτηριστικές πλατφόρμες είναι η "BlaBlaCar" (carpooling), "MyTaxi" για μεταφορά, ή "Foodora" και "Deliveroo" στον τομέα παράδοσης τροφίμων. Με εφαρμογές όπως η "Airbnb" ή "Wimdu" οι άνθρωποι μπορούν να υπενικιάσουν ακίνητα.

Έννοιες, τάσεις και τύποι Νέων Μορφών Απασχόλησης

Τα τελευταία χρόνια γίνεται ιδιαίτερος λόγος για την εργασία και τις διάφορες μορφές εργασίας που δεν ταιριάζουν στην παραδοσιακή μορφή εργασίας πλήρους απασχόλησης. Υπό τον όρο Νέες Μορφές Απασχόλησης περιλαμβάνεται ένας αριθμός εννοιών γύρω από την ευελιξία, τη χρήση νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών που άρχισαν να αναδύονται περίπου το έτος 2000. Επίσης, ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης του 2008, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αναζητούν τρόπους μείωσης της ανεργίας αλλά και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Η χρήση της αυξημένης ευελιξίας των εργοδοτών και των εργαζομένων αλλά και η διερεύνηση άλλων μορφών εργασιακών σχέσεων υπήρξε μια λύση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προώθησε την ανάπτυξη σε αυτόν τον τομέα, καθώς "αποσκοπεί στη διερεύνηση των πολιτικών αντιδράσεων σε αυτές τις εξελίξεις στη δομή της απασχόλησης, στη στήριξη των εργοδοτών και των εργαζομένων με γενικό στόχο τη διατήρηση της βιώσιμης απασχόλησης και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης" (Eurofound, 2015, σελ. 4). Μια έκθεση που εκπονήθηκε από το Eurofound (2015) εντόπισε εννέα νέες μορφές απασχόλησης, οι οποίες χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι αντιπροσώπευουν μια νέα σχέση εργοδότη / εργαζομένου ή πελάτη / εργαζομένου και νέους τρόπους με τους οποίους διεξάγεται η εργασία. Οι εννιά κατηγορίες είναι οι εξής:


1. Κοινή χρήση εργαζομένων
2. Συναπασχόληση
3. Εργασία που βασίζεται σε voucher
4. Ενδιάμεση διαχείριση
5. Περιστασιακή εργασία
6. Κινητή εργασία βασισμένη στις ΤΠΕ
7. Crowd employment (πληθεργασία)
8. Εργασία χαρτοφυλακίου
9. Συνεργατική εργασία

Figure 2: Classification of nine new forms of employment



Source: Eurofound


Στην επόμενη ενότητα θα συζητήσουμε συνοπτικά οκτώ από τις εννέα μορφές εργασίας και απασχόλησης. Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με το crowd employment (που ονομάζεται crowd work σε αυτή την έκθεση) παρέχονται στην προηγούμενη ενότητα. Ορισμένες εκθέσεις που διεξήχθησαν από το Eurofound (Eurofound, 2015, 2016, και από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, 2017) αναζητούσαν στοιχεία για τις νέες μορφές απασχόλησης σε 25 κράτη μέλη της ΕΕ και στη Νορβηγία (στην έκθεση του 2015) και έφτιαξαν μια εμπειριστατωμένη έκθεση για τη στρατηγική κοινή χρήση των εργαζομένων το 2016 και μια άλλη έκθεση για την εργασία που μπορεί να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε χώρο και χρόνο (η οποία δημοσιεύθηκε το 2017). Δεν εντοπίστηκαν όλες οι νέες μορφές απασχόλησης σε όλες τις χώρες το 2015. Οι πέντε χώρες που καλύπτονται στο παρόν project (Ισπανία, Ελλάδα, Σλοβενία, Βουλγαρία και Αυστρία) παρουσίαζαν διαφορετικές μορφές απασχόλησης: στην Αυστρία, υπήρχε η κοινή χρήση εργαζομένων, η εργασία που βασίζεται σε voucher και η συνεργατική απασχόληση· στη Βουλγαρία υπήρξαν στοιχεία για την κοινή χρήση



εργαζομένων · στη Σλοβενία, υπήρχαν στοιχεία για τη συναπασχόληση, την περιστασιακή εργασία και την κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ · στην Ελλάδα εφτά νέες μορφές απασχόλησης μοιάζουν να είναι σχετικές, όπως η κοινή χρήση εργαζομένων, η ενδιάμεση διαχείριση, η κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ, η εργασία με βάση τα voucher, η εργασία χαρτοφυλακίου, η απασχόληση πλήθους και η συνεργατική απασχόληση · και στην Ισπανία η κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ, η πληθεργασία αλλά και η συνεργατική απασχόληση. Καθώς οι περιοχές αυτές κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών φαίνεται να βρίσκονται σε στάδιο μεταβατικό, ο κατάλογος αυτός είναι πολύ πιθανόν να είναι παρωχημένος.

Κοινή χρήση εργαζομένων

Η πρώτη μορφή νέας απασχόλησης είναι η κοινή χρήση των εργαζομένων, όπου δύο ή περισσότεροι εργοδότες μισθώνουν από κοινού τους εργαζομένους. Αυτό επιτρέπει την ευέλικτη διανομή των εργαζομένων μεταξύ των εργοδοτών και τη διατήρηση των εργαζομένων. Όταν η ανταλλαγή εργαζομένων προσεγγίζεται στρατηγικά, οι εταιρείες δημιουργούν μια νομική οντότητα για να σχηματίσουν ένα συλλογικό προσωπικό, δηλαδή να προσλάβουν εργαζόμενους οι οποίοι στη συνέχεια θα μπορούν να εργάζονται για όλες τις εμπλεκόμενες εταιρείες. "Η ομάδα εργοδοτών γίνεται νόμιμος εργοδότης των κοινών εργαζομένων, ενώ οι συμμετέχουσες εταιρείες είναι υπεύθυνες για την οργάνωση της εργασίας αλλά και μέτρα υγείας και ασφάλειας" (Eurofound, 2015, σελ. 14). Για τους εργαζόμενους, αυτό προσφέρει μόνιμη απασχόληση (για παράδειγμα για τους εποχικούς εργαζόμενους, για αυτούς εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης κ.λπ.). Αντίθετα, χρησιμοποιείται η ad-hoc κοινή χρήση εργαζομένων, όταν μια εταιρεία εκχωρεί προσωρινά εργαζόμενους σε άλλες εταιρείες, για παράδειγμα όταν η εταιρεία αποστολής έχει πολύ λίγη δουλειά και μεγάλο ποσοτικά ανθρώπινο δυναμικό και αντίστροφα. Η κοινή χρήση εργαζομένων συναντάται σε διάφορους τομείς και σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται από τη χώρα στην οποία χρησιμοποιείται. Στη Γαλλία, όπου η κοινή χρήση εργαζομένων είναι συνήθης, η γεωργία είναι ο κυρίαρχος τομέας, ενώ σε άλλες χώρες οι τομείς της μεταποιητικής βιομηχανίας, των κατασκευών ή της λιανικής πώλησης



αποτελούν επίσης συνήθειες τομείς για την από κοινού χρήση των εργαζομένων. Η κοινή χρήση των εργαζομένων στην Αυστρία αναγνωρίζει ίσα δικαιώματα στους επιμερισμένους εργαζόμενους και στο βασικό προσωπικό.

Η κοινή χρήση εργαζομένων ήταν μια νέα μορφή απασχόλησης που επίσης προσδιορίστηκε από τους εταίρους του Project co-Labourative Lab στις αντίστοιχες χώρες τους. Η Βουλγαρία ανέφερε ότι είναι αρκετά συνηθισμένη μορφή στον τομέα της πληροφορικής. Στην Ελλάδα, δεν είναι πολύ συνηθισμένη από την Ισπανία και τη Σλοβενία, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις ομάδες κοινής χρήσης εργαζομένων, γεγονός που αποτελεί ενδεχομένως ένδειξη ότι δεν είναι πολύ συνηθισμένες μορφές ούτε σε αυτές τις χώρες.

Συναπασχόληση

Στη συναπασχόληση προσλαμβάνονται δύο ή περισσότεροι εργαζόμενοι για να συμπληρώσουν μία θέση. Συνήθως αυτό σημαίνει ότι δύο εργαζόμενοι καλύπτουν μία θέση πλήρους απασχόλησης. Ανάλογα με τη χώρα, οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν μία σύμβαση που θα εμπεριέχει όλους τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους ή όλοι τους να λάβουν ενιαίες συμβάσεις. Η συναπασχόληση επιτρέπει την ευελιξία των εργαζομένων και μπορεί να χρησιμοποιηθεί όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να εργαστούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ταυτόχρονα, οι εταιρείες αποκτούν πρόσβαση σε πρόσθετες δεξιότητες και προσόντα. Η συγκεκριμένη διάταξη της σύμβασης σχετικά με τη διάρκεια της απασχόλησης, το ωράριο εργασίας ή την οργάνωση της εργασίας και ούτω καθεξής, αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.


Στη Σλοβενία, για παράδειγμα, η συναπασχόληση είναι ένα νέο ενεργό μέτρο πολιτικής για την αγορά εργασίας με στόχο τη μείωση της ανεργίας. Δεν απευθύνεται ειδικά σε εργαζόμενους που έχουν ήδη μια θέση εργασίας, αλλά απευθύνεται σε ανέργους.

Εργασία που βασίζεται σε voucher

Η εργασία που βασίζεται σε voucher (δελτία) ορίζεται ως η εργασία που δεν συνεπάγεται άμεση καταβολή μετρητών μεταξύ εργαζομένων και πελατών. Αντίθετα, οι πελάτες μπορούν να αγοράσουν voucher από μια επίσημη κυβερνητική οργάνωση ή από άλλον εξουσιοδοτημένο οργανισμό. Συχνά τα δελτία αυτά ισχύουν για συγκεκριμένο έργο, συνήθως στον τομέα των οικιακών υπηρεσιών και στη γεωργία. Ένας λόγος για την ενίσχυση της εργασίας που βασίζεται σε δελτία είναι η παροχή μέσων στήριξης της νόμιμης απασχόλησης σε τομείς όπου η αδήλωτη εργασία είναι συνηθισμένη. Τα εκδοθέντα δελτία περιλαμβάνουν ήδη τέλη και φόρους και διευκολύνουν μια εύκολη και νόμιμη δυνατότητα να απασχολούνται εργαζόμενοι για ένα και μόνο έργο ή για μια εργασία ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, όλες οι μορφές εργασίας που βασίζονται σε voucher δεν καλύπτουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Το Eurofound βρήκε αποδεικτικά στοιχεία για δουλειά που βασίζεται σε voucher στην Ελλάδα και την Αυστρία, μεταξύ άλλων.

Δεδομένου ότι η εργασία που βασίζεται σε voucher αφορά βραχυπρόθεσμες εργασίες, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η εργασία που βασίζεται σε voucher συναντάται σε ομάδες εργαζομένων εκτός του παραδοσιακού εργατικού δυναμικού: π.χ. οι άνεργοι, οι σπουδαστές, οι συνταξιούχοι και οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονται με σύμβαση και οι αλλοδαποί. Τα επαγγέλματα αυτά γενικά δεν έχουν εξειδικευμένες απαιτήσεις κατάρτισης. Πολύ συχνά, η εργασία που βασίζεται σε voucher αλληλεπικαλύπτεται από άλλες νέες μορφές απασχόλησης ή, παραδείγματος χάριν, η περιστασιακή εργασία και η εργασία κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια μπορούν επίσης να λειτουργήσουν με ένα σύστημα πληρωμής με βάση τα voucher.

Ένας πρωταρχικός στόχος για τους πελάτες μπορεί να είναι η καθιέρωση μιας επίσημης και δηλωμένης εργασιακής σχέσης με έναν εργαζόμενο. Επίσης, η εργασία που βασίζεται σε voucher δε ενέχει μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις έναντι του εργαζομένου και δεν απαιτεί μεγάλη διοικητική εργασία. Αντίθετα, η εργασία που βασίζεται σε voucher προσφέρει στους εργαζόμενους ευκαιρίες για εισόδημα και (προσωρινή) απασχόληση. Θα μπορούσαν επίσης να επωφεληθούν από την ευελιξία,




η οποία όμως δεν επιδιώκεται σκόπιμα αλλά επιβάλλεται από τις ευκαιρίες απασχόλησης και τα χρονοδιαγράμματα των πελατών. Σε σύγκριση με την αδήλωτη εργασία, οι εργαζόμενοι έχουν συνήθως κάποιο είδος κοινωνικής προστασίας και εγγυήσεις πληρωμής.

Ενδιάμεση διαχείριση

Η ενδιάμεση διαχείριση μπορεί να συγκριθεί με τις δραστηριότητες των γραφείων προσωρινής απασχόλησης: οι εταιρείες εκμισθώνουν το προσωπικό τους σε άλλες εταιρείες για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και σκοπό. Σε αντίθεση με τις υπηρεσίες προσωρινής εργασίας, η ενδιάμεση διαχείριση ισχύει για άτομα υψηλής εξειδίκευσης. Η διάκριση μεταξύ γραφείου προσωρινής απασχόλησης και ενδιάμεσης διαχείρισης δεν είναι πάντοτε σαφής, αλλά όσον αφορά την ενδιάμεση διαχείριση, η εταιρεία υποδοχής των εργαζομένων συνήθως γίνεται εργοδότης. Αυτή η μορφή απασχόλησης επιτρέπει στις επιχειρήσεις να δρουν ευέλικτα όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας τους και δεν απαιτεί μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις. Δεδομένου ότι η ενδιάμεση διαχείριση απευθύνεται κυρίως σε εμπειρογνώμονες διαχείρισης, οι οποίοι είναι εξειδικευμένοι και έχουν εμπειρία στη διαχείριση κρίσεων, ενδέχεται να παρουσιάζουν μικρότερο ενδιαφέρον για το πεδίο του project co-Labourative. Μπορεί να ενδιαφέρει τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού.

Περιστασιακή εργασία

Η περιστασιακή εργασία είναι ένας γενικός όρος για την απασχόληση που είναι ασταθής και ασυνεχής. Σε αντίθεση με τη συναπασχόληση, ικανοποιεί την ευελιξία των εργοδοτών, καθώς οι εργοδότες δεν χρειάζεται να παρέχουν τακτικά εργασία. Οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προσδοκούν ότι η εργασία θα είναι συνεχής αλλά θα εξαρτάται μάλλον από τον τρέχοντα φόρτο εργασίας. Οι περιστασιακές συμβάσεις εργασίας έχουν παρουσιάσει ραγδαία αύξηση από την κρίση του 2008. Η έκθεση του Eurofound διακρίνει περαιτέρω τη διαλείπουσα εργασία, όπου οι εργαζόμενοι εκτελούν ένα συγκεκριμένο καθήκον εντός καθορισμένου χρονικού διαστήματος - όπως συμβαίνει με την εργασία με βάση το έργο ή την εποχιακή εργασία, και την εφημερία, όπου υπάρχει συνεχής εργασιακή σχέση αλλά δεν υπάρχει συνεχής




εργασία και αμοιβή. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, αυτή η τελευταία μορφή εργασίας είναι γνωστή ως συμβόλαια μηδενικού ωραρίου, όπου οι εργοδότες δεν χρειάζεται να παρέχουν καμία εργασία.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, η ύπαρξη μιας ομάδα περιστασιακών εργαζομένων έχει το πλεονέκτημα της γρήγορης διοχέτευσης εργαζομένων σε ένα έργο σε σύντομο χρονικό διάστημα, χωρίς να έχουν μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις έναντι αυτών των εργαζομένων. Πόσο νωρίτερα οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για την εργασία που πρέπει να εκτελέσουν διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών και των συμβάσεων, ξεκινώντας από μία ώρα πριν από την έναρξη της ανάθεσης και φτάνει ως και τις τέσσερις εβδομάδες. Η διαχείριση της ομάδας εργαζομένων γίνεται συχνά από πρακτορεία προσωρινής απασχόλησης. Και σε αυτή την περίπτωση, οι τομείς και οι τύποι εργασίας που επωφελούνται περισσότερο από την περιστασιακή εργασία είναι εκείνοι με εποχικές δραστηριότητες ή δραστηριότητες με μεταβλητή ζήτηση. Επιπλέον, η περιστασιακή εργασία χρησιμοποιείται για περιστασιακές εκδηλώσεις, όπως συνέδρια ή φεστιβάλ, ή όταν απαιτείται εκπαιδευμένο ή εξειδικευμένο προσωπικό. Για τους εργαζομένους, αυτό το είδος εργασίας προσφέρει ελάχιστα οφέλη και είναι μάλλον αποδεκτό από ανάγκη, δηλαδή λόγω της ανεργίας.

Στη Σλοβενία, παραδείγματος χάριν, η περιστασιακή εργασία χρησιμοποιείται από τους νέους που προσπαθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία. Υπάρχει και μια σλοβενική υπηρεσία που ειδικεύεται στην αντιστοίχιση φοιτητών με εταιρείες.

Κινητή εργασία βασισμένη στις ΤΠΕ

Οι εξελίξεις στους τομείς των τεχνολογιών της πληροφορίας και των τηλεπικοινωνιών, και ειδικότερα των «Νέων τεχνολογιών» (Holtgrewe, 2014), διευκολύνουν έναν νέο βαθμό κινητικότητας των εργαζομένων. Η ψηφιοποίηση, η πανταχού παρούσα δυνατότητα σύνδεσης στο διαδίκτυο, το υπολογιστικό νέφος (cloud computing) και τα μεγάλα δεδομένα επιτρέπουν όλο και περισσότερο στις επιχειρήσεις να ζητούν από τους εργαζόμενους τους να είναι μετακινούμενοι και όλο και πιο ευέλικτοι. Οι κινητές ευρυζωνικές συνδέσεις σε φορητούς υπολογιστές, smartphones ή tablet




συμβάλλουν σημαντικά στην εξέλιξη αυτή και επιτρέπουν στους εργαζόμενους να διατηρούν το δικό τους εικονικό γραφείο. Επιπλέον, οι παγκόσμιες αλυσίδες αξίας ή τα δίκτυα παραγωγής που γίνονται μεγαλύτερα σε μήκος και πιο περίπλοκα, αγνοώντας τα όρια και διασχίζοντας τις ηπείρους, θέτουν περαιτέρω απαιτήσεις για την κινητικότητα των εργαζομένων και αμφισβητούν την παραδοσιακή αντίληψη για τον τόπο ή την τοποθεσία.

Για τους εργαζομένους αυτό σημαίνει ότι η εργασία τους εκτελείται, τουλάχιστον εν μέρει, εκτός γραφείου. Αυτό κάνει δυνατή την εκτέλεση μιας εργασίας σε οποιοδήποτε χρόνο και χώρο. Υπάρχουν ομοιότητες με την τηλεργασία, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται εκτός των εγκαταστάσεων των εργοδοτών, όμως η κινητή εργασία που βασίζεται στις ΤΠΕ ενέχει μεγαλύτερη ευελιξία. Η απουσία σταθερού γραφείου, οι διαδικασίες εργασίας μέσω διαδικτύου και η διαχείριση της υποστήριξης της κινητικότητας και η κουλτούρα της κινητής εργασίας αποτελούν κεντρικά στοιχεία της κινητής εργασίας με δυνατότητα χρήσης ΤΠΕ (Schaffers et al., 2006). Η κινητή εργασία που βασίζεται στις ΤΠΕ αφορά τόσο τους αυτοαπασχολούμενους όσο και τους υπαλλήλους.

Για αυτό το είδος εργασίας υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, καθώς πρέπει να είναι δυνατή η εκτέλεση του έργου από απόσταση. Για τους εργοδότες, η κινητή εργασία που βασίζεται στις ΤΠΕ υπόσχεται μεγαλύτερη ευελιξία, υψηλότερη αποδοτικότητα ή χαμηλότερο κόστος (μείωση γραφείου). Για τους εργαζόμενους, από την άλλη πλευρά, η κινητή εργασία επιτρέπει μειωμένους χρόνους μετακίνησης και, ενδεχομένως, μεγαλύτερη αυτονομία για την εξισορρόπηση του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου.

Εργασία κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια

Η εργασία που είναι κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια δεν είναι εντελώς νέα, αλλά έχει ήδη περιγραφεί τη δεκαετία του 1990 (Handy, 1995) και απεικονίζει την πρακτική των εργαζομένων που εργάζονται για πολλούς πελάτες ή / και εργοδότες. Περιλαμβάνει πολλές μορφές ελεύθερων επαγγελματιών και αυτοαπασχολούμενων, όπου οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για την απόκτηση εργασίας και τη δημιουργία



εισοδήματος. Οι θέσεις εργασίας ή τα projects είναι συνήθως μικρής κλίμακας και προσωρινά. Επίσης, μια σταδιοδρομία χαρτοφυλακίου δεν βασίζεται σε έναν μόνο πελάτη, αλλά οι εργαζόμενοι μάλλον πρέπει να διατηρούν σχέσεις με πολλούς πελάτες. Οι όροι της εργασίας συμφωνούνται μέσω σύμβασης μεταξύ του πελάτη και του εργαζόμενου ανά έργο. Η πληρωμή γίνεται επίσης ανά έργο και οι εργαζόμενοι επωμίζονται οι ίδιοι το κόστος της κοινωνικής ασφάλισης και τους φόρους.

Κατά την τελευταία δεκαετία η εργασία που είναι κατανεμημένη σε χαρτοφύλακα έγινε ιδιαίτερα σημαντική σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και από την κρίση του 2008 αυξήθηκε και πάλι η ανάγκη δημιουργίας εισοδήματος μέσω εναλλακτικών καναλιών. Ωστόσο, σε αντίθεση με την περιστασιακή εργασία, η εργασία που είναι κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια είναι ευρέως διαδεδομένη στους επαγγελματίες των κλάδων της βιομηχανίας της δημιουργίας, των ακινήτων και της πληροφόρησης και επικοινωνίας, παρά στην εποχιακή εργασία. Οδηγοί για τους εργαζόμενους που ασχολούνται με εργασίες χαρτοφυλακίου μπορεί να είναι, μεταξύ άλλων, η αυτοπραγμάτωση ή η ευέλικτη εργάσιμη ημέρα, ενώ για τους πελάτες, από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι αυτής της μορφής προσφέρουν ευελιξία, δηλαδή μπορούν να προσληφθούν σύντομα για μεμονωμένα έργα και χωρίς να υπάρχουν μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις.

Τα προβλήματα με την εργασία χαρτοφυλακίου παρουσιάζουν ομοιότητες με άλλες μορφές εργασίας, όπως με την κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ ή την περιστασιακή εργασία, όπου οι άνθρωποι πρέπει να διαχειρίζονται οι ίδιοι την εργάσιμη ημέρα τους και να φέρουν όλες τις ευθύνες. Η διάρκεια και η κανονικότητα του χρόνου εργασίας και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου είναι δυνητικά δύσκολες για όσους εκτελούν εργασία κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια.

Η εργασία που είναι κατανεμημένη σε χαρτοφυλάκια είναι η πιο συνηθισμένη κατηγορία Νέων Μορφών Απασχόλησης στις χώρες που εμπλέκονται σε αυτό το project. Αναφέρεται ότι είναι αρκετά συχνή και στις πέντε χώρες.

Συνεργατική εργασία

Η συλλογική απασχόληση αποτελεί ένα γενικό όρο για τα μοντέλα εκείνα, όπου οι αυτοαπασχολούμενοι, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) συνεργάζονται για να σχηματίσουν μια (περιορισμένη) εταιρική σχέση που να ταιριάζει καλύτερα έναντι του ανταγωνισμού μεγαλύτερης κλίμακας. Μια τέτοια συνεργασία μεταξύ των διαφόρων παραγόντων μπορεί να στοχεύει στη μείωση των πάγιων δαπανών μέσω της κοινής χρήσης χώρων γραφείων ή συνεπάγεται τη συγκέντρωση τεχνογνωσίας ή αντιστρόφως την εξωτερική ανάθεση κοινών καθηκόντων. Σύμφωνα με το Eurofound (2015) υπάρχουν τρεις τύποι: οι **οργανισμοί ομπρέλας**, που προσφέρουν διοικητικές υπηρεσίες σε όλα τα συνεργαζόμενα μέλη, όπως τιμολόγηση, κοινωνική ασφάλιση ή φορολογικά θέματα, η **συνεργασία** (στους αποκαλούμενους χώρους συνεργασίας) είναι η πρακτική της κοινής λειτουργίας ενός γραφείου με στόχο τη μείωση του κόστους και την αξιοποίηση των κοινωνικών επιπτώσεων ενός κοινού χώρου, μια άλλη πιθανή συνεργασία επεκτείνεται στην κοινή παραγωγή σε **συνεταιρισμούς**.

Οι κυριότεροι λόγοι για να συμμετάσχει κανείς στη συνεργατική εργασία είναι η βελτίωση της αποτελεσματικότητας μέσω ενοποιημένων διοικητικών ή στρατηγικών καθηκόντων, η μείωση του κόστους μέσω του κοινού χώρου και της από κοινού παραγωγής. Η συνεργασία βοηθά στην υπέρβαση της κοινωνικής απομόνωσης των αυτοαπασχολούμενων.

Όσον αφορά τη συνεργατική εργασία, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις σχετικά με τους χώρους συνεργασίας. Αυτοί φαίνεται να είναι ιδιαίτερα κοινοί στη Βουλγαρία με ειδικές διαδικτυακές πλατφόρμες αναζήτησης διαθέσιμου χώρου. Αυτό ισχύει και στην Ισπανία και την Αυστρία. Στην Ελλάδα, οι χώροι συνεργασίας είναι λιγότερο συχνοί. Στη Σλοβενία υπάρχουν πρωτοβουλίες για τη χρηματοδότηση των χώρων συνεργασίας, ωστόσο η χρήση αυτής της δυνατότητας είναι σχετικά περιορισμένη.


Σχέση μεταξύ της οικονομίας διαμοιρασμού και των Νέων Μορφών Απασχόλησης

Από τις εννέα νέες μορφές απασχόλησης που ορίζονται στην έκθεση Eurofound που προαναφέρθηκε, η οικονομία διαμοιρασμού, όπως εκλαμβάνεται σε αυτό το project, συνδέεται στενότερα με τον όρο crowd employment (βλ. Eurofound, 2015). Εντούτοις, η περιστασιακή εργασία, η κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ, η εργασία χαρτοφυλακίου, η συνεργατική εργασία και, ενδεχομένως, και η εργασία που βασίζεται σε voucher μπορούν επίσης να πραγματοποιηθούν μέσω ηλεκτρονικών πλατφορμών. Έτσι, ενώ οι ψηφιακές πλατφόρμες που δίνουν τη δυνατότητα αντιστοίχισης διαδικασιών μεταξύ πελατών / εργαζομένων δεν αποτελούν τη μοναδική τεχνική προϋπόθεση των Νέων Μορφών Απασχόλησης, μπορούν να θεωρηθούν ιδιαίτερα σημαντικές για την πραγματοποίηση πολλών από αυτών των νέων μορφών εργασίας.

Ψηφιακές πλατφόρμες οικονομίας διαμοιρασμού και Νέων Μορφών Απασχόλησης. Εισαγωγή στα κύρια χαρακτηριστικά και τις τάσεις.

Συνάφεια ψηφιακών πλατφόρμων για την οικονομία διαμοιρασμού και τις Νέες Μορφές Απασχόλησης.

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν σημαντική τεχνολογία που επιτρέπει τη λειτουργία των Νέων Μορφών Απασχόλησης. Στον κόσμο της διαδικτυακής εργασίας και της λειτουργίας των ΤΠΕ, υπάρχει μεγάλος αριθμός ενδιάμεσων πλατφορμών, που λειτουργούν ως τρίτοι μεταξύ πελατών ή εργοδοτών και εργαζομένων ή υπαλλήλων. Γενικά, υπάρχει μια σταθερή κατάσταση ροής με συγχωνεύσεις, εξαγορές, και εξαφανίσεις πλατφορμών μικρού και μεσαίου μεγέθους. Ορισμένες μεγάλες εταιρείες, συχνά εγκατεστημένες στον αγγλόφωνο κόσμο, ενεργούν σε διεθνές επίπεδο. Παρόλο που αυτές οι πλατφόρμες έχουν βάση




πελατών και εργαζομένων σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η γλώσσα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο για την πρόσβαση και την εξάπλωση των ηλεκτρονικών πλατφορμών. Ως αποτέλεσμα, συχνά υπάρχουν ορισμένοι διεθνείς παίκτες και συνήθως αρκετές πλατφόρμες προσανατολισμένες στην περιοχή και τη γλώσσα. Για το ευρωπαϊκό πλαίσιο σημαντικές πλατφόρμες που βασίζονται στην προσφορά είναι οι "Freelancer", "Upwork", "Crowdfunder", "Topcoder". Για πλατφόρμες με βάση το διαγωνισμό, είναι οι "99designs", "Jovoto", "Local Motors". Οι υπηρεσίες που αφορούν τους τομείς της μεταφοράς είναι η "Uber" ή "Lyft", ενώ το "BlaBlaCar" επιτρέπει την κοινή χρήση αυτοκινήτων. Για τους τομείς της διαμονής η "Airbnb" και η "Wimdu" αποτελούν τις πιο σχετικές πλατφόρμες. Για επαγγελματικές υπηρεσίες η "Taskrabbit", η "Helpling" ή η "Myhammar" αποτελούν μεγάλες διεθνείς πλατφόρμες. Ένας εκτεταμένος κατάλογος πλατφορμών που εντοπίστηκαν στις χώρες που συνεργάζονται για το project αυτό μπορεί να βρεθεί στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.

Ευκαιρίες για άνεργους, εμπόδια και οδηγοί Εμπόδια για την Οικονομία Διαμοιρασμού

Οι προϋποθέσεις για να εργαστεί κανείς σε διαδικτυακές πλατφόρμες ως crowd worker είναι απλές: πρόσβαση στο διαδίκτυο και μια συσκευή (συνήθως ένας υπολογιστής, αλλά ανάλογα με τον τύπο εργασίας μπορεί να είναι αρκετό και ένα smartphone). Γενικά, δεν απαιτούνται ειδικές δεξιότητες, πέραν της βασικής γνώσης χρήσης του Διαδικτύου και των υπολογιστών. Ωστόσο, μπορούμε να αναφέρουμε ότι ορισμένες δεξιότητες μπορούν να βοηθήσουν στην ορθή εκμετάλλευση των ευκαιριών της οικονομίας Διαμοιρασμού προς όφελος της αυτοαπασχόλησης. Ορισμένες από αυτές τις δεξιότητες καλύπτονται από την CO-LAB (Καινοτομία, Προσωπική Μάρκα, Στρατηγική ...) σε επόμενα ΚΕΦΑΛΑΙΑ.

Επιπλέον, υπάρχουν ελάχιστοι γενικοί νόμοι που απαγορεύουν την εργασία σε διαδικτυακές πλατφόρμες (με εξαίρεση τα Uber και Airbnb, τα οποία απαγορεύονται ή περιορίζονται σε ορισμένες πόλεις).



Τα σημαντικότερα εμπόδια για τη διεξαγωγή των εργασιών σε διαδικτυακές πλατφόρμες συνδέονται με την εργασία και την οργάνωση της εργασίας και συχνά είναι αρκετά όμοια με τα προβλήματα που σχετίζονται με την αυτοαπασχόληση, την ελεύθερη εργασία ή άλλες νέες μορφές απασχόλησης. Εντοπίσαμε τους ακόλουθους προβληματικούς τομείς που συνδέονται με την εργασία στο διαδίκτυο, οι οποίοι μπορούν να λειτουργήσουν ως εμπόδια για τους εργαζομένους:


- **Αβέβαιη νομική κατάσταση:** λόγω μιας ανεπίλυτης κατάστασης ορισμένων πλατφορμών, οι άνθρωποι ενδέχεται να διστάζουν να αρχίσουν να εργάζονται πάνω σε πλατφόρμες.
- **Χαμηλή αμοιβή:** για την πλειονότητα των crowd workers οι αμοιβές των πλατφορμών είναι μάλλον χαμηλές, σε σύγκριση με παρόμοια εργασία που εκτελείται εκτός σύνδεσης. Ωστόσο, αυτό ισχύει κυρίως για τις χώρες της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης, όπου τα επίπεδα εισοδήματος είναι υψηλά και η κατάσταση μπορεί να είναι διαφορετική στις χώρες της Κεντρικής, Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης. Επιπλέον, εάν η περιφερειακή οικονομική κατάσταση είναι πολύ άσχημη, η εργασία σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες μπορεί να είναι η μόνη βιώσιμη επιλογή για τη δημιουργία εισοδήματος.
- **Μη ασφαλείς πληρωμές:** οι πληρωμές εκτελούνται μέσω της πλατφόρμας και θεωρητικά πρέπει να είναι ασφαλείς όμως οι εργαζόμενοι συχνά αναφέρουν την αδυναμία πληρωμής ή και περιστατικά απάτης.
- **Ασφάλεια της εργασίας:** οι εργαζόμενοι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για έναν ασφαλή χώρο εργασίας και περιβάλλον.
- **Κοινωνική Ασφάλιση :** όπως και οι άλλοι αυτοαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι στο διαδίκτυο είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης τους. Επειδή η εργασία και οι πληρωμές μέσω του Διαδικτύου είναι δύσκολο να εντοπιστούν, η εργασία συχνά δεν δηλώνεται. Αυτό οδηγεί σε άτομα που δεν έχουν καμία μορφή κοινωνικής ασφάλισης.
- **Φόροι:** επειδή οι συναλλαγές συχνά δεν δηλώνονται, δεν καταβάλλονται φόροι. Αυτό ενισχύει την ανασφάλεια όσον αφορά το νομικό καθεστώς, καθώς οι

κυβερνήσεις θα προσπαθήσουν να συμπεριλάβουν την ηλεκτρονική εργασία στο φορολογικό καθεστώς.

- **Χρόνος εργασίας:** ο χρόνος εργασίας πρέπει να αντιμετωπίζεται μεμονωμένα και, όπως δείχνει η έρευνα, αυτό συνεπάγεται προβληματικά πρότυπα εργασίας. Το χρονοδιάγραμμα των εργαζομένων ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις των πελατών και έχει ως αποτέλεσμα μακροχρόνιες ώρες εργασίας, νυχτερινή εργασία, εργασία κατά τη διάρκεια του σαββατοκύριακου ή τις αργίες. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα προβληματικό όταν ο εργαζόμενος και ο πελάτης βρίσκονται σε διαφορετικές ζώνες ώρας.
- **Παρακολούθηση και έλεγχος:** μέσω άμεσου ελέγχου (webcam, screenshots, tracking) ή έμμεσου (αξιολογήσεις και κριτικές) οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε συνεχή παρακολούθηση.
- **Ένταση εργασίας:** με τις προθεσμίες κλεισίματος ή τις πολλαπλές εργασίες και τα καθήκοντα εργασίας η ένταση εργασίας αυξάνεται και μπορεί να οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα άγχους.
- **Παγκόσμιος Ανταγωνισμός:** η εργασία μέσω του διαδικτύου σημαίνει ότι ανταγωνίζεται κανείς ανθρώπους από όλο τον κόσμο, με ίσως περισσότερα προσόντα και εργασία σε χώρες με χαμηλότερα επίπεδα μισθών.
- **Θέματα σχετικά με τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας:** τα αβέβαια / ανεπίλυτα νομικά ζητήματα σχετικά με την ιδιοκτησία ενός προϊόντος ενδέχεται να δημιουργούν προβλήματα στους εργαζομένους.
- **Απαιτούμενος εξοπλισμός:** ενώ η crowd work γενικά δεν απαιτεί μεγάλες επενδύσεις σε εξοπλισμό, για ορισμένες εργασίες στην πλατφόρμα απαιτούνται υψηλές αρχικές επενδύσεις, όπως ένα αυτοκίνητο.

Παρομοίως, υπάρχουν εμπόδια για τους πελάτες ή τις εταιρείες που αποφασίζουν να αναθέσουν την εργασία τους μέσω διαδικτυακών πλατφορμών:

- **Προδιαγραφές εργασίας:** στο καθεστώς της πληθεργασίας οι πελάτες και οι εργαζόμενοι συνήθως δεν συναντιούνται προσωπικά και επομένως η περιγραφή ενός καθήκοντος ή μιας εργασίας πρέπει να είναι πολύ ξεκάθαρη προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι παρανοήσεις. Αυτό σημαίνει πολλή




δουλειά πριν από την εξωτερική ανάθεση μιας δουλειάς από την πλευρά του πελάτη. Μια πολύπλοκη δουλειά πρέπει να τυποποιηθεί και να τροποποιηθεί, κάτι που δεν είναι εύκολο έργο.

- **Δύσκολη διαχείριση και επικοινωνία:** ειδικά για πιο σύνθετα έργα, η επικοινωνία εκτείνεται πέρα από την αρχική προδιαγραφή μιας εργασίας και απαιτείται αμφίδρομη επικοινωνία.
- **Ποιότητα του προϊόντος / υπηρεσίας:** η τεχνογνωσία ενός εργαζόμενου είναι πολύ δύσκολο να εκτιμηθεί, ειδικά όταν η επικοινωνία είναι μόνο εικονική. Επιπλέον, λόγω της χαμηλής αμοιβής και των αβέβαιων επιπέδων δεξιοτήτων, η ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών που αγοράζονται μέσω ηλεκτρονικών πλατφορμών αναμένεται γενικά να είναι χαμηλότερη από είναι στη συμβατική μορφή εργασίας.
- **Θέματα πνευματικής ιδιοκτησίας:** ενδέχεται να προκύψουν ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας όταν δεν ρυθμίζονται σαφώς. Αυτό είναι προβληματικό όταν οι νόμοι περί πνευματικής ιδιοκτησίας διαφέρουν μεταξύ των χωρών του εργαζόμενου και του πελάτη.
- Για εργασίες που βασίζονται σε εφαρμογές, όπως στον τομέα της μεταφοράς, η ασφάλεια μπορεί να αποτελεί πρόβλημα.

Εμπόδια στις Νέες Μορφές Απασχόλησης

Μπορεί να υπάρχουν νομικοί περιορισμοί στις συγκεκριμένες χώρες σχετικά με κάθε νέα μορφή απασχόλησης. Τα γενικά εμπόδια για τις νέες μορφές απασχόλησης σχετίζονται με τις (γνωστές) δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αυτοαπασχολούμενοι ή οι ελεύθεροι επαγγελματίες, όπως η απαίτηση για αυτοδιαχείριση του εργασιακού βίου, οι διοικητικές και εμπορικές εργασίες, το καθορισμένο χρονοδιάγραμμα, οι άνισοι φόρτοι εργασίας, η πληρωμή, η έλλειψη ευκαιριών σταδιοδρομίας και ούτω καθεξής.


Πιο συγκεκριμένα, η κοινή χρήση εργαζομένων απαιτεί από τις εταιρείες να συνεργάζονται και να προσλαμβάνουν από κοινού εργαζομένους. Οι διοικητικές επιπλέον εργασίες αλλά και τα έξοδα πρέπει να καλυφθούν από τις συμμετέχουσες



εταιρείες. Για την κοινή χρήση θέσεων εργασίας πρέπει να βρεθούν δύο ή περισσότεροι εργαζόμενοι των οποίων οι δεξιότητες να είναι συμπληρωματικές. Η εργασία που βασίζεται σε Voucher μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο για ένα καθορισμένο σύνολο καθηκόντων και εργασιών και δεν είναι διαθέσιμη για ευρύτερο φάσμα επαγγελματιών. Συνήθως διατίθεται μόνο για εργασία που απαιτεί χαμηλότερες δεξιότητες (εποχιακές ή οικιακές υπηρεσίες). Η περιστασιακή εργασία είναι ασταθής και ασυνεχής και δεν παρέχει μακροπρόθεσμη προοπτική για τους εργαζομένους και συνδέεται συνήθως με προβληματικές συνθήκες εργασίας. Η κινητή εργασία με βάση τις ΤΠΕ είναι βιώσιμη μόνο για εργασίες που μπορούν να πραγματοποιηθούν εκτός των εγκαταστάσεων του γραφείου και οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί στη χρήση κινητών συσκευών. Η εξισορρόπηση της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου αποτελεί συχνά μια πρόκληση για τους εργαζομένους που εκτελούν κινητές εργασίες με βάση τις ΤΠΕ. Ομοίως, η εργασία που είναι καταμεμημένη σε χαρτοφυλάκια, μια ιδέα που εξελίχθηκε στη δεκαετία του 1990, μπορεί να μην προσφέρει σταθερό εισόδημα, συνεπάγεται άνιση εργασία και καταστάσεις παραγγελιών, οδηγεί σε υψηλά επίπεδα άγχους και πίεσης και - εάν δεν τη διαχειρίζεται κανείς καλά - μπορεί να υπονομεύσει την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής. Για τις διάφορες μορφές συνεργατικής εργασίας, οι εταίροι πρέπει να μοιραστούν το κόστος και τις ευθύνες.

Οδηγοί για την οικονομία διαμοιρασμού

Θεωρητικά, αυτός ο τρόπος εργασίας προσφέρει στους ελεύθερους επαγγελματίες νέες ευκαιρίες απασχόλησης, τη δυνατότητα να είναι αφεντικά του εαυτού τους και να ρυθμίζουν ευέλικτα τον χρόνο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του πότε επιθυμούν να εργαστούν και για πόσο διάστημα, των θέσεων εργασίας που δέχονται και απορρίπτουν. (Kittur et al.). Επιπλέον, το crowdsourcing μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για τη συνεργατική επίλυση προβλημάτων (Barnes et al., 2015). Συνολικά, η οικονομία πλατφορμών μπορεί να ενισχύσει τον ανταγωνισμό, να αυξήσει τις επιλογές και να μειώσει τις τιμές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α). Επιπλέον, τα άτομα



που εργάζονται μέσω πλατφόρμας μπορούν να αποκτήσουν εμπειρία και κατάρτιση και ενδέχεται να συνεργαστούν με διεθνείς πελάτες και εμπειρογνώμονες. Η συνδεσιμότητα μέσω κινητών συσκευών δίνει τη δυνατότητα για ένα πιο ευέλικτο τρόπο εργασίας όσον αφορά τον τόπο εργασίας και οι άνθρωποι μπορούν να επιλέξουν να εργαστούν είτε από το σπίτι τους είτε από οποιαδήποτε άλλη τοποθεσία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογραμμίζει τη δυνητική αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης των ευρωπαϊκών αγορών, την πρόσβαση των καταναλωτών σε αγαθά και υπηρεσίες και αναγνωρίζει ιδιαίτερα νέες και ευέλικτες ευκαιρίες εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016α). Ωστόσο, λόγω της έλλειψης συνολικών ποσοτικών ή ποιοτικών δεδομένων σε διεθνές επίπεδο, ο πραγματικός αντίκτυπος των ηλεκτρονικών πλατφορμών σχετικά με τη μετάβαση από την ανεργία στην εργασία και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας παραμένει αβέβαιη.

Για την ευρωπαϊκή οικονομία, αυτοί οι νέοι ενδιαμέσοι της αγοράς εργασίας διαβιβάζουν την υπόσχεση της αυξημένης συμμετοχής στην αγορά εργασίας και των οικονομικών επιδόσεων συγκεκριμένων περιφερειών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά. Οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες προσφέρουν στους εργοδότες ή στους πελάτες πρόσβαση σε μια μεγάλη ομάδα εργασιών, προσόντων και δημιουργικότητας, αλλά και την ευκαιρία να επωφεληθούν της μεγαλύτερης ευελιξίας, και συχνά των χαμηλότερων κοστών χωρίς μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις προς το εργατικό δυναμικό (Felstiner, 2011 · Shepherd, 2012). Παρόμοια με την εξωτερική ανάθεση, αυτή η μορφή διαμεσολάβησης στην εργασία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μετακυλήσουν τις δαπάνες άμεσης απασχόλησης (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014).

Οδηγοί για τις Νέες μορφές απασχόλησης

Οδηγοί για τις Νέες Μορφές Απασχόλησης μπορούν να βρεθούν στην ενότητα για τις έννοιες, τις τάσεις και τους τύπους των νέων μορφών απασχόλησης (NFE)

Μελέτες περιπτώσεων

Στη συνέχεια, περιγράφουμε εν συντομία τις περιπτώσεις τριών crowdworkers που έδωσαν συνέντευξη στη FORBA:

Ο Άλφρεντ, 34 ετών, εκπαιδευμένος μηχανικός ήχου, εργαζόταν σε έναν τηλεοπτικό σταθμό, εγκατέλειψε αυτή τη δουλειά πριν από περίπου πέντε χρόνια και από τότε έχει εγγραφεί στο γραφείο απασχόλησης. Ο Alfred εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας χρησιμοποιώντας διαφορετικά κανάλια. Σήμερα διαθέτει τέσσερις κύριες πηγές εισοδήματος: Παροχές ανεργίας, απασχόληση χαμηλών αποδοχών, εργασία μέσω πλατφόρμας και μέσω μιας ένωσης που έχει ιδρύσει. Επιπλέον, προσχώρησε πρόσφατα σε έναν συνεταιρισμό που στοχεύει στην αντιμετώπιση των κυριότερων κινδύνων με τους οποίους έρχονται αντιμέτωποι οι αυτοαπασχολούμενοι στους τομείς της βιομηχανίας της δημιουργίας. Οι τομείς εργασίας του περιλαμβάνουν διαφορετικά είδη δημιουργικής δουλειάς, συμπεριλαμβανομένου του "γραφικού σχεδιασμού, του ήχου, του βίντεο, του σχεδιασμού ιστοσελίδων, ο,τιδήποτε έχει να κάνει με τα νέα μέσα και τη δημιουργική οικονομία". Τα καθημερινά του ωράρια εργασίας ποικίλλουν σημαντικά, ορισμένες μέρες δε δουλεύει καθόλου ενώ άλλες μπορεί να δουλεύει από 10 έως 12 ώρες και, όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας «εργάζομαι συνεχόμενα για τρεις ή τέσσερις ημέρες, 16 έως 17 ώρες την ημέρα ". Ο τρόπος με τον οποίο αντιδρά στις αναθέσεις που προσφέρονται σε πλατφόρμες εξαρτάται από το μέγεθος της ανάθεσης, από την ταχεία αποστολή ενός σύντομου κειμένου σε μια λεπτομερή προσφορά σε συνδυασμό με συνδέσμους σε κάποια προηγούμενα έργα. Οι αξιολογήσεις είναι πολύ σημαντικές για τον Άλφρεντ καθώς συνειδητοποιεί ότι υπάρχει άμεση σύνδεση ανάμεσα στην υψηλή βαθμολογία και τις νέες αναθέσεις. Οι αξιολογήσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην αρχική φάση της


εργασίας πάνω σε μια πλατφόρμα προκειμένου να χτιστεί ένα προεξέχον προφίλ και να πέσει στην αντίληψη των δυνητικών πελατών. Ο Άλφρεντ λέει ότι στην αρχή έκανε "τα πάντα" για να πάρει μια καλή βαθμολογία, όπως το να αναλάβει πολύ κακοπληρωμένες εργασίες και να πραγματοποιεί αλλαγές στην εργασία του χωρίς επιπλέον χρέωση. Μετά από μερικές αξιολογήσεις, μια και μοναδική βαθμολογία δεν είναι τόσο κρίσιμη όσο στην αρχή και "δεν χρειάζεται πλέον να ανέχεστε τα πάντα". Παρόλα αυτά, ο Alfred αντιλαμβάνεται τη σημαντική άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των crowdworkers και των πελατών: «Αναθέτουν σε εμάς τη δημιουργικότητα, αναθέτουν τον κίνδυνο και επιπλέον μας ρίχνουν στην τιμή. Θέλω να πω ότι δεν υπάρχει πιο προφανές μονοπάτι που οδηγεί στη δουλεία. Η κατάσταση έχει γίνει πολύ χειρότερη στο δικό μας τομέα και μπορεί άρτια να περιγραφεί, όπως συνηθίζουν να λένε οι Αμερικάνοι, ως «αγώνας δρόμου για τη χαμηλότερη θέση».

Η Τζούλια, 40 ετών, σπούδασε ζωγραφική, προέρχεται από τη Ρουμανία, έζησε και εργάστηκε στην Αυστρία για μερικά χρόνια, αλλά τώρα επέστρεψε. Εργάζεται ως αυτοαπασχολούμενη γραφίστρια. Εργάστηκε για διαφημιστικά γραφεία στη Ρουμανία και την Αυστρία και είχε στήσει και τη δική της επιχείρηση. Επί του παρόντος, εργάζεται μόνο μέσω ηλεκτρονικών πλατφόρμων. Το χαρτοφυλάκιο της Julia περιλαμβάνει σχεδίαση λογοτύπου, φυλλάδια, εικονογραφήσεις, διαφημίσεις και αφίσες. Συμπληρώνει περίπου δύο με τρεις αναθέσεις εργασίας ημερησίως, οι οποίες ανέρχονται στις 20 με 30 μηνιαίως, αν και το ημερήσιο ποσοστό της ποικίλλει αρκετά, έτσι ώστε το μηνιαίο ποσοστό ολοκλήρωσης να είναι πιθανόν χαμηλότερο από αυτό: «Εξαρτάται από το πόσο τυχερή είμαι. Τη μια μέρα γράφω 100 προτάσεις και δεν παίρνω καμία δουλειά, ενώ μια άλλη μέρα γράφω 15 προτάσεις και μου αναθέτουν 3 εργασίες. "Εκτιμά ότι η συχνότητα ανάθεσης εργασιών ανέρχεται περίπου σε μια αναλογία 1:15. Δεν μπορεί να προσδιορίσει πόσο χρόνο της παίρνει κάθε εργασία, διότι αυτό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις επιθυμίες των πελατών και κυμαίνεται από μερικές ώρες έως αρκετές εβδομάδες. Σπάνια


συμμετέχει σε διαγωνισμούς καθώς θεωρεί ότι υπάρχει κίνδυνος κλοπής των σχεδίων της από άλλους συμμετέχοντες. Για τη Julia η δουλειά του crowdworker αποτελεί μεγάλη πρόκληση αλλά και μεγάλη περιπέτεια. Τονίζει το γεγονός ότι δουλεύει πολύ σκληρά και ότι έχει πολύ καλή βαθμολογία: "Είναι πραγματικά, πραγματικά μια σκληρή δουλειά. Δεν είναι τόσο εύκολο όσο φαίνεται και σταδιακά άρχισα να κερδίζω χρήματα. Και οι άνθρωποι αρχίζουν να λένε πολύ καλά λόγια για μένα και μου δίνουν κριτικές, πολύ καλές κριτικές. Έχω στο Freelancer [.com] επίσης, τις περισσότερες κριτικές, περίπου 700 ή 750 reviews. Πάντα την καλύτερη βαθμολογία: 5,5 είναι η καλύτερη. Και όλοι λένε μόνο σπουδαία λόγια για τη δουλειά μου και για μένα γεγονός που με χαροποιεί πολύ και με κάνει να δουλεύω όλο και περισσότερο καθημερινά και έτσι βρίσκομαι εδώ. Η Τζούλια εργάζεται από το σπίτι της σε μια μικρή ρουμανική πόλη. Της αρέσει να εργάζεται μόνη της και να μην χρειάζεται να μετακινείται. Προσπαθεί να μην αναλαμβάνει καμία δουλειά τα Σαββατοκύριακα: «Πρέπει να το κάνω. Είναι για την υγεία μου. Αυτό είναι πολύ σημαντικό για την υγεία μου και το συνειδητοποίησα την τελευταία φορά». Συνολικά, η Τζούλια δουλεύει περίπου 45 ώρες την εβδομάδα. Επικοινωνεί με τους πελάτες μόνο μέσω chat ή αλληλογραφίας για να διασφαλίσει ότι όλες οι συμφωνίες είναι διαθέσιμες σε γραπτή μορφή. Οι ανεπαρκείς συνοπτικές ενημερώσεις από την πλευρά των πελατών μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα, οπότε προσπαθεί να επικοινωνήσει με σαφήνεια τι χρειάζεται να γνωρίζει από την αρχή, διαφορετικά η διαδικασία να διαπιστωθεί τι θέλει πραγματικά ο πελάτης μπορεί να είναι πολύ χρονοβόρα. Για να αποφύγει τις κακές βαθμολογίες, η Julia έχει δεχτεί μερικές φορές να μην πληρωθεί για μια ανάθεση εργασίας. Είναι επίσης πρόθυμη να μειώσει την τιμή της αν υπάρχει αλλαγή προκειμένου να πάρει τις επόμενες εργασίες. Το μηνιαίο εισόδημα της Julia είναι μεταξύ \$ 600 και \$ 700 το οποίο είναι αρκετό για 'αυτήν: "Δεν μπορείτε να ζήσετε μια πολυτελή ζωή, αυτό είναι όλο. Πρέπει να ζείτε μια κανονική ζωή. Δεν είναι πολύ, είναι απλά ένα αξιοπρεπές εισόδημα. Εδώ, η ζωή είναι σχεδόν τόσο δαπανηρή όσο στην Αυστρία, εννοώ, δεν είναι τόσο μεγάλη η διαφορά μεταξύ των δαπανών εδώ και των δαπανών στην Αυστρία. Στην Αυστρία είχα εισόδημα 1400 ευρώ το μήνα, αυτό ήταν μια χαρά, αλλά τώρα το εισόδημα μου

είναι περίπου το μισό.

Άννα, 55 ετών, εκπαιδευμένη ηθοποιός που έχει παίξει σε θεατρικά έργα σε και ταινίες. Δεδομένου ότι αυτές οι θέσεις εργασίας γίνονταν όλο και πιο σπάνιες για 'αυτήν, άρχισε να εργάζεται ως εκφωνήτρια. Επί του παρόντος, συμμετέχει σε θεατρικές παραστάσεις περίπου δύο φορές το χρόνο, που κρατάνε αρκετές εβδομάδες κάθε φορά. Ωστόσο, το κύριο επάγγελμά της είναι το να εκφωνεί σε πραγματικά και εικονικά κανάλια (κυρίως σε διαδικτυακές πλατφόρμες). Γράφει επίσης παιδικά βιβλία και συνθέτει τραγούδια. Η Άννα είναι εγγεγραμμένη σε πέντε πλατφόρμες, οι περισσότερες από τις οποίες ειδικεύονται στην ανάθεση ομιλιών και σε επτά πρακτορεία. Πληρώνεται αρκετά καλά για τις περισσότερες από τις δουλειές της, εξακολουθεί να αναζητά νέες προσφορές εργασίας, χρησιμοποιώντας κυρίως το smartphone της. Καθώς οι περισσότερες αναθέσεις εργασίας απαιτούν μια ολοκληρωμένη αίτηση (μερικές φορές περιλαμβάνεται και ένα φωνητικό δείγμα), η αίτηση για δουλειές είναι πολύ χρονοβόρα για την Άννα. Αν κατά καιρούς δεν έρχονται αναθέσεις εργασίας, η Άννα μειώνει τις απαιτήσεις της και κάνει αίτηση για θέσεις εργασίας που κανονικά δεν θα τις αναλάμβανε ελπίζοντας να καταφέρει να τις αναλάβει να είναι επιτυχής παρά την υψηλότερη τιμή της, λόγω της υψηλής ποιότητας που προσφέρει. Η Άννα έχει κατασκευάσει το δικό της στούντιο στο σπίτι και εργάζεται από εκεί. Όταν ρωτήθηκε για το μέσο όρο εργασίας της φάνηκε να τα έχει χαμένα γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχει έντονη τάση να μπερδεύει το χρόνο εργασίας με τον ελεύθερο της χρόνο- σε περίπτωση της Άννα οι ημέρες και οι εβδομάδες φαίνεται να είναι δομημένες με βάση τις εισερχόμενες αναθέσεις εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει και δουλειά τα Σαββατοκύριακα («δεν έχω Σαββατοκύριακα»). Εάν ο σύζυγός της βρίσκεται σπίτι για ένα σαββατοκύριακο, προσπαθεί να μην δουλέψει, αλλά μερικές φορές ακόμη και τότε ολοκληρώνει τις εργασίες τη νύχτα. Ακόμα και στις διακοπές, η Άννα δυσκολεύεται να μην αναζητά νέες αναθέσεις εργασίας: «Η κόρη μου, που ήταν μαζί μου στην Ελλάδα, μου είπε: μαμά, άσε το τηλέφωνό σου στο διαμέρισμα για μία φορά! Επειδή είχα ένα πακέτο



διαδικτύου για την Ελλάδα στο τηλέφωνό μου και φυσικά έψαχνα διαρκώς ". Η Άννα θεωρεί ότι είναι ζωτικής σημασίας να αντιδρά γρήγορα στις προσφορές θέσεων εργασίας και πιστεύει ότι δεν θα είχε ούτε τις μισές από τις αναθέσεις εργασίας της αν ήταν πιο αργή· επιπλέον, όσο περισσότερες εργασίες ολοκληρώνει, τόσες περισσότερες νέες προσφορές λαμβάνει. Ταυτόχρονα, απολαμβάνει την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία, επειδή αυτό σημαίνει ότι μπορεί να εργάζεται από το σπίτι με την πυτζάμα της και ότι δεν εξαρτάται από έναν και μόνο εργοδότη. Η Άννα επιβεβαιώνει τη σημασία των καλών αξιολογήσεων, ειδικά στην αρχή εργασίας σε crowdworking πλατφόρμες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το σύστημα αξιολόγησης μπορεί να αποτελεί λόγο για να δεχτεί να πληρωθεί καθυστερημένα ή και να μην πληρωθεί καθόλου για μια εργασία. Η Άννα είχε προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την υπερβολική εργασία, αλλά και σε περιόδους με λίγη δουλειά, η υγεία της Άννας επιβαρύνεται από την ανασφάλεια: «Η πίεση συνεχίζεται, είτε προς τη μια κατεύθυνση είτε προς την άλλη».



Βίντεο καλών πρακτικών και μελέτες περιπτώσεων ή εμπειριών που βασίζονται σε συνέντευξη με κάποιον που μπορεί να εξηγήσει τη δική του ιστορία επιτυχίας ή αποτυχίας.

<https://www.youtube.com/watch?v=yy7MH9TyZck>

https://www.youtube.com/watch?v=OJ3m1FS_jjs

https://www.youtube.com/watch?v=I_hzH5imb_E

<https://www.youtube.com/watch?v=ya6zndBObHY>

<https://www.youtube.com/watch?v=Dm3ZDnT9Zag>

<https://www.youtube.com/watch?v=zkyMXdaOSpo>

Συμπληρωματικές αναγνώσεις

A European agenda for the collaborative economy EU COMMISSION

A European agenda for the collaborative economy Support Analysis EU COMMISSION.

New Forms of Employment. EUROFOUND

Barnes, S.-A., Green, A., & Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 16–31.

Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213–223.

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office.

Eurofound. (2016). *New forms of employment: developing the potential of strategic employee sharing*.

Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2016). A European agenda for the collaborative economy. [02/06/2017]

Felstiner, A. (2011). Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 143–203.

Handy, C. (1995). *The age of unreason*. London: Arrow Books.

Holtgrewe, U. (2014). New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 9–24.

Huws, U. (2016). The digital economy and the single market. In Wobbe, W., Bova, E., & Dragomirescu-Gaina, C. (Eds.), *'New forms of platform employment', The Digital Economy and the Single Market*. (pp. 65–82). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

Huws, U., Spencer, N. H., & Joyce, S. (2016). Crowd Work in Europe - Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands.

Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... Horton, J. (2013). The future of crowd work. In *Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work* (pp. 1301–1318). ACM.



Schaffers, H., Brodt, T., Pallot, M., & Prinz, W. (Eds.). (2006). *The future workspace: perspectives on mobile and collaborative working*. Luxembourg: EUR-OP.

Shepherd, H. (2012). Crowdsourcing. *Contexts*, 11(2), 10–11.



Επιμελητήριο Αρκαδίας



COORDINA Organización de Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje



FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

