



TEMA 1. Ekonomija delitve (SHE) in nove oblike zaposlovanja (NFE)

CO¹
LABOURative
LAB



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



Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.



KAZALO

Uvod	4
Koncepti in vrste ekonomije delitve (SHE) in novih oblik zaposlovanja (NFE)	6
Koncepti, trendi in vrste ekonomije delitve (SHE)	6
Platforme	9
Koncepti, trendi in vrste novih oblik zaposlovanja (NFE)	12
1. Delitev zaposlenih / Employee sharing	14
2. Delitev dela / Job sharing	14
3. Delo na podlagi vavčerjev / Voucher-based work	15
4. Začasno upravljanje / Interim management	16
5. Priložnostno delo / Casual work	16
6. Mobilno delo na podlagi IKT / ICT-based mobile work	17
8. Portfeljsko delo / Portfolio work	18
9. Sodelovalno delo / Collaborative work	18
Odnos med ekonomijo delitve (SHE) in novimi oblikami zaposlovanja (NFE)	20
SHE in NFE digitalne platforme. Uvod v glavne značilnosti in trende	21
Pomembnost digitalnih platform za SHE in NFE	21
Priložnosti za brezposelne osebe, ovire in gonilniki	22
Ovire za SHE	22
Ovire za NFE	24
Gonilniki za SHE	24
Gonilniki za NFE	25
Študijski primeri.	26



Uvod

O čem govorimo v tem poglavju?

Cilj prve teme je podati pregled konceptov ekonomije delitve in novih oblik zaposlovanja. V prvem poglavju bomo podrobneje predstavili ekonomijo platforme ali natančneje plačano delo, ki se posreduje preko spletnih platform. Skupna tema delovanja spletnih platform se razvija okoli informacijskih in komunikacijskih tehnologij (predvsem interneta), ki olajšujejo prilagajanje ponudbe in povpraševanja.

V drugem delu bomo predstavili nove oblike zaposlitvanja, ki se pojavljajo od začetka leta 2000. Krovni izraz nove oblike zaposlitve zajema nedefinirano število oblik zaposlovanja, ki spreminjajo tradicionalne pojme zaposlovanja, zlasti pojem polnega delovnega časa in se osredotočajo na fleksibilnost in družbene spremembe. Po gospodarski krizi leta 2008 so nove oblike zaposlovanja še posebej pridobile nov zagon.

Zakaj je ta tema zanimiva?

Tema nudi pregled ekonomije platform in pregled novih oblik zaposlovanja. Zagotavlja osnovni pregled sodobnega razvoja na področju dela in zaposlovanja, s poudarkom na prožnih oblikah zaposlovanja in samozaposlovanju. Konkurenčno in ostro gospodarsko okolje s problematičnimi projekcijami zaposlovanja zahteva nove ali različne zaposlitvene strukture. Nove oblike zaposlovanja in ekonomija delitve lahko mladim, brezposelnim osebam ali delavcem s krajšim delovnim časom omogočino dostop do trga dela. Prožne oblike podjetništva in zaposlovanja lahko povečajo udeležbo na trgu dela. Boljša razporeditev sredstev obljublja tudi večjo učinkovitost.

Kaj se bomo tu naučili?

Seznani se boste s temeljnimi koncepti dela preko spletnih platform in novimi oblikami zaposlovanja. Seznani se boste tudi z najpomembnejšimi gonilniki in ovirami ekonomije delitve.

Videli boste, kateri novi dogodki vplivajo na to, kako delamo in kako nove oblike dela delujejo, začeli boste raziskovati, kaj bi bilo lahko primerno za vas.

Dodana vrednost za

- **Brezposelne osebe**

Razumeli boste današnji razvoj na področju dela in zaposlovanja, zlasti v zvezi s spletnimi platformami, ki vam omogočajo razumevanje novih oblik zaposlovanja na različnih področjih. Če menite, da bise v ekonomiji delitve preizkusili, se seznanimate z možnimi tveganji in koristmi v poglavju o gonilnikih in ovirah.

- **podjetnike**

Spoznali boste ekonomijo platform in nove oblike zaposlovanja. Temi sta lahko zanimivi predvsem za samozaposlene. Prav tako se lahko naučite uporabiti nove oblike zaposlitve ali ekonomije platforme v vaši obstoječi organizaciji, kot npr. zunanje izvajanje dela na platformah ali delitev zaposlenih z drugimi podjetji.

- **kadrovske strokovnjake**

Za vas je posebej zanimivo poglavje o novih oblikah zaposlovanja. V zvezi s tem lahko spoznate načine za učinkovitejše razporejanje osebja, na primer v sodelovanju z drugimi podjetji (delitev zaposlenih), uporabo IKT (mobilno delo na podlagi IKT) ali izdajanje nalogov za manjši obseg dela (delo na podlagi voucherja).

Kaj bomo lahko počeli po osvojitvi teh znanj?

Sodelovali bomo v spletnem delu in / ali uporabljali nove oblike zaposlitve v vašem podjetju.



Koncepti in vrste ekonomije delitve (SHE) in novih oblik zaposlovanja (NFE)

Koncepti, trendi in vrste ekonomije delitve (SHE)

Trg dela je v preteklih letih prinesel hitre spremembe, pri čemer se pojavljajo nove oblike dela, kar predstavlja izziv današnji (tradicionalni) organizacija dela ter samemu načinu dela. Izrazi kot so "ekonomija sodelovanja", "gig gospodarstvo" ali "ekonomija delitve" so le nekateri od krovnih izrazov, ki trenutno krožijo v znanstveni in neznanstveni literaturi, da bi opisali novo obliko organizacije dela, kjer se delo ali storitve posredujejo prek spletnih platform. Ni jasne terminologije; "Crowdsourcing", "crowdwork", "cloudsourcing", "co-creation" in "prosumption" so še nekateri izrazi, ki jih trenutno uporabljamo za opisovanje novih oblik dela (Huws, 2016; Huws et al., 2016). Ta način posredovanja dela, storitev ali nalog med zunanjimi izvajalci ali delodajalci ter delavci ali zaposlenimi, ki obstajajo v številnih različnih sektorjih in pri različnih storitvah ter so neodvisni od prostora in okolja, vse bolj vplivajo na trg dela. Spletne platforme, ki posredujejo delo ali delavce, je mogoče opisati kot nove oblike posrednikov na trgu dela. Delo, pridobljeno preko takšnih spletnih platform, je lahko plačano ali neplačano in usmerjeno bodisi na potrošnike ali podjetja. V zadnjih letih so spletne platforme pridobile na ekonomski vrednosti in privabile širšo pozornost oblikovalcev politik, medijev in industrije (Evropska komisija, 2016a, 2016b). V središču razvoja teh dogodkov so stalne izboljšave informacijskih in komunikacijskih tehnologij, zlasti razširjena razpoložljivost širokopasovnih povezav in širitev uporabe pametnega telefona. Z integriranimi učinki informacijskih in komunikacijskih tehnologij se olajša zunanje izvajanje in preseljevanje dela, digitalni informacijski prostor pa postaja nov prostor produkcije. Mnoge nove oblike zaposlovanja so vključene pod široko okrilje ekonomije delitve, izraz, ki ne zajema vseh podobnih oblik zaposlitve, temveč opisuje vrsto plačanih in morebiti neplačanih zaposlitev. Nove dinamike dela ne vplivajo samo na digitalizirano blago, na primer programsko opremo ali izdelke, ki jih je treba ustvariti (grafika, spletne strani, videoposnetki itd.), ampak vplivajo tudi na storitve nastanitve, prevoze, dostave hrane ali obrtništvo ter s tem na posredovanje delovne sile, ki je vezano na prostor in delo, ki ga ni mogoče izvesti samo preko interneta. Tukaj



internet prevzame vlogo sodobnih delovnih agencij, povezuje stranke in ponudnike storitev ter preskoči druge posrednike. Od leta 2010 so se povečale zlasti storitve, povezane z nastanitvijo, prevozom in gospodinjstvom, ki jih olajša (mobilni) internet, in znatno prispevajo k prihodkom in trgovanju. Vendar še vedno se številne značilnosti ekonomije delitve prekrivajo s "tradicionalnimi" oblikami zaposlovanja.

Kategorizacija

Kategorizacija konceptov množičnega zaposlovanja je otežena, vendar so nekateri vidiki podobni: **posredovanje preko interneta prek spletne platforme med delodajalci ali strankami ter zaposlenimi ali delavci** so oblike, ki so zastopane v vseh oblikah ekonomije platforme. Druga možnost razlikovanja je v ponujenih storitvah. Storitve so lahko popolnoma digitalne narave ali pa zahtevajo prostor. V tem pododdelku bomo predstavili pet širokih pojmov na podlagi storitev, ki jih izvajajo delavci:

1. Obstajajo **storitve, ki so digitalne** ali jih je mogoče enostavno digitalizirati in jih je zato mogoče izvajati na računalniku, prenosnem računalniku, tabličnem računalniku itd. Storitve se lahko izvajajo povsod, kar pomeni, da ljudje ne potrebujejo nujno pisarne, ampak bi lahko **delali tudi od doma**. Ponujene storitve so lahko zelo **preproste**, ponavljajoče in lahko trajajo le kratek; ali pa so lahko tudi bolj **zapletene** storitve, ki zahtevajo znanje in spretnosti ter trajajo nekaj ur ali pa celo dni ali tednov.
 - *Primeri so npr. kodiranje, administrativno delo, ustvarjalni poklici, kot so oblikovanje, animacija, video produkcija, glasba itd. ali druge naloge, ki se lahko izvajajo na spletu. Ta vidik ekonomije delitve je že vzpostavljen in obstaja več lahko dostopnih možnosti za sodelovanje.*
2. Druga kategorija ekonomije delitve zajema **storitve, ki se izvajajo brez spletne povezave, in ki niso digitalne** (vendar se še vedno posredujejo preko spletnih platform). Ta sklop storitev zahteva, da se delo opravi na **določeni lokaciji** in ga ni mogoče izvesti nekje drugje. Ponavadi takšne storitve zahtevajo **določeno delovno opremo**, kot so orodja, avtomobili ali kolesa, prav tako pa je bistveno, da je oseba, ki izvaja storitev, sposobna in **usposobljena za opravljanje dela**, npr. mora imeti vozniško dovoljenje ali kvalifikacijo za obrtnika. Poleg tega so



naloge kratkoročne. Zaradi povezave z lokacijo je ta oblika skupnega dela pogostejša v urbanih okoljih, medtem ko se v ruralnem okolju te storitve težje ponudi.

- *Primeri so prevoz ljudi ali blaga, obrtništvo, gradbeništvo ali gospodinjske storitve. To je zelo hitro rastoči sektor znotraj ekonomije delitve, zlasti pa so prevoz, produkcija ali gospodinjske storitve relativno lahko dostopne opcije ljudem, ki želijo biti samozaposleni v ekonomiji delitve.*

3. Naslednja možnost zaposlitve v ekonomiji delitve, ki ustvarja dohodek, je z **oddajanjem nepremičnin**, kar ne vključuje nujno dela. Seveda je prvi pogoj, lastnina nepremičnine, kar pa ima le malo ljudi. Prav tako deluje predvsem v velikih mestih ali pa v turističnih središčih.

- *Primerom na tem področju so mediji v zadnjih letih posvečali veliko pozornosti. Na trgu prevladujejo velike mednarodne družbe, kot sta Airbnb ali Wimdoo.*

4. **Fizični izdelki, ki se prodajajo prek spletnih platform** in ne storitve. Izdelki se lahko proizvajajo kjerkoli, jih ni mogoče digitalizirati in so fizične narave. Izdelki se lahko proizvajajo doma in se pošljejo stranki po pošti. Kategorija ni nova per se, razvijala se je v zadnjem desetletju, vendar prinaša možnost razširitve nabora kupcev in prodajo izdelkov tudi na dolge razdalje. Kraj proizvodnje ni zelo pomemben in lahko se proizvaja v ruralnem okolju, kjer so stroški vzdrževanja nizki.

- *Primeri so ročno izdelani izdelki ali izdelki proizvedeni v malih količinah. Prodaja fizičnih izdelkov na spletu je lahko še posebej pomembna za ljudi, ki že imajo izkušnje s proizvodnjo in prodajo blaga in ki živijo na oddaljenih krajih z malo možnosti dostopanja do zadostne baze strank.*

5. Še en način, kako se ljudje lahko vključijo ekonomijo delitve je preko **delitve platform** (to resnično lahko imenujemo ekonomija delitve), vendar le-ta ne bo omogočalo ustvarjanja dohodka, temveč je način, kako zmanjšati stroške s skupnim deljenjem pisarne, ali vožnje. Menimo, da je ta oblika zaposlovanja



manjšega pomena za tekoče usposabljanje, saj sama po sebi ne zagotavlja ustvarjanja dohodka. Ta vidik ekonomije delitve, ki ga lahko dejansko razumemo kot osnovo za današnji koncept ekonomije delitve, je dejansko veliko manj zastopan v medijih in znanstveni literaturi. V okviru tega usposabljanja lahko osebe, ki se ukvarjajo z izmenjavo neprofitnih storitev, npr. uporabljajo brezplačen prevoz do delovnega mesta, si delijo pisarniške prostore, prosto dostopajo do znanja ali zmanjšujejo druge stroške vsakdanjega življenja. Zelo razširjena uporaba platform za izmenjavo je na voljo pri prevozu (skupna raba avtomobilov, skupna raba koles itd.), nastanitvah (delitev stanovanj ali hiš), pisarniških prostorih (pripadajoči prostori) in drugih storitvah, v to zelo široko kategorijo, so zajeta tudi delitev časa, časovne banke, alternativne valutne platforme, sodelovanje pri financiranju itd.). Te oblike neprofitnih zaposlitev same ne predstavljajo možnosti za samozaposlitev v ekonomiji delitve, temveč omogočajo zmanjšanje obstoječih stroškov ali dostopa do znanja in storitev, ki bi bile sicer nedostopne. Obstaja malo možnosti za samozaposlitev na tem področju, razen pri prodaji platform profitnim organizacijam. Ljudje ne morejo ustvarjati dohodka s temi storitvami, temveč lahko le učinkoviteje uporabljajo ali pa delijo storitve z drugimi.

Platforme

Kljub velikemu številu množičnih platform, ki se pojavljajo na spletu, s svojimi različnimi značilnostmi, se lahko v bistvu razlikujejo le štiri različne oblike posredniških platform. Prvič, obstajajo platforme, ki temeljijo na ponudbah in druge na natečaju:

1. Na **platformi na podlagi ponudb** stranke objavijo kratka sporočila in določijo osnovni okvir za naloge, ki lahko vključujejo opis dela, fiksno ali urno ceno, časovni okvir, možne mejnike in morda nekaj referenčnega dela. Ponudniki storitev se lahko prijavijo za službo, se odzovejo na sestanek in navedejo svoje pogoje, vključno s pojasnili o delovnem mestu, pogajajo se o ceni in postavijo časovni okvir ter določijo mejnike. Odvisno od načina, o katerim se stranke dogovorijo, lahko pride do plačila v določenem časovnem okviru, ponavadi pa, ko je delo končano in je stranka zadovoljna, plačilo oblikujejo ponudniki



platform (na eni strani s plačilom in na drugi z posredovanjem končnih datotek). Različno od platforme do platforme, platforma lahko zaračuna določen odstotek od obsega naročila in / ali pa določi pavšalni znesek za zagotavljanje njihovih posredniških storitev. Nekatere platforme zaračunajo tudi množičnim delavcem za ponudbo. Glavne platforme na tem področju so "Upwork", "Freelancer" ali "Peopleperhour". *Podrobnejši pregled je na voljo pod "TEMA 4".*

2. Druga oblika platform za množično zaposlovanje temelji na **natečajih**. Stranke objavijo informacijo s fiksnim zneskom (npr. z izbiro kategorije, ki jo določi platforma). Crowdworkers imajo možnost, da oddajo končne ali skoraj končane izdelke, v upanju, da bodo zmagali na natečaju. Stranke lahko izbirajo med več prispevki. Za večjo možnost, da bi bili izbrani, množični delavci (crowdworkers) pogosto predložijo več različic. Običajno obstajajo različne stopnje izbire izdelka. Pomembna vloga imajo prednostni seznam. Ti, ki so na prednostni listi lahko dobijo povratne informacije in / ali predloge za izboljšanje izdelka, preden stranka sprejme svojo končno odločitev. V nekaterih primerih množični delavci na tem seznamu že dobijo nekaj finančnega prispevka. Ko je izbrani zmagovalni izdelek, lahko odjemalec pričakuje, da bo naredil lahko le še manjše spremembe. Ko je izdelek sprejet, delavec dobi plačilo. Zaradi majhne možnosti zmage na platformah, ki temeljijo na natečaju, te niso najbolj približljive med delavci. Platforme, ki temeljijo na natečaju, se pogosto uporabljajo na ustvarjalnih področjih, kot so oblikovanje, arhitektura ali avdio / video produkcija. Take platforme so "99designs" ali "Designcrowd".
3. Poleg tega nekatere platforme ponujajo **funkcijo trgovine** - pogosto dopolnjujejo posredovanje dela na podlagi ponudbe ali natečaja - kjer lahko spletni delavci nudijo pripravljene izdelke/storitve po fiksnih cenah. Te lahko vključujejo storitve in izdelke, kot so ročno izdelani izdelki, grafični modeli, videoposnetki ali avdio izdelki. Druge platforme se osredotočajo izključno na ponudbo celotnih delovnih paketov (npr. Fiverr). Druga pomembna značilnost je, ne glede na obliko posamezne platforme, obstaja možnost za stranke, da začnejo tako imenovani "zasebni projekt". To orodje jim omogoča, da



neposredno stopijo v stik z delavci, jim ponudijo določena delovna mesta ali jih povabijo, da se udeležijo natečaja in se neposredno pogajajo o določenih in pogojih. Preden so povabljeni k takšnim projektom, morajo množični delavci navesti vsečnost, ki je dokumentirana v njihovem spletnem profilu. Platforma, ki se osredotoča izključno na prodajo pripravljenih izdelkov, je "Fiverr", kjer vsaka storitev / izdelek stane pet dolarjev. Vendar pa na drugih večnamenskih platformah, kot je "Freelancer" ali na posebnih platformah, kot je "99designs", lahko ljudje tudi neposredno prodajajo svoje izdelke/storitve.

4. Poleg posredovanja dela preko platform, ki temeljijo na ponudbi, na natečaju in platformah za pripravljene izdelke/storitve, poznamo tudi platforme na podlagi **avtomatskega ujemanja** določenih spremenljivk, to pomeni, da se ponudniki storitev in odjemalci ujemajo prek aplikacije glede na razdaljo do lokacije kjer se bo storitev izvajala (primer je "Uber" ali podobne prevozne storitve). Delavci (vozniki v tem primeru) prejmejo ping (odziv), in se lahko odločijo za zagotovitev storitve. V času, ko to pišemo nismo prepričani, ali se upoštevajo tudi morebitne dodatne spremenljivke, kot je voznikova cena na spletu ali izkušnje. Določanje cene storitve je odvisno od več spremenljivk, kot je pokritost na daljavo ali dejansko povpraševanje na določenem območju. Kadar je povpraševanje na trgu in nizka gostota voznikov na območju, cene naraščajo, in obratno, če je nizko povpraševanje, se cene znižajo. Ta metoda je določena za spodbujanje voznikov, da pokrijejo tudi druga področja in da so čakalne dobe za stranke nizke.

Poleg "Uber" se ta vrsta avtomatskega ujemanja večinoma uporablja za lokacijske storitve na področju prevoza ali dostave. Drugi primeri platform so še "BlaBlaCar" (carpooling), "MyTaxi" za prevoz, ali "Foodora" in "Deliveroo" pri dostavi hrane. Z aplikacijami, kot sta Airbnb ali Wimdu, lahko ljudje najemajo nepremičnine.

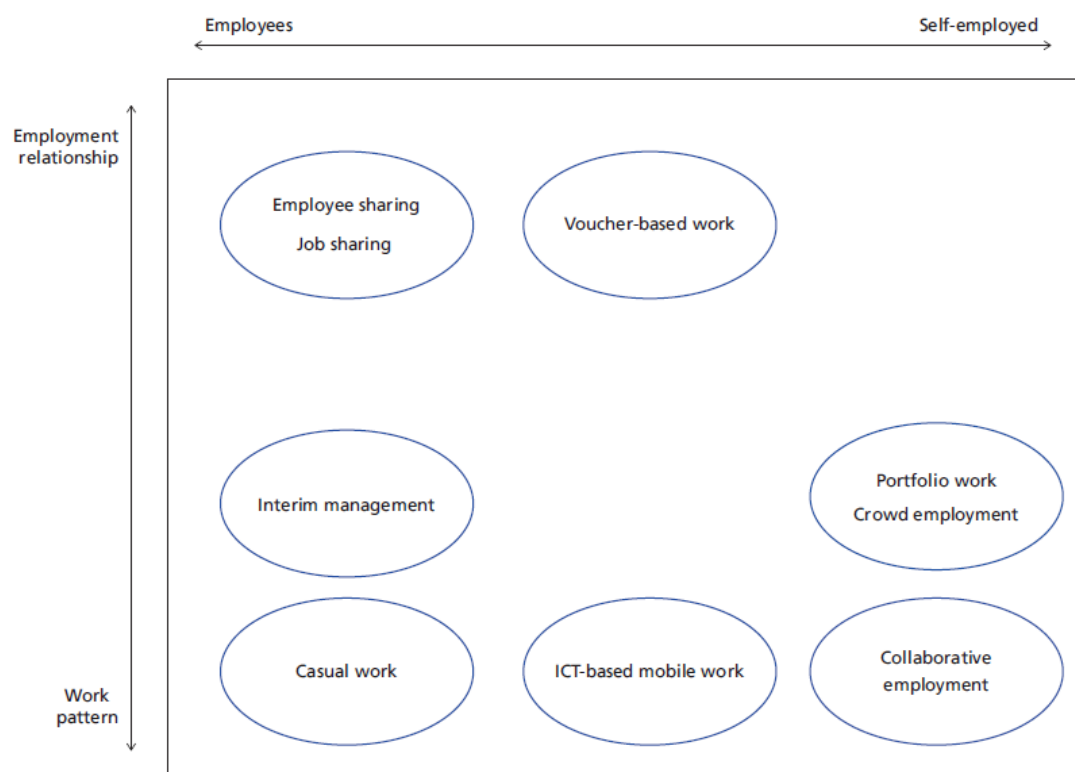


Koncepti, trendi in vrste novih oblik zaposlovanja (NFE)

V zadnjih letih se vedno bolj osredotočamo na oblike dela in zaposlitve, ki se ne ujemajo s shemami tradicionalnih zaposlitev s polnim delovnim časom. Pod izrazom "nove oblike zaposlovanja" poznamo številne koncepte, ki so osredotočeni na prožnost, uporabo novih informacijskih tehnologij ter družbenih in gospodarskih sprememb, ki se pojavljajo že od leta 2000. Predvsem po gospodarski krizi leta 2008 razvijalci politik iščejo načine za zmanjšanje brezposelnosti in ustvarjanje delovnih mest. En vidik je uporaba povečane prožnosti delodajalcev in delavcev ter raziskovanje drugih oblik delovnih razmerij. Evropska unija spodbuja razvoj na tem področju, saj si "prizadeva raziskati odzive politike na razvoj v strukturi zaposlovanja, podpirati delodajalce in delojemalce s splošnim ciljem ohranjanja trajnega zaposlovanja in ustvarjanja delovnih mest." (Eurofound, 2015, str. 4). Poročilo, ki ga je pripravil Eurofound (2015), je opredelilo devet novih oblik zaposlitve, ki so se kvalificirale, ker so predstavljale nov odnos med delodajalcem in zaposlenim ali odjemalcem / delavcem in nov način dela. Te kategorije so :

1. Delitev zaposlenih / Employee sharing
2. Delitev dela / Job sharing
3. Delo na podlagi vavčerjev / Voucher-based work
4. Začasno upravljanje / Interim management
5. Priložnostno delo / Casual work
6. Mobilno delo na podlagi IKT / ICT-based mobile work
7. Množična zaposlitev / Crowd employment
8. Portfeljsko delo / Portfolio work
9. Sodelovalno delo / Collaborative work

Figure 2: Classification of nine new forms of employment



Source: Eurofound

V naslednjem poglavju bomo na kratko razpravljali o osmih od devetih oblik dela in zaposlitve. Podrobnejše informacije o zaposlovanju množic (v tem poročilu imenujemo množica) je predstavljeno v prejšnjem poglavju. V poročilih, ki jih je pripravil Eurofound (Eurofound, 2015, 2016, Eurofound in Mednarodni urad za delo, 2017), so iskali dokaze o novih oblikah zaposlitve v 25 državah članicah EU in na Norveškem (v poročilu za leto 2015) o deljenju zaposlenih v letu 2016 in o drugem poročilu o delu kadarkoli in kjerkoli (objavljenim leta 2017). V letu 2015 se niso pojavile vse nove oblike zaposlitve v vseh državah. Pet držav, vključenih v ta dokument (Španija, Grčija, Slovenija, Bolgarija in Avstrija), poznajo različne oblike zaposlitve: v Avstriji poznajo delitev zaposlitev, delo na podlagi vavčerja in sodelovalno zaposlitev; zdi se, da v Bolgariji poznajo samo delitev zaposlenih; v Sloveniji so dokazi za delitev dela, priložnostno delo in mobilno delo na podlagi IKT; v Grčiji se zdi pomembnih sedem novih oblik zaposlovanja, in sicer delitev zaposlenih, začasno upravljanje, mobilno delo na podlagi IKT, delo na podlagi vavčerja, delo s portfelji, zaposlovanje množice in sodelovanje pri zaposlovanju; v Španiji pa so bile opredeljene mobilne storitve, ki temeljijo na IKT, zaposlovanje



množice in sodelovanje pri zaposlovanju. Ker se zdi, da je to področje v preteklih letih podvrženo stalnim spremembam, je ta seznam verjetno že zastarel.

1. Delitev zaposlenih / Employee sharing

Prva vrsta novih zaposlitev je delitev zaposlenih, kjer dva ali več delodajalcev skupaj zaposlujejo delavce. To omogoča prožno razdelitev delavcev med delodajalci in ohranitev zaposlenih. V sklopu strateškega pristopa k delitvi zaposlenih, podjetja ustanovijo pravno osebo, ki zaposli t.i. kolektivno osebje, tj. zaposli delavce, ki lahko potem delajo v vseh vpletena podjetjih. "Skupina delodajalcev postane zakoniti delodajalec deljenih delavcev, sodelujoče organizacije pa so odgovorne za organizacijo dela, vključno z zadevami, kot so zdravstveni in varnostni ukrepi" (Eurofound, 2015, str. 14). Za zaposlene pomeni to stalno zaposlitev (na primer za sezonske delavce, zaposlene za skrajšani delovni čas itd.). V nasprotju s tem se uporablja priložnostna delitev zaposlenih, kadar podjetje začasno razporedi delavce na delo za druga podjetja, na primer, če ima pošiljateljica premalo delavcev za preveč dela in obratno, če ima podjetje prejemnik pomanjkanje delovne sile. Delitev zaposlenih se pojavlja v številnih sektorjih, v veliki meri je odvisno od države, kjer se uporablja. V Franciji, kjer je delitev zaposlenih relativno pogosta, je kmetijstvo prevladujoči sektor, v drugih državah pa tudi proizvodnja, gradbeništvo ali trgovina na drobno. Delitev zaposlenih v Avstriji določa enake pravice deljenim delavcem in ključnemu osebju.

Delitev zaposlenih je bila nova oblika zaposlitve, ki so jo v svojih državah identificirali tudi partnerji projekta "co-laborative". Bolgarija je poročala, da je zelo razširjen v IT sektorju. V Grčiji niso zelo pogosti; iz Španije in Slovenije ni na voljo nobenih specifičnih informacij o deljenju zaposlenih, kar je morda tudi znak, da v teh državah niso zelo pogosti.

2. Delitev dela / Job sharing

Pri delitvi dela se zaposlijo dva ali več delavcev, da izpolnijo eno mesto. To običajno pomeni, da dva delavca zapolnita en polni delovni čas. Odvisno od države, nekje lahko delavci dobijo eno pogodbo ali vsi prejemajo posamezne pogodbe. Delitev dela omogoča fleksibilnost zaposlenih in jo je mogoče uporabiti, kadar delavci ne morejo ali ne iščejo zaposlitve s polnim delovnim časom. Hkrati imajo podjetja dostop do dodatnih



znanj in kvalifikacij. Trajanja zaposlitve, delovnega časa ali organizacije dela in druge postavke so predmet pogajanja med delodajalcem in zaposlenimi in so zapisani v pogodbi.

V Sloveniji je na primer delitev delovnih mest nov ukrep aktivne politike trga dela, katerega cilj je zmanjšanje brezposelnosti. Ne nanaša se posebej na delavce, ki že imajo službo, temveč so namenjeni brezposelnim osebam.

3. Delo na podlagi vavčerjev / Voucher-based work

Delo na podlagi vavčerja je opredeljeno kot delo, ki ne vključuje neposrednega plačila med delavcem in stranko. Namesto tega lahko stranke kupijo kupone (vavcher) od uradne vladne organizacije ali druge pooblaščen organizacije. Pogosto ti kuponi (vavcherji) veljajo za določeno nalogo, običajno v gospodinjstvu in kmetijstvu. Eden od razlogov za uveljavitev dela na podlagi bonov je zagotavljanje sredstev za podporo zakonite zaposlitve v sektorjih, kjer je neprijavljeno delo skupno. Eden od razlogov za uveljavitev dela na podlagi vavčerje je zagotavljanje sredstev za podporo zakonite zaposlitve v sektorjih, kjer je neprijavljeno delo množično razširjeno. Izdani vavherji že vključujejo pristojbine in davke ter omogočajo enostavno in zakonito možnost zaposlovanja delavcev za eno nalogo ali za določen čas. Vendar pa vse oblike dela, ki temelji na vavčerju, ne pokrivajo prispevkov za socialno varnost. Eurofound je med drugim našel dokaze za delo na podlagi vavčerja v Grčiji in Avstriji.

Ker je delo, ki temelji na vavčerju, usmerjeno k kratkoročnim nalogam, ni presenetljivo, da je takšno delo prisotno pri skupinah delavcev, ki ga izvajajo zunaj tradicionalnih oblik zaposlitve: brezposelnih, študentih, upokojencih in migrantih. Takšne zaposlitve so običajno primerne za osebe z nizkimi kvalifikacijami, brez posebnih zahtev za usposabljanje. Pogosto se delo, ki temelji na vavčerju, prekriva z drugimi novimi oblikami zaposlovanja kot npr. priložnostnim delom ali portfeljskim delom.

Glavni cilj za stranke je vzpostaviti formalno in prijavljeno delovno razmerje z delavcem. Prav tako delo na podlagi vavčerjev ne pomeni dolgoročnejših obveznosti do delavca in ne zahteva veliko administrativnega dela. V nasprotju, delo, ki temelji na vavčerju, nudi delavcem možnosti dohodka in (začasne) zaposlitve. Morda je to tudi ena oblika prožnosti, ki pa ni namenoma izbrana, temveč temelji na zaposlitvenih



možnosti in časovnega razporeda. V primerjavi z neprijavljenim delom imajo delavci nekakšno socialno zaščito in jamstvo za plačilo.

4. Začasno upravljanje / Interim management

Začasno upravljanje je primerljivo z dejavnostmi agencij za začasno delo: podjetja zakupijo ali dajo na leasing svoje osebe drugim podjetjem za določeno obdobje in namen. V nasprotju z delovnimi agencijami pa je začasno upravljanje primerno za visoko specializirane strokovnjake. Razlikovanje med agencijo za začasno delo in začasnim upravljanjem še vedno ni jasno, toda z začasnim upravljanjem prevzemno podjetje običajno postane delodajalec. Ta oblika zaposlenosti omogoča podjetjem veliko prožnost pri pogodbah o zaposlitvi in ne zahteva dolgoročnih obveznosti. Ker je začasno upravljanje v glavnem namenjeno strokovnjakom, ki so visoko usposobljeni in imajo izkušnje s kriznim upravljanjem, pa je ta oblika zaposlovanja lahko manj zanimiva za področje projekta "co-laborative". To je lahko zanimivo za kadrovske strokovnjake.

5. Priložnostno delo / Casual work

Priložnostno delo je krovni izraz za zaposlovanje, ki je nestabilno in občasno. V nasprotju z delitvijo dela, daje prožnost delodajalcu, ker delodajalcem ni treba redno zagotavljati dela. Zaposleni ne morejo pričakovati, da bo delo trajno, zaposlovanje je precej odvisno od trenutnih delovnih zahtev. Priložnostni način zaposlovanja hitro raste od krize leta 2008. Poročilo Eurofound dalje razlikuje med prekinitvami, pri katerih delavci opravijo določeno nalogo v določenem časovnem obdobju - kot pri projektne delu ali sezonskem delu in delu na poziv, kjer obstaja stalno delovno razmerje, vendar ne stalno delo in plačilo. V Veliki Britaniji je to zaposlovanje znano kot nič-urna pogodba, kjer delodajalcem ni treba, da zagotovijo delo.

Za podjetja pomeni bazen priložnostnih delavcev, da lahko v kratkem času hitro dobijo delavce za opravljanje določenih nalog, ne da bi imelo do teh delavcev dolgoročne obveznosti. Koliko vnaprej so delavci obveščeni o svojem delu, se znatno razlikuje med državami in od tipa pogodbe, in sicer od ene ure do štirih tednov preden dejansko pričnejo z novim delom. Agencije za začasno delo ponavadi upravljajo bazenom priložnostnih delavcev. Področja in vrste dela, ki najbolj izkoriščajo priložnostno delo,



so tista, ki imajo sezonske dejavnosti ali spremenljivo povpraševanje. Poleg tega se priložnostno delo uporablja za občasne dogodke, kot so konference ali festivali, ali če je potrebno usposobljeno ali specializirano osebje. Delavcem tovrstno delo ponuja malo ugodnosti in je večkrat sprejeto iz nujnosti, to je zaradi brezposelnosti.

V Sloveniji npr. priložnostno delo uporabljajo mladi, ki poskušajo vstopiti na trg dela in pridobiti delovne izkušnje.

6. Mobilno delo na podlagi IKT / ICT-based mobile work

Napredek na področju informacijskih in telekomunikacijskih tehnologij "novih tehnologij" (Holtgrewe, 2014), omogoča novo stopnjo mobilnosti delavcev. Digitalizacija, vsestranska povezljivost, računalništvo v oblaku vse bolj omogočajo, da podjetja zahtevajo, da so njihovi delavci mobilni in vedno bolj prilagodljivi. Mobilne širokopasovne povezave na prenosnih računalnikih, pametnih telefonih ali tabličnih računalnikih znatno prispevajo k temu razvoju in omogočajo delavcem, da ustvarijo lastno virtualno pisarno. Poleg tega globalne vrednostne verige ali proizvodna omrežja, ki postajajo vedno bolj zapletene, ignorirajo meje in se raztezajo po celinah, postavljajo dodatne zahteve na mobilnost delavcev in postavljajo pod vprašaj tradicionalno zaznavo prostora ali časa.

Za delavce to pomeni, da se njihovo delo izvaja vsaj delno zunaj pisarne. To naredi delo "kjerkoli in kadarkoli" mogoče. Obstajajo podobnosti pri delu na daljavo, kjer delavci delajo zunaj prostorov delodajalcev, mobilno delo na podlagi IKT pa pomeni še večjo prožnost. Odsotnost fiksne pisarne, internetni delovni procesi in upravljavska podpora mobilnosti ter mobilne delovne kulture, so osrednji elementi mobilnega dela, ki jih omogoča IKT (Schaffers et al., 2006). Mobilno delo na podlagi IKT je pomembno za samozaposlene in za zaposlene.

Za to vrsto dela obstajajo nekateri predpogoji, saj mora biti mogoče opraviti delo na daljavo. Za delodajalce, ki temeljijo na IKT, mobilna dela prinašajo obljube o večji prožnosti, večji učinkovitosti in nižjih stroških (ni pisarniškega prostora). Za delavce pa mobilno delo omogoča zmanjšanje porabe časa za prevoz in morda večjo avtonomijo za pozitivno uravnoteženje delovnega časa in prostega časa.

8. Portfeljsko delo / Portfolio work

Portfeljsko delo ni nič novega, bilo je že opisano v devetdesetih letih (Handy, 1995) in prikazuje prakso delavcev, ki delajo za več strank in / ali delodajalcev. Vključuje številne oblike freelanciranja in samozaposlovanja, kjer so sami delavci odgovorni za pridobivanje dela in ustvarjanje dohodka. Delovna mesta ali projekti so ponavadi majhni in začasni. Prav tako se portfeljska kariera ne zanaša na eno samo stranko, ampak delavci raje vzdržujejo odnose z več strankami. Pogoji dela se dogovorijo med stranko in delavcem. Plačilo je tudi na projekt; delavci so sami odgovorni za socialno varnost in davke.

V zadnjem desetletju od krize v letu 2008 je portfeljsko delo postalo vse pomembnejše v številnih evropskih državah in potreba po ustvarjanju dohodka prek alternativnih kanalov ponovno narašča. Vendar pa je v primerjavi s priložnostnim delom portfeljsko delo široko razširjeno med strokovnjaki v ustvarjalnih panogah, na področju nepremičnin ter IKT, ni pa sezonsko delo. Delavci, ki se ukvarjajo s portfeljskim delom, vidijo prednost pri samoregulaciji in prilagodljivem delovnem času, delodajalcem pa na drugi strani portfolijski delavec pomenijo prožnost, tj. osebe se lahko najame v kratkem času, za posamezne projekte in brez kakršnih koli dolgoročnih obveznosti.

Težave s portfeljevim delom kažejo podobnosti z drugimi oblikami samozaposlitve, kot so mobilno delo na podlagi IKT ali priložnostno delo, kjer morajo ljudje samostojno upravljati svoj delovni čas in morajo nositi vse odgovornosti. Dolžina in pravilnosti delovnega časa ter ravnovesje dela in prostega časa lahko portfolijskim delavcem predstavljajo težave.

Portfeljsko delo je najpogostejša kategorija NFE v državah, vključenih v projekt. Poroča se, da je precej pogosta v vseh petih državah.

9. Sodelovalno delo / Collaborative work

Sodelovalno delo je splošen izraz, kjer samozaposleni, samostojni podjetniki ter mala in srednja podjetja (MSP) oblikujejo (omejeno) partnerstvo, da bi se bolje odzivali ali tekmovali proti večji konkurenci. Takšno sodelovanje med različnimi akterji se lahko osredotoči na zmanjšanje fiksnih stroškov z delitvijo pisarniških prostorov ali vključuje združevanje strokovnega znanja in izkušenj ali obratno zaposli zunanje izvajalce



izvajanje skupnih nalog. Po Eurofoundu (2015) poznamo tri vrste: **krovne organizacije**, ki ponujajo upravne storitve vsem sodelujočim članom, kot so fakturiranje, socialna varnost ali upravljanje z davki; co-working – **delo v istem prostoru** (v tako imenovanih sodelovalnih prostorih), to pomeni skupno vodenje pisarne za zmanjšanje stroškov in koristi od družbenih učinkov skupnega okolja; tretja vrsta se nanaša na skupno proizvodnjo v **zadrugah**. Glavni razlogi za sodelovalno delo je povečanje učinkovitosti s konsolidiranimi administrativnimi ali strateškimi nalogami, zmanjšani stroški s skupnim prostorom in skupno proizvodnjo. Sodelovanje pomaga premagati socialno osamitev samozaposlenih.

V zvezi s sodelovalnim delom obstaja nekaj dokazov o tem delu v državah partnericah. Te se zdijo zlasti pogoste v Bolgariji s posebnimi spletnimi platformami, ki iščejo razpoložljiv prostor. To velja tudi za Španijo in Avstrijo. V Grčiji so coworking prostori manj pogosti. V Sloveniji obstajajo pobude za financiranje prostorov, vendar se ta potencial relativno malo uporablja.



Odnos med ekonomijo delitve (SHE) in novimi oblikami zaposlovanja (NFE)

Od devetih novih oblik zaposlovanja, opredeljenih v zgoraj navedenem poročilu Eurofound, je ekonomija delitve, kot je razumljeno v tem projektu, najbolj povezana z zaposlovanjem množice (glej Eurofound, 2015). Vendar pa se prek spletnih platform lahko izvajajo nove oblike zaposlitve kot so priložnostno delo, mobilno delo na podlagi IKT, delo s portfelji, sodelovalno delo in morebiti tudi delo na podlagi vavčerja. Tako digitalne platforme, ki omogočajo ujemanje procesov med strankami / ponudniki / delavci, niso edini tehnični predpogoj za nove oblike zaposlovanja, lahko jih razumemo kot pomembno tehnologijo, ki omogoča veliko novih vrst dela.



SHE in NFE digitalne platforme. Uvod v glavne značilnosti in trende

Pomembnost digitalnih platform za SHE in NFE

Kot je bilo omenjeno v prejšnjem poglavju, so digitalne platforme pomembna tehnologija, ki omogoča NFE. V svetu spletnega dela in dela, ki ga omogoča IKT, obstaja veliko posredniških platform, ki delujejo kot tretja stranka med partnerji ali delodajalci ter delavci ali zaposleni. Na splošno pa velja konstantno stanje sprememb z združitvami, prevzemi in izginotji manjših in srednje velikih platform. Nekatera velika podjetja, pogosto ustanovljena v angleško govorečem svetu, delujejo na mednarodni ravni. Čeprav imajo te platforme bazo strank in delavcev v številnih evropskih državah, obstajajo trdni dokazi, da ima jezik ključno vlogo pri doseganju in širjenju spletnih platform. Posledično se pogosto nekateri mednarodni akterji in ponavadi številne platforme, osredotočijo tudi na lokalne ali jezikovne posebnosti. V evropskem kontekstu so pomembne platforme, ki temeljijo na ponudbi: "Freelancer", "Upwork", "Crowdfunder", "Topcoder". Za platforme, ki temeljijo na natečajih, so ključnega pomena "99designs", "Jovoto", "Local Motors". Lokacijske storitve, kot je prevoz, se lahko izvajajo preko platform, kot so "Uber" ali "Lyft", "BlaBlaCar", te omogočajo skupno rabo avtomobila. Za namestitev sta najpomembnejša "Airbnb" in "Wimdu" platforma. Za strokovne storitve so velike mednarodne platforme "TaskRabbit", "Helpling" ali "MyHammar". Razširjeni seznam platform, ki se nahajajo v državah partnericah za ta projekt, je mogoče najti pod TEMO 4.



Priložnosti za brezposelne osebe, ovire in gonilniki

Ovire za SHE

Predpogoji za delo na spletnih platformah so preprosti: dostop do interneta in naprava (običajno računalnik, a odvisno od vrste dela, lahko bi zadostoval tudi pametni telefon). Na splošno ni posebnih znanj in spretnosti, razen osnovnega znanja uporabe interneta in računalnikov. Vendar pa lahko omenimo, da lahko nekatere spretnosti pomagajo pri pravilnem izkoriščanju možnosti SHE v korist samozaposlitve. Nekatere od teh veščin pokrivamo v projektu CO-LAB (inovacije, osebna blagovna znamka, strategija zaposlovanje ...), ki so podrobneje predstavljene pod posameznimi temami. Poleg tega obstaja le malo splošnih zakonov, ki prepovedujejo delo preko spletnih platform (z izjemo Uber in Airbnb, ki so v nekaterih mestih prepovedane ali omejene).

Glavne ovire za sodelovanje v spletnem platformnem delu so torej povezane z delom in organizacijo dela in so pogosto zelo podobne težavam, povezanim s samozaposlovanjem, samostojnim delom ali z drugimi oblikami zaposlovanja. Opredelili smo naslednja problematična področja, povezana z spletnim delom, ki lahko predstavljajo ovire:

- **Negotov pravni položaj:** zaradi nerešenega statusa nekaterih platform lahko ljudje oklevajo pri delu na platformah.
- **Nizka plačilo:** za večino množičnih delavcev je plačilo na platformah precej nizko, v primerjavi s podobnim delom brez platforme. Vendar pa to velja predvsem za države severne in zahodne Evrope, kjer so dohodki visoki, razmere pa so lahko drugačne v državah srednje, vzhodne in južne Evrope. Še več, če je regionalna gospodarska situacija težka, je delo na spletnih platformah edina možnost za ustvarjanje dohodka.
- **Nesigurno plačilo:** plačilo poteka prek platforme in bi moralo biti v teoriji varno, delavci pa pogosto poročajo o neplačilu ali goljufiji.
- **Varnost dela:** delavci so sami odgovorni za varno delovno okolje.
- **Socialna varnost:** podobno kot drugi samozaposleni so spletni delavci sami odgovorni za prispevke za socialno varnost. Ker je delo in plačila preko



interneta težko slediti, delo pogosto ni prijavljeno. To vodi do ljudi, ki nimajo nobene oblike socialnega zavarovanja.

- **Davki:** ker se transakcije pogosto ne objavljajo, se davki ne plačujejo. To krepi negotovost v zvezi s pravnim statusom, saj bodo vlade poskušale spletno delo vključiti v davčni režim.
- **Delovni čas:** delovni čas je treba osebno upravljati in, kot kažejo raziskave, to vključuje problematične delovne vzorce. Časovni raspored je usklajen z zahtevami strank in rezultira v dolgem delovnem času, nočnem delu, delu med vikendi ali prazniki. To postane še posebno problematično, ko sta delavca in odjemalec v različnih časovnih pasovih.
- **Nadzor:** z neposrednim (spletno kamero, posnetki zaslona, sledenjem) ali posrednim nadzorom (ocene) so delavci pod stalnim nadzorom.
- **Intenzivnost dela:** kratki roki ali več delovnih nalog in delovnih obremenitev ter delovna intenzivnost, lahko povzroči dolgotrajno delo in visoko stopnjo stresa.
- **Globalna konkurenca:** delo preko interneta pomeni tekmovanje z ljudmi iz celega sveta, z morda boljšimi kvalifikacijami in delom iz držav z nižjimi plačami.
- **Avtorske težave:** negotova / nerešena pravna vprašanja glede lastništva izdelka lahko povzročijo težave za delavce.
- **Potrebna oprema:** medtem ko veliko platform na splošno ne potrebuje velikih naložb v opremo, je za nekatere platforme potrebno veliko začetnih naložb, kot je npr. avto....

Prav tako obstajajo ovire za stranke ali podjetja, ki se odločijo za ponudbo dela prek spletnih platform:

- **Specifikacija nalog:** opis naloge ali zaposlitve mora biti zelo jasen, da se zmanjšajo nesporazumi. To pomeni veliko dela pred ponudbo dela zunanjimu izvajanju. Zapleteno delo je treba standardizirati in modularizirati, kar ni lahka naloga.
- **Težko upravljanje in komunikacija:** zlasti za bolj zapletene projekte, komunikacija se razteza preko začetne specifikacije naloge in ima eno ali več zank pri povratnih informacijah.

- **Kakovost izdelka / storitve:** strokovno znanje delavca je zelo težko oceniti, zlasti kadar komunikacija poteka le preko platforme. Poleg tega se zaradi nizkih plač in negotovih ravni usposobljenosti kakovost izdelkov in storitev, ki jih delodajalci kupijo prek spletnih platform, že na splošno pričakuje, da bodo nižje kot pri delu brez platform.
- **Težave z avtorskimi pravicami:** težave z avtorskimi pravicami se lahko pojavijo, če niso jasno urejene. To je problematično, kadar se zakonodaja o avtorskih pravicah razlikuje med državami delavca in odjemalca.
- Pri delu, ki temeljijo na aplikacijah, na primer pri prevozu, je morda vprašljiva varnost.

Ovire za NFE

V posameznih državah lahko obstajajo zakonske omejitve v zvezi z novimi oblikami zaposlitve. Splošne ovire za nove oblike zaposlitve se nanašajo na (znane) težave, s katerimi se soočajo samozaposleni ali samostojni podjetniki, kot je zahteva za samostojno upravljanje delovnega časa, administrativno in marketinško delo, delo brez časovne razporeditve, neenakomerne delovne obremenitve, plačilo, pomanjkanje poklicnih možnosti in tako naprej. Natančneje, delitev zaposlenih zahteva, da podjetja sodelujejo in skupaj zaposlijo delavce. Dodatno delo in stroške morajo kriti udeleženi podjetja. Za delitev dela je treba najti dva ali več zaposlenih, katerih spretnosti se dopolnjujejo. Delo na podlagi vavčerja se lahko uporablja le za določen niz nalog in delovnih mest in ni na voljo za širši obseg poklicev. Običajno je na voljo samo pri nižjih strokovnih, sezonskih ali gospodinjskih delih. Sezonsko delo je nestabilno in diskontinuirano in ne zagotavlja neke perspektive za delavce in je običajno povezano s težavnimi delovnimi pogoji. Mobilno delo na podlagi IKT je izvedljivo le za tisto delo, ki se lahko izvaja zunaj pisarne, delavci pa morajo biti usposobljeni za uporabo mobilnih naprav. Uravnoteženje dela in prostega časa je pogosto izziv za delavce, ki delajo na podlagi IKT mobilnega dela. Podobno tudi portfeljsko delo, koncept, ki se je razvil v devetdesetih letih, morda ne ponuja stabilnega dohodka, vključuje neenakomerne delovne obremenitve, vodi do visokih stresnih pritiskov in, če se ne upravlja dobro, lahko pri posamezniku ogrozi ravnotežje



med poklicnim in zasebnim življenjem. Za različne oblike sodelovalnega dela so potrebni partnerji za delitev stroškov in odgovornosti.

Gonilniki za SHE

V teoriji, novi načini dela ponujajo samostojnim podjetnikom nove zaposlitvene možnosti, možnost biti svoj lastni šef in fleksibilno ureditev delovnega časa, vključno s prostorom in delovnim časom, deli, ki jih lahko sprejmeš in/ali, ki jih lahko zavrneš (Kittur et al., 2013). Poleg tega lahko množične zaposlitve ponujajo priložnost za skupno reševanje težav (Barnes et al., 2015). Na splošno lahko ekonomija platforme poveča konkurenco, izboljša izbiro in nižje cene (Evropska komisija, 2016a). Poleg tega lahko ljudje s pomočjo platforme pridobijo izkušnje in se usposablajo ter sodelujejo z mednarodnimi partnerji in strokovnjaki. Povezljivost prek mobilnih naprav omogoča, da je delo bolj prilagodljivo glede kraja dela, ljudje se lahko odločijo za delo na domu ali na drugem kraju. Evropska komisija poudarja potencialno povečanje konkurenčnosti in rasti evropskih trgov, dostopa potrošnikov do blaga in storitev ter zlasti priznava nove in prožne delovne možnosti (Evropska komisija, 2016a). Vendar pa zaradi pomanjkanja celovitih čeznacionalnih kvantitativnih ali kvalitativnih podatkov dejanski vpliv spletnih platform na prehod iz brezposelnosti na delo in udeležbo na trgu dela ostaja negotov.

Za evropsko gospodarstvo novi posredniki (platforme) na trgu dela izražajo obljubo o večji udeležbi na trgu dela in gospodarski uspešnosti posameznih regij in Evropske unije na splošno. Spletne platforme delodajalcem ali strankam omogočajo dostop do velikega obsega dela, kvalifikacij in ustvarjalnosti, pa tudi priložnost, da izkoristijo večjo fleksibilnost, pogosto nižje stroške brez dolgoročne vezanosti delovne sile (Felstiner, 2011; Shepherd, 2012). Podobno kot zunanje izvajanje storitev, ta oblika posredovanja delovne sile podjetjem omogoča, da eksterizirajo stroške neposredne zaposlitve (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014).

Gonilniki za NFE

Gonilnike za NFE najdete v poglavju o Konceptih, trendih in vrstah novih oblik zaposlovanja (NFE)



Študijski primeri.

V nadaljevanju na kratko opišemo primere treh ljudi, s katerimi je bil opravljen intervju na FORBI:

Alfred, 34 let, usposobljen tonski inženir, ki je delal kot monter zvoka za televizijsko postajo, je zapustil to delo pred petimi leti in je od takrat registriran na zavodu za zaposlovanje. Alfred deluje kot samostojni podjetnik in uporablja različne kanale iskanja dela. Trenutno ima štiri glavne vire dohodka: socialno pomoč, marginalno zaposlitev, samostojno delo na platformah in zavod, ki ga je ustanovil. Poleg tega se je pred kratkim pridružil združenju prekarcev, katerih delo je usmerjeno v reševanje glavnih tveganj s katerimi se soočajo kulturni delavci (umetniki). Njegova področja dela obsegajo različne vrste ustvarjalnega dela, vključno z "grafičnim oblikovanjem, obdelovanjem zvoka, videa, spletnim dizajnom, vsem, kar se dogaja v tej meglici novih medijev ali kreativnega gospodarstva". Njegov delovni dan se bistveno razlikuje od tradicionalnega, nekaj dni komaj kaj dela, druge dneve pa dela tudi od 10 do 12 ur, in ko je kriza ali rok za oddajo projekta, "delam ves čas tri ali štiri dni, od 16 do 17 ur na dan". Kako se odziva na dodeljene naloge na platformah, je predvsem odvisno od velikosti naloge in zahtev platforme, od hitrega pošiljanja kratkega standardnega besedila do podrobne ponudbe skupaj s povezavami do nekaterih predhodnih projektov. Ocene so zelo pomembne za Alfreda, saj vidi neposredno povezavo med visoko oceno in novimi nalogami. Ocene so še posebej pomembne v začetni fazi dela na platformi za izgradnjo pepoznavnega profila, in da na tak način pride na radar potencialnih strank. Alfred pravi, da je na začetku storil "vse", da bi dobil dobro oceno, porabil je ogromno časa tudi za slabo plačane naloge in delal na spremembah tudi brez plačila. Po nekaj dobrih ocenah, nadaljne ocene niso tako pomembne kot na začetku in "vam ni treba več pospravljati". Še vedno pa Alfred zaznava precej neenakomerno porazdelitev moči med delavci in strankami: "Oni nam dajejo ustvarjalne naloge, vendar oddajajo tudi tveganje in potem nas prisilijo k nižanju cene. Mislim, da je to pot v suženjstvo. Stanje na našem področju se je zelo hitro poslabšalo, gremo po ameriškem vzorcu, do dna. To je absurdno, ker je več dela kot kdaj koli prej,

in to je resnica"

Julia, 40, je študirala slikarstvo, prihaja iz Romunije, nekaj let je živela in delala v Avstriji, zdaj pa se je vrnila. Deluje kot samostojna grafična oblikovalka. Včasih je delala za oglaševalske agencije v Romuniji in Avstriji, vodila je tudi lastno podjetje. Trenutno deluje le prek spletnih platform. Portfelj Julie vključuje logotip, letake, brošure, ilustracije, oglase in plakate. Naredi približno dve do tri naloge na dan, na koncu meseca to pomeni približno 20 do 30 nalog, čeprav delo dnevno varira, tako da je mesečna stopnja dokončanja nalog verjetno nižja: "Odvisno je od sreče. Na dan lahko naredim tudi 100 predlogov in ne dobim službe, kakšen drugi dan pa naredim 15 predlogov in dobim 3 zaposlitve. "Njena ocena je, da je verjetnost pridobitve naloge približno 1:15. Ne more reči, koliko časa delam na eni nalogi, ker je to v veliki meri odvisno od želja strank in se giblje od nekaj ur do nekaj tednov. Zelo redko sodeluje na natečajih, saj vidi, da drugi udeleženci kradejo vzorce. Da je začela delati kot crowdworker, je bil to zanjo pozitiven izziv in pustolovščina. Poudarja, da trdo dela, in razlaga: "To je res zelo trdo delo. Ni tako enostavno, kot izgleda, in vsak dan moram zaslužiti denar. In, ko ljudje začnejo govoriti zelo dobro o meni in mi dajejo pozitivna mnenja, to pomeni, da imam na koncu zelo dobre ocene. Tudi na platformi Freelancer[.com] imam približno 700 ali 750 pozitivnih mnenj. Vedno imam tudi najboljše ocene: 5,5 je najboljša. In vsi govorijo o mojem delu v superlativih in so veseli in zadovoljni, zaradi česar mi ne manjka dela in tu sem. Julia dela od doma v majhnem romunskem mestu. Všeč ji je, da dela sama in se ji ni treba voziti. Vikende poskuša imeti proste: "Moram. To moram storiti. To je za moje zdravje. To je zelo pomembno za moje zdravje. To sem spoznala v zadnjem času". Julia dela približno 45 ur na teden. Komunicira le s strankami v spletnih klepetalnicah ali elektronski pošti tako, da ima vse dogovore na voljo v pisni obliki. Pomanjkanje povratnih informacij od strank je lahko problem, zato poskuša jasno razumeti, kaj mora vedeti že od samega začetka, drugače je proces ugotavljanja, kaj resnično želi stranka zelo dolgotrajen. Da bi se izognila slabim ocenam, se Julia včasih strinja, da mogoče ni bila plačana dovolj za nalogo, ki jo je opravila. Prav tako je pripravljena znižati ceno, če pride do dogovora o dodatnih nalogah. Julijin mesečni dohodek je med \$ 600 in \$ 700, to je dovolj za njo:

"Ne morete si dosti privoščiti, to je vse. Moraš živeti skromno. Ni veliko, to mi samo omogoča dostojno življenje. Tukaj je življenje skoraj tako drago kot v Avstriji, ni tako velike razlike med stroški v Romuniji in stroški v Avstriji. V Avstriji sem dobivala 1400 € na mesec, to je bilo v redu, zdaj pa dobivam približno polovico."

Anna, 55, akademska igralka, ki je igrala v gledališčih in filmih. Ker so ta dela postala bolj redka, je začela delovati kot govornica. Trenutno ima dve predstavi letno v gledališčih, vsakapredstava traja več tednov. Vendar pa je trenutno njena glavna dejavnost "govor", dela tako za realne dogodke in tudi preko virtualnih kanalov (predvsem spletnih platform). Piše tudi otroške knjige in sestavlja pesmi. Anna je navedena na petih platformah, večina jih je specializirana za govorne naloge. Dela tudi preko sedem agencij. Za večino svojih zaposlitev dobi dobro plačilo, še vedno pa nenehno išče nove ponudbe, večinoma preko pametnega telefona. Ker večina natečajev zahteva celovito predstavitev (včasih vključuje tudi glasovni vzorec), je priprava vloge za zaposlitev za Anno zelo zamudna. Če ni zadosti povpraševanja, Anna včasih zmanjša svoje zahteve in se odzive tudi za naloge, ki bi jih običajno izpustila, in upa, da bo kljub nižji ceni uspela, ker ponuja visoko kakovost. Anna je doma zgradila lasten studio in dela od tam. Ko smo jo prosili za oceno povprečnega delovnega časa, smo jo zmedli, nima jasne razmejitve med delovnim časom in prostim časom - zdi se, da so njeni dnevi in tedni oblikovani glede na naloge, ki jih dobi. To vključuje tudi vikende ("nimam vikendov!"). Če je njen mož doma za vikend, poskuša ne delati, včasih potem dokonča naloge ponoči. Tudi med počitnicami Anna išče nove naloge: "Moja hči, ki je bila z menoj v Grčiji, mi je rekla: mama, pusti telefon v stanovanju vsaj enkrat! Na telefonu sem imela internetni paket za Grčijo in seveda sem ves čas gledala, če se bo pojavila kaka nova naloga. " Anna meni, da je ključnega pomena, da se hitro odzove na ponudbo za delo, meni, da ne bi dobila polovice svojih nalog, če bi bila počasnejša; poleg tega pa več nalog, ko opravi, več ima novih ponudb. Obenem pravi, da uživa kot samostojna podjetnica, to, da lahko dela od doma v pižami in ni odvisna od enega samega delodajalca. Anna potrjuje pomen dobrih ocen, še posebej na začetku dela na platformah. Priznava, da so dobre ocene včasih lahko razlog, da sprejme zamude pri plačilu. Anna ima zdravstvene težave, ki so povezane s



prevelikoobremenitvijo, vendar tudi, ko le-te ni, Anna je obremenjena z negotovostjo:

»Pritiski so vedno prisotni.«



Video posnetki o najboljših praksah (že na voljo na spletu) in drugi študijski primeri, ki lahko razložijo zgodbo o uspehu (ali neuspehu).

Nekateri uvodni videoposnetki v ekonomijo delitve

<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=zKYMxdOSpo>

(clickwork and labour rights, maybe also suitable for Topic 5)

Slovenia:

<https://www.youtube.com/watch?v=0dK3ixOEhsI>

<http://4d.rtvsllo.si/arhiv/radio-ga-ga-video/174429635>

<https://www.europarl.tv.europa.eu/sl/programme/others/beyond-capitalism-towards-a-sharing-economy>

Dodatno branje

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

