



ΕΠΙΓΡΑΜΜΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ

Στοιχεία του Cedefop αποκαλύπτουν ευκαιρίες και απειλές για τους εργαζομένους που απασχολούνται στην επιγραμμική οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης (online gig economy)

Η πανδημία του κορονοϊού (Covid-19) ανέδειξε σημαντικές ευκαιρίες που υπάρχουν στον τομέα της ψηφιακής εργασίας και μάθησης. Αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους η Επιτροπή, στην ανακοίνωσή της της 27ης Μαΐου 2020 ⁽¹⁾ σχετικά με τον επόμενο προϋπολογισμό της ΕΕ, επανέλαβε τη δέσμευσή της να προωθήσει «...επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές και δεξιότητες [οι οποίες] θα βοηθήσουν στην τόνωση της ανταγωνιστικότητας και της τεχνολογικής αυτοδυναμίας». Δήλωσε ακόμη ότι «Η κρίση κατέδειξε επίσης τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων για τα παιδιά, τους σπουδαστές, τους εκπαιδευτικούς, τους εκπαιδευτές και όλους μας, για επικοινωνία και εργασία».

Στην ιδιαίτερη αυτή περίοδο που διανύουμε, κατά τη διάρκεια της οποίας ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού υποχρεώθηκε να εργάζεται εξ αποστάσεως λόγω του εγκλεισμού στο σπίτι και των μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης, οι περιστασιακά απασχολούμενοι ή οι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού ⁽²⁾ απολαύουν ένα οιονεί «πλεονέκτημα έδρας»: η ψηφιακή εργασία και αλληλεπίδραση υπήρξε ανέκαθεν ο κυρίαρχος τρόπος λειτουργίας τους. Τι μπορούμε να μάθουμε από αυτούς τους επιγραμμικούς εργαζομένους που τελειοποίησαν την τέχνη της εξ αποστάσεως εργασίας και μάθησης πριν από την κρίση της δημόσιας υγείας;

ΕΠΙΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ

Βάσει των εκτιμήσεων της έρευνας **Colleem** που εκπονήθηκε κατ' ανάθεση του Κοινού Κέντρου Ερευνών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 11% των ενηλίκων σε ολόκληρη την ΕΕ περιστασιακά παρέχουν

⁽¹⁾ COM(2020) 442 final.

⁽²⁾ Ως εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού (crowdworkers) νοούνται τα άτομα που χρησιμοποιούν ενδιάμεσους ιστοτόπους ή εφαρμογές για να εξασφαλίσουν την επ' αμοιβή εκτέλεση έργων ορισμένης διάρκειας.

υπηρεσίες που αμείβονται μέσω πλατφορμών, ενώ ποσοστό μεταξύ 1,4% και 2% εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εργασία που προσφέρεται μέσω πλατφορμών για να εξασφαλίσει τα προς το ζην. Τα ποσοστά αυτά ενδέχεται να αυξηθούν σημαντικά τους προσεχείς μήνες και τα προσεχή έτη λόγω των μακροπρόθεσμων επιπτώσεων της κρίσης, η οποία αποτέλεσε το έναυσμα για την εφαρμογή ρυθμίσεων ψηφιακής τηλεεργασίας. Σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, περίπου το ένα τρίτο των εργαζομένων στις χώρες της ΕΕ και σε άλλες αναπτυσσόμενες οικονομίες θα μπορούσε να εργάζεται εξ αποστάσεως ⁽³⁾. Αρκετοί θα μπορούσαν να ενταχθούν στο περιστασιακά απασχολούμενο εργατικό δυναμικό.

Σε καλύτερους καιρούς, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ιδίως όσοι διέθεταν υψηλή εξειδίκευση, αντιλαμβάνονταν την ευελιξία και την αυτονομία που παρείχε η επιγραμμική περιστασιακή απασχόληση, εν αντιθέσει προς τους περιορισμούς της εργασίας γραφείου, ως ευκαιρίες.

Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην πρόσφατη έρευνα του Cedefop για τις μαθησιακές πρακτικές, την ανάπτυξη και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες ⁽⁴⁾ δή-

⁽³⁾ Boeri, T.; Caiumi, A.; Paccagnella, M. (2020). Mitigating the work-safety trade-off. *Covid economics: vetted and real-time papers*. Issue 2, April 8. CEPR.

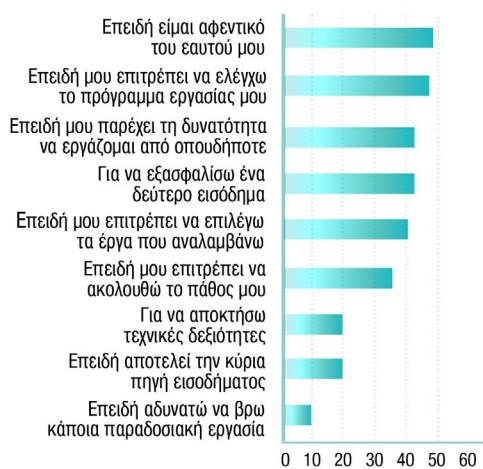
Dingel, J.; B. Neiman (2020). *How many jobs can be done at home?* Working paper 26948. NBER.

ILO (2020). Working from home: Estimating the worldwide potential. April policy brief.

⁽⁴⁾ Η έρευνα του Cedefop (**CrowdLearn**) είναι η πρώτη εμπειριστατημένη μελέτη που εστιάζει ειδικά στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού αναπτύσσουν και προσαρμόζουν τις δεξιότητές τους, με στόχο την άντληση διδαγμάτων για την πολιτική της ΕΕ σχετικά με τις δεξιότητες και την εκπαίδευση. Η έρευνα διεξήχθη μεταξύ Ιανουαρίου 2018 και Δεκεμβρίου 2019 σε συνεργασία με το University of Oxford Internet Institute (Ινστιτούτο του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης για το Διαδίκτυο) και την Copenhagen Business School (Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων της Κοπεγχάγης). Η πλήρης έκθεση θα δημοσιευθεί προσεχώς. Οι πρώτες αναλύσεις του συγγραφέα διατίθενται στο **Πανόραμα Δεξιοτήτων του Cedefop**.

λυσαν ότι τους αρέσει να είναι αφεντικά του εαυτού τους και να ελέγχουν το πρόγραμμα της εργασίας τους. Το 44% δήλωσε ευχαριστημένο για την ύπαρξη μιας δεύτερης πηγής εισοδήματος, καθώς και για τη δυνατότητα να εργάζεται από οπουδήποτε. Πάνω από το ένα τρίτο των συμμετεχόντων εκτιμά ότι η επιγραμμική εργασία του επέτρεψε να ακολουθήσει το πάθος του ή, τουλάχιστον, να έχει δυνατότητα επιλογής των έργων που αναλαμβάνει. Μόνο το 10% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι στην επιγραμμική εργασία ωθήθηκε από ανάγκη, επειδή αδυνατούσε να βρει κάποια παραδοσιακή εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. ΓΙΑ ΠΟΙΟΝ ΛΟΓΟ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ;



Πηγή: Cedefop CrowdLearn survey.

Η «ΝΕΑ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑ»: Η ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ

Η επιδημία του κορονοϊού ενέχει κινδύνους για την επιβίωση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των περιστασιακά απασχολούμενων σε online πλατφόρμες. Η απειλή αυτή έχει εν πολλοίς επισκιάσει τα (εικαζόμενα) οφέλη από την εν λόγω μορφή απασχόλησης. Καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη αγωνίζονται να επιβιώσουν της απώλειας εσόδων, ο συνολικός αντίκτυπος της κρίσης στους επιγραμμικά απασχολούμενους εξαρτάται από το κατά πόσον η **συρρίκνωση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, η οποία συνεπάγεται τη μείωση των ευκαιριών απασχόλησης, αντισταθμίζει την εξ αποστάσεως απασχόληση**, η οποία αποτελεί το βασικό συγκριτικό πλεονέκτημα των τηλεεργαζομένων.

Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι ενώ οι επιχειρήσεις έχουν περικόψει τις μη ουσιαστικές δραστηριότητες εξωτερικής ανάθεσης, όπως αυτές στους τομείς της εμπορικής προώθησης και των πωλήσεων, **δραστηριότητες κρίσιμες για τη συνέχιση**

της λειτουργίας των επιχειρήσεων, όπως η τεχνική υποστήριξη και η διαχείριση βάσεων δεδομένων, αναπτύσσονται περαιτέρω.

Η πανδημία ανέδειξε τις δυνατότητες που προσφέρει το ψηφιακό εργατικό δυναμικό σε περισσότερες επιχειρήσεις. Καθώς η έξοδος από την κρίση οδηγεί σε μια νέα κανονικότητα, η αυξημένη έκθεση στις ψηφιακές τεχνολογίες ενδέχεται να ωθήσει τις επιχειρήσεις στην επαναξιολόγηση των παραδοσιακών μεθόδων εργασίας γραφείου που εφαρμόζουν. Αφού διαπιστώσουν την αξία της ψηφιακής εργασίας στην πράξη, ενδέχεται να αρχίσουν να αμφισβητούν τη σκοπιμότητα της πρόσληψης μόνιμου εργατικού δυναμικού που θα απασχολείται στις εγκαταστάσεις τους και να προτιμήσουν τη μεγαλύτερη ευελιξία που προσφέρει το επιγραμμικό εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων των περιστασιακά απασχολούμενων που αμείβονται κατ' αποκοπήν.

Μείωση του κινδύνου που ενέχει η κοινωνική αποστασιοποίηση

Η **ανάλυση του Cedefop** κατέδειξε ότι η κρίση του κορονοϊού ενδέχεται να έχει σημαντικές επιπτώσεις στις αγορές εργασίας. Τα συμβατικά μέσα εργασίας και συνεργασίας αναμένεται να αλλάξουν δραστικά την επαύριον της επιβολής των μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης. Όπως συνοπτικά εξηγείται στον δείκτη **κινδύνων που ενέχει η κοινωνική αποστασιοποίηση λόγω του Covid 19 (Cov19R index)**, που ανέπτυξε το Cedefop, οι θέσεις εργασίας που εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη φυσική εγγύτητα και την επαφή με άλλους ανθρώπους ενδέχεται να συνεχίσουν να αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα μεσοπρόθεσμα. Αντίθετα, οι εργασίες που εξαρτώνται περισσότερο από τις ψηφιακές δεξιότητες και τεχνολογίες και τείνουν περισσότερο να εκτελούνται εξ αποστάσεως έχουν επιτρέψει στις επιχειρήσεις να μετριάσουν τις επιπτώσεις της κρίσης όσον αφορά την παραγωγικότητα και την απώλεια θέσεων εργασίας.

Τι σημαίνει αυτό για τους επιγραμμικούς εργαζομένους βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού; Για τους περισσότερους από αυτούς, η εργασία αποτελεί μια μοναχική εμπειρία. Η **έρευνα CrowdLearn του Cedefop** αποκαλύπτει ότι οι πάροχοι υπηρεσιών επιγραμμικής εργασίας εργάζονται κατά κανόνα μόνοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους –το 62% πολύ συχνά και το 25% συχνά– ενώ μόλις το 17% συνεργάζεται με άλλους. Το 83% επικοινωνεί διά ζώσης σπάνια –ή καθόλου– με άλλους εργαζομένους της πλατφόρμας.

Οι επιγραμμικοί εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού αντιμετωπίζουν μικρότερους

κινδύνους λόγω της κοινωνικής αποστασιοποίησης που οφείλεται στον Covid-19-σε σύγκριση με τους εργαζομένους στην παραδοσιακή οικονομία. Η διαπίστωση αυτή ενδέχεται να ελκύνει το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων στο πλαίσιο της λήψης αποφάσεων για τη στελέχυσή τους κατά την έξοδο από το πρώτο κύμα της κρίσης.

Η συνεχιζόμενη επισφάλεια της επιγρμμικής περιστασιακής απασχόλησης

Στο μέτρο που υπάρχει στροφή προς τη διεύρυνση της ψηφιακής εργασίας, θα καταστεί αναγκαία η χάραξη πολιτικών για την προστασία των περιστασιακά επιγρμμικών απασχολούμενων από την εργασιακή επισφάλεια και τις κακές συνθήκες εργασίας. Υποστηρίζεται ότι ο φόρτος εργασίας των περιστασιακά επιγρμμικών απασχολούμενων, ιδίως όσων παρέχουν υπηρεσίες παράδοσης και τεχνικής υποστήριξης, αυξήθηκε κατακόρυφα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Από τα στοιχεία της έρευνας Crowd-Learn προκύπτει ότι, ήδη κατά την περίοδο που προηγήθηκε της κρίσης του Covid-19, το 48% των εργαζομένων βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού δήλωνε ότι εργαζόταν με πολύ υψηλή ταχύτητα και το 54% με πιεστικές προθεσμίες.

Επίσης, τα μέτρα ενίσχυσης των δικτύων ασφαλείας στο πλαίσιο των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τα μέτρα έκτακτης ανάγκης που θεσπίστηκαν από τις κυβερνήσεις αφορούν πρωτίστως το παραδοσιακό εργατικό δυναμικό (τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας) και μόνον εν μέρει συνέβαλαν στην αντιστάθμιση των επιπτώσεων της παρατεταμένης οικονομικής αδράνειας ή της διακοπής της εργασίας των περιστασιακά εργαζομένων.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΟΔΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η μελέτη CrowdLearn του Cedefop

Όταν η προσφορά εργασίας είναι μεγάλη, οι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού έχουν αρκετά περιθώρια προσαρμογής των εργασιακών τους ρυθμίσεων και **επιλογής έργων που συνάδουν με τις δεξιότητές τους** ⁽⁵⁾ ή που αποτελούν τη βέλτιστη πηγή εισοδήματος.

Σε καιρούς κοινωνικής αναταραχής και οικονομικής ανασφάλειας, ωστόσο, οι άνθρωποι τείνουν να βασίζονται στις υφιστάμενες δεξιότητές τους για να

επιβιώσουν. Παρ' όλα αυτά, κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ιδίως ενόψει της επικείμενης ύφεσης, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η συνεχής μάθηση αποτελούν τα πιο πρόσφορα εργαλεία για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας του συνόλου των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού.

Οι γνώσεις σχετικά με τις δεξιότητες που οι περιστασιακά επιγρμμικοί απασχολούμενοι αποκτούν και χρειάζονται για να επιτύχουν στο πλαίσιο της οικονομίας των πλατφορμών μας παρέχουν ορισμένες ενδείξεις σχετικά με τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν προκειμένου η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) να ευθυγραμμιστεί με τις αναδυόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Από πολλές απόψεις, η επιγρμμική οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης αποτελεί το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα των αλλαγών που απορρέουν από τις τεχνολογικές εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας: της ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης και της κατ' αποκοπήν αμειβόμενης εργασίας, της υποκατάστασης του ρόλου της διοικητικής ιεραρχίας από την αξιολόγηση των πελατών, της αύξησης της τηλεργασίας και της εικονικής ομαδικής εργασίας, της χρήσης δεδομένων και αλγορίθμων για τη διαχείριση των εργαζομένων. Οι τάσεις αυτές στο πλαίσιο της επιγρμμικής οικονομίας της περιστασιακής απασχόλησης είναι ενδεικτικές του τρόπου με τον οποίο ένα σημαντικό ποσοστό του σημερινού εργατικού δυναμικού ενδέχεται να αποκτά γνώσεις και να εργάζεται αύριο.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων

Σύμφωνα με την καινοτόμο, επαγωγική τυπολογία των δεξιοτήτων που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου, οι πιο κρίσιμες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει κανείς για να ευδοκιμήσει στο πλαίσιο της επιγρμμικής οικονομίας των διαδικτυακών πλατφορμών είναι οι τεχνικές/βασικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των υψηλού επιπέδου και των ειδικών ψηφιακών δεξιοτήτων. Όμως οι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού πρέπει επίσης να διαθέτουν έναν μοναδικό συνδυασμό επιχειρηματικών, επικοινωνιακών και οργανωτικών δεξιοτήτων, επιδίωξη της αναγνωσιμότητας, καθώς και την προσωπική διάθεση που σηματοδοτεί την επιτυχή πορεία μέσω της πλατφόρμας.

Ορισμένες δεξιότητες ξεχωρίζουν. Η «εξεύρεση εργασίας σε πλατφόρμα» απαιτεί ένα σύνολο δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για την επιτυχή «πλοήγηση» στο μοναδικό περιβάλλον της εργασίας στο πλαίσιο μιας πλατφόρμας. Ανάμεσά τους περιλαμβάνονται η ενδελεχής γνώση των διεπαφών

⁽⁵⁾ Το 20% των συμμετεχόντων στην έρευνα Crowdlearn απάντησε ότι η εργασιακή του πλατφόρμα επιτρέπει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του (βλ. Διάγραμμα 1).

χρήστη της πλατφόρμας, η βελτιστοποίηση του προφίλ χρήστη που εμφανίζεται συχνά στα αποτελέσματα αναζήτησης, η ορθή κατανόηση των συνθηκών της αγοράς και η πρόσφορη τιμολόγηση των προσφερόμενων υπηρεσιών, καθώς και άλλες παρεμφερείς ειδικές δεξιότητες. Η «έναρξη εργασίας ως ελεύθερος επαγγελματίας» παραπέμπει στις εν γένει αναγκαίες για την αυτοαπασχόληση δεξιότητες, όπως η έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και οι οικονομικές και φορολογικές γνώσεις. Η «αυτορρύθμιση των μαθησιακών δεξιοτήτων» παραπέμπει στην ικανότητα κατανόησης και εντοπισμού των ιδίων μεταβαλλόμενων απαιτήσεων όσον αφορά τις δεξιότητες, την προορατική αναζήτηση ανατροφοδότησης και αξιολόγησης πελατών, τον αναστοχασμό και την ικανότητα μεταβολής των ιδίων μαθησιακών στρατηγικών που δεν αποδίδουν: όλα αυτά αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις για την επιτυχία στο πλαίσιο του μοντέλου του πληθοπορισμού.

Οι εργαζόμενοι σε διαδικτυακές πλατφόρμες εργασίας τείνουν να βασίζονται στην γρήγορη και έγκαιρη απόκτηση γνώσεων προκειμένου να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή ολοκλήρωση συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων. Οι δωρεάν διαδικτυακές βιντεοπαρουσιάσεις και οι σχετικοί ιστότοποι συγκαταλέγονται μεταξύ των πλέον σημαντικών

πηγών μάθησης, ενώ η επίσημη κατάρτιση που παρέχεται από παρόχους εκπαίδευσης γίνεται συχνά αντιληπτή ως υπερβολικά χρονοβόρα και γενική.

Στον αντίποδα της αγοράς, οι εταιρίες διαχείρισης πλατφορμών συμμετέχουν σε ορισμένες πρωτοβουλίες για την υποστήριξη της ανάπτυξης δεξιοτήτων των περιστασιακά επιγραμμικών απασχολούμενων. Ανάμεσά τους περιλαμβάνονται η παραπομπή ή οι εμπορικές συμπράξεις και η κατάρτιση κοινών κύκλων μαθημάτων με παρόχους εκπαιδευτικών υπηρεσιών, η διευκόλυνση της υλοποίησης κύκλων μαθημάτων από ομοτίμους (peer-to-peer) και η δημιουργία ψηφιακών κοινωνικών χώρων μάθησης. Μεταξύ των εν λόγω πρωτοβουλιών περιλαμβάνεται επίσης η δημοσίευση καταλόγων δεξιοτήτων που παρουσιάζουν ζήτηση από τους πελάτες της πλατφόρμας και η διευκόλυνση της ανατροφοδότησης των πελατών σχετικά με τις επιδόσεις των περιστασιακά επιγραμμικών απασχολούμενων.

Η μελέτη CrowdLearn του Cedefop αποκαλύπτει, ωστόσο, ότι οι εταιρίες διαχείρισης πλατφορμών αντιμετωπίζουν κατά κανόνα με επιφυλακτικότητα την απευθείας ανάμειξή τους στην κατάρτιση, καθώς μια τέτοια ενέργεια ενέχει τον κίνδυνο να χαρακτηριστούν από νομική άποψη εργοδότες. Το αποτέλεσμα είναι μια «αγορά με έλλειμμα κατάρτισης» και η πιθανή ανεπάρκεια των επενδύσεων για την

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΠΛΗΘΟΠΟΡΙΣΜΟΥ

ΑΝΑΓΚΑΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΙ 3 ΜΗΝΕΣ)



Πηγή: Cedefop CrowdLearn survey.

απόκτηση δεξιοτήτων από τους εργαζομένους βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού.

Αντιστοίχιση δεξιοτήτων

Μια μεγάλης αξίας πρόταση των επιγραμμικών πλατφορμών εργασίας είναι η προβαλλόμενη από αυτές ικανότητά τους να αντιστοιχίζουν τις δεξιότητες των εργαζομένων με τις ανάγκες των εργοδοτών. Ωστόσο, η μελέτη CrowdLearn του Cedefop εντόπισε ορισμένα εμπόδια στην αποτελεσματική αντιστοίχιση των δεξιοτήτων στον συγκεκριμένο τομέα.

Η αντιστοίχιση δεξιοτήτων στις αγορές των επιγραμμικών πλατφορμών εργασίας πραγματοποιείται εν πολλοίς μέσω ιδιόκτητων συστημάτων ταξινόμησης των δεξιοτήτων. Οι πλατφόρμες συχνά τα δημοσιοποιούν με τη μορφή καταλόγων δεξιοτήτων ευρείας ζήτησης και ανατροφοδότησης πελατών/κατατάξεων με βάση τη φήμη. Ωστόσο, χρησιμοποιούν αδιαφανείς αλγόριθμους αντιστοίχισης που επικυρώνουν την αξιολόγηση του εργαζομένου μέσω αυτόματης κατάταξης στις οικείες διαδικτυακές πύλες, καθόσον ρυθμίζουν τις απαιτήσεις εισόδου και αξιολογούν τους νέους ελεύθερους επαγγελματίες με γνώμονα τις δεξιότητες και την πείρα τους πριν από την είσοδό τους στην πλατφόρμα.

Η απόκτηση προσόντων μέσω του επίσημου συστήματος εκπαίδευσης, των παραδοσιακών μέσων σηματοδότησης της εισόδου και της αξιολόγησης των εργαζομένων στις αγορές εργασίας, εκλαμβάνονται ως ενδείξεις χαμηλής αξιοπιστίας των επιγραμμικά εργαζόμενων σε διαδικτυακές πλατφόρμες εργασίας, οι οποίες υπόκεινται στην αξιολόγηση ή τη βαθμολόγηση εκ μέρους του πελάτη. Τρεις στους τέσσερις περιστασιακά απασχολούμενους σε επιγραμμικές πλατφόρμες εργασίας δεν χρειάστηκαν ούτε να προσκομίσουν τα ειδικά διαπιστευτήρια της πλατφόρμας ούτε να υποβληθούν σε δοκιμασίες δεξιοτήτων για να αναλάβουν την εκτέλεση έργων.

Προβληματισμούς προκαλεί επίσης η περιορισμένη φορητότητα των πλατφορμών όσον αφορά τις δεξιότητες και των αξιολογήσεων των εργαζομένων και τη φήμη τους συνολικότερα. Το 57% των εργαζομένων σε επιγραμμικές πλατφόρμες εργασίας που συμμετείχαν στην έρευνα του Cedefop πιστεύει ότι δεν μπορεί να ενταχθεί σε άλλη πλατφόρμα χωρίς αρνητικό αντίκτυπο στο εισόδημά του. Κατ' αυτόν τον τρόπο περιορίζεται η κινητικότητα μεταξύ πλατφορμών, καθώς και η κινητικότητα από την απασχόληση βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού προς την παραδοσιακή απασχόληση.

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΠΙΓΡΑΜΜΙΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένταξη στην αγορά εργασίας

Τα στοιχεία της έρευνας CrowdLearn του Cedefop) αποκαλύπτουν ότι η επιγραμμική περιστασιακή απασχόληση μπορεί να προωθήσει την ένταξη στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ένταξη. Διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες και οι μετανάστες αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους στο πλαίσιο του πληθοπορισμού με μεγαλύτερη συχνότητα από ό,τι οι άνδρες και οι εγχώριοι εργαζόμενοι. Ωστόσο, πολλοί νεοεισερχόμενοι στο μοντέλο του πληθοπορισμού αναφέρουν ότι συνάντησαν δυσκολίες στο ξεκίνημά τους, καθώς δεν διέθεταν επαγγελματική πείρα βάσει της ανατροφοδότησης προηγούμενων πελατών. Με βάση τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του, το Cedefop προτείνει την ανάπτυξη ενός συστήματος «πρακτικής άσκησης μικρής κλίμακας» για την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης. Στο πλαίσιο της εν λόγω πολιτικής οι πελάτες θα καταβάλλουν επιδοτούμενη αμοιβή σε εργαζομένους σε επιγραμμική περιστασιακή απασχόληση χωρίς επαγγελματική πείρα και, αντί ανταλλάγματος, θα παρέχουν ενημερωτική/αναπτυξιακή ανατροφοδότηση σχετικά με τις επιδόσεις τους.

Πρωθείται επίσης η ανάπτυξη ενός συστήματος «προαξιολόγησης» για την επικύρωση των δεξιοτήτων, το οποίο θα υποστηρίζεται από τις ίδιες τις επιγραμμικές πλατφόρμες ή από κάποιο ουδέτερο τρίτο μέρος. Το σύστημα αυτό θα μπορούσε να προσφέρει στους νεοεισερχόμενους μια αφετηρία υπό την έννοια της φήμης βάσει του μορφωτικού τους επιπέδου, της επαγγελματικής πείρας και της αξιολόγησης των δεξιοτήτων τους.

Η εργασία σε πλατφόρμα προωθείται ενίοτε ως εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Ωστόσο, οι επιτυχημένοι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού διαθέτουν κατά κανόνα υψηλό μορφωτικό επίπεδο και υψηλό επίπεδο ψηφιακών και τεχνικών δεξιοτήτων πριν από την ένταξή τους στην εργασιακή πλατφόρμα. Μέτρα που βασίζονται στο μοντέλο του πληθοπορισμού για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων ενδέχεται να έχουν μειωμένη αποτελεσματικότητα, εκτός εάν οι νέοι έχουν αποκτήσει τις απαιτούμενες δεξιότητες πριν από την ένταξή τους σε επιγραμμική εργασιακή πλατφόρμα.

Διευκόλυνση της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων

Για την αντιμετώπιση της περιορισμένης φορητότητας και διαφάνειας των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε επιγραμμικές πλατφόρμες εργασίας, καθώς και του προβλήματος της βαθμολόγησης της φήμης και της εργασιακής πείρας στο σύνολο των πλατφορμών και των αγορών, η έρευνα Crowdlearn του Cedefop υποστηρίζει επίσης τη θέσπιση ενός φορητού χαρτοφυλακίου που θα λειτουργεί ως «ψηφιακό διαβατήριο» με πρότυπο το νέο **Europass** ή, ενδεχομένως, με βάση αυτό. Ένα τέτοιο διαβατήριο, συνοδευόμενο από τη δημιουργία επιγραμμικών μαθησιακών λογαριασμών, θα επέτρεπε στους εργαζομένους να παρουσιάζουν, να διαφημίζουν και να διαβιβάζουν τα διαπιστευτήριά τους σε διαφορετικά πλαίσια. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι ΜΚΟ ή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να μεσολαβούν και να συνεργάζονται με τις πλατφόρμες για να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού να αναπτύξουν και να υιοθετήσουν το εν λόγω σύστημα χαρτοφυλακίου με στόχο την υπέρβαση των περιορισμών της εκάστοτε πλατφόρμας και τη διεύρυνση των προοπτικών τους από την άποψη της κινητικότητας.

Η δημιουργία μιας δημόσιας πύλης για την επικύρωση των δεξιοτήτων που θα λειτουργεί με βάση τα πρότυπα της ΕΕ και τα διεθνή πρότυπα εργασίας και μάθησης στην οικονομία των πλατφορμών θα μπορούσε επίσης να συμβάλει στη διαδικασία.

Οστόσο, για την επίτευξη της πλήρους φορητότητας των διαπιστευτηρίων θα πρέπει να αρθούν τα σημαντικά εμπόδια που δεν επιτρέπουν την ευόδωση των προσπαθειών τυποποίησης: η εικαζόμενη έλλειψη επιχειρηματικής χρησιμότητας για τις μεγάλες πλατφόρμες, η συνεχώς εξελισσόμενη φύση της οντολογίας των δεξιοτήτων, τα ειδικά χαρακτηριστικά των πλατφορμών και η έλλειψη διαλειτουργικότητας μεταξύ των τεχνικών αρχιτεκτονικών, καθώς και οι κανονισμοί προστασίας των δεδομένων.

Προσαρμογή της αρχικής και της συνεχιζόμενης ΕΕΚ

Οι τάσεις στο πλαίσιο των μαθησιακών πρακτικών που εφαρμόζουν οι αγορές των επιγραμμικών πλατφορμών εστιάζουν στην πιεστική ανάγκη προσαρμογής των συστημάτων ΕΕΚ. Τα εν λόγω συστήματα πρέπει να αναγνωρίζουν και να επικυρώνουν την εν πολλοίς άτυπη μάθηση των εργαζομένων βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού, να διευκολύνουν τη φορητότητα των προσόντων τους και να παρέχουν επαρκές επίπεδο διασφάλισης της ποιότητας για τις πλατφόρμες που ενδέχεται να καταστούν πάροχοι υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Οι επιτυχημένοι εργαζόμενοι βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού πρέπει να αποκτήσουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων μέσω του επίσημου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης προτού αρχίσουν να εργάζονται στην οικονομία των πλατφορμών. Η προσαρμογή και η ανάπτυξη νέων κύκλων μαθημάτων, οι οποίοι θα αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στις ψηφιακές και τις βασικές/τεχνικές δεξιότητες, την αυτορρύθμιση και την καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας, συμπεριλαμβανομένης της μάθησης σχετικά με τους κινδύνους και τις ευκαιρίες των επιγραμμικών εργασιακών πλατφορμών, θα έπρεπε να αποτελούν αναπόσπαστο στοιχείο της ανάπτυξης των προγραμμάτων σπουδών, προετοιμάζοντας όλους τους μαθητές και σπουδαστές για μια διευρυνόμενη επιγραμμική αγορά εργασίας.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην ενθάρρυνση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι κρίσιμος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εταιρίες των πλατφορμών θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν τους υπάρχοντες πόρους τους και να αναπτύξουν σχέσεις συνεργασίας με στόχο την επέκταση των ευκαιριών για τους επιγραμμικούς ελεύθερους επαγγελματίες και την παροχή καθοδήγησης σε αυτούς και στους πελάτες.

Η έγκαιρη ικανοποίηση των μαθησιακών αναγκών των εργαζομένων βάσει του μοντέλου του πληθοπορισμού απαιτεί την επανεκτίμηση των σχέσεων μεταξύ των τυπικών παρόχων ΕΕΚ και των άτυπων παραγόντων της αγοράς. Οι πάροχοι ΕΕΚ θα πρέπει επίσης να προσαρμόσουν την ταχύτητα, τη μέθοδο και τα εργαλεία της διδασκαλίας τους -υιοθετώντας σύντομα, ειδικά επιγραμμικά μαθήματα- στις νέες πραγματικότητες της ψηφιακής αγοράς εργασίας.



CEDEFOP

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ενημερωτικό σημείωμα – 9148 EL

Αριθ. καταλόγου: TI-BB-20-004-EL-N

ISBN 978-92-896-2997-3, doi:10.2801/466510

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής

Κατάρτισης (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, τα γαλλικά, τα γερμανικά, τα ελληνικά, τα ισπανικά, τα ιταλικά, τα πολωνικά και τα πορτογαλικά, καθώς και στη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της ΕΕ. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, εγγραφείτε στην ακόλουθη διεύθυνση: www.cedefop.europa.eu/el/user/register

Άλλα ενημερωτικά σημειώματα και δημοσιεύσεις του Cedefop διατίθενται στον ιστότοπο: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Ευρώπης 123, Θεσσαλονίκη (Πυλαία), ΕΛΛΑΔΑ

Ταχυδρομική διεύθυνση: Cedefop service post, 57001, Θέρμη, ΕΛΛΑΔΑ

Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu