

EPSILON

03

+ΕΙΔΙΚΟ
ΕΝΘΕΤΟ
«ΔΕΛΤΙΟΝ»
ΑΝΩΝΥΜΩΝ
ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
& Ε.Π.Ε.

ΤΙΜΗ: 17,00€

ISSN 1107-9886



ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Άνθρωποι και Ρομπότ: Μαζί ή
χώρια στην αγορά εργασίας;
Οι προκλήσεις για επιχειρήσεις
και εργαζόμενους από την επέλαση
της ψηφιοποίησης και της
τεχνητής νοημοσύνης



Απλοποίηση και
διαλειτουργικότητα
οι πυλώνες
του ψηφιακού
μετασχηματισμού

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ,
Υπουργός Ψηφιακής
Διακυβέρνησης

ΑΡΘΡΟ

Η αστική, πειθαρχική και ποινική ευθύνη του λογιστή
ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Οικονομολόγος MBA,
Χρηματοοικονομικός Σύμβουλος Επιχειρήσεων

ΑΡΘΡΟ

Πως καθορίζεται το ύψος των προστίμων σε
περιπτώσεις παραβάσεων διατάξεων σχετικών με
θέματα που άπτονται της ετήσιας κανονικής άδειας
ΠΕΤΡΟΣ Γ. ΡΑΠΑΝΑΚΗΣ, Σύμβουλος επιχειρήσεων
σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και ανθρώπινου δυναμικού



Άνθρωποι και Ρομπότ: Μαζί ή χώρια στην αγορά εργασίας;

Οι προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους από την επέλαση της ψηφιοποίησης και της τεχνητής νοημοσύνης

Είναι η 4η Βιομηχανική Επανάσταση το «τέλος της εργασίας» και η απαρχή μιας εργασιακής δυστοπίας, όπου η διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων θα θεωρείται απολίθωμα μιας ξεπερασμένης εποχής; Έρχονται τα ρομπότ και οι ψηφιακές πλατφόρμες να σαρώσουν τις παραδοσιακές θέσεις εργασίας στέλνοντας στον «εργασιακό Καιάδα» εκατομμύρια πολίτες σε όλο τον κόσμο ή δημιουργούν τις δυνατότητες για νέες ευκαιρίες απασχόλησης σε καλύτερα αμειβόμενες ειδικότητες;

Τα ερωτήματα αυτά αποτελούν τον πυρήνα του σύγχρονου προβληματισμού της διεθνούς κοινότητας, στην προσπάθειά της να διαγνώσει έγκαιρα και να απαντήσει στις προκλήσεις που δημιουργεί η ψηφιοποίηση στην αγορά εργασίας. Στα μέσα Φεβρουαρίου η Κομισιόν παρουσίασε ένα μακροπρόθεσμο πλάνο ενεργειών προκειμένου να δημιουργήσει ένα θεσμικό πλαίσιο ικανό να αναχαιτίσει τις αρνητικές επιδράσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους καταναλωτές.

Στις αρχές του ίδιου μήνα στη χώρα μας, το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. παρουσίασε έρευνα βάσει της οποίας, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας, το ποσοστό των καθηκόντων που εμφανίζει υψηλό βαθμό διακινδύνευσης κυμαίνεται από 1,4% έως 14,4%. Σύμφωνα όμως με τον Επιστημονικό Διευθυντή του Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. κ. Γιώργο Αργείτη, μεγαλύτερος κίνδυνος ακόμη κι από αυτή καθ' αυτή την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας είναι η μοιρατρική αποδοχή της, σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων. «Θα πρέπει να αντισταθούμε στις σκοπιμότητες κάθε προσπάθειας που, στο όνομα των αναπόφευκτων συνεπειών ενός τεχνολογικού ντετερμινισμού, επιδιώκει τον περιορισμό θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να υπάρξει ολιγωρία στον τεχνικό και τον νομικό σχεδιασμό της προστασίας της εργασίας, με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει τους εργαζόμενους που βρίσκονται εκτός του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, που εργάζονται με άτυπες μορφές απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και τους αυτοαπασχολούμενους», υπογραμμίζει.

Όπως επισημάνει ο Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. κ. Πρωτοψάλτης για μία ομαλή μετάβαση στη ψηφιακή εποχή, σημαντικό ρόλο και για τη χώρα μας θα διαδραματίσουν η διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, η δια βίου μάθηση και η επανειδίκευση εργαζομένων και ανέργων. «Είναι, λοιπόν, σημαντικό να μην υποτιμούμε, αλλά αντιθέτως να εστιάσουμε στο άλλο σκέλος της ψηφιοποίησης που είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και όχι η απώλειά τους. Όταν, μάλιστα, στην πλειονότητά τους αυτές οι θέσεις θα είναι ποιοτικές και δεν θα «ανταγωνίζονται» τις μηχανές, αλλά θα συνεργάζονται μαζί τους. Η ταχύτητα της ανταπόκρισής μας θα μας βοηθήσει να αποφύγουμε δυσάρεστες επιπτώσεις, να αποφύγουμε δηλαδή την περιθωριοποίηση εκείνων των εργαζομένων που έχουν χαμηλές δεξιότητες», σημειώνει.

Μία από τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας που λαμβάνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις είναι και οι συμβάσεις on demand σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες, με εξωτερικούς συνεργάτες, όχι μισθωτούς. Όπως επισημάνει ο εργατολόγος κ. Γιάννης Καρούζος, το καθεστώς εργασίας σε αυτές τις περιπτώσεις προσδιορίζεται κατά περίπτωση. «Αναφορικά με τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας (κυρίως στη διανομή αγαθών), που λαμβάνουν οδηγίες κι εντολές από την πλατφόρμα για τη διεξαγωγή της εργασίας τους και δεν καθορίζουν αυτοί τον τρόπο εκτέλεσης, αντιμετωπίζονται στην Ευρώπη ανά περίπτωση, είτε ως αυτοαπασχολούμενοι, είτε ως απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας», αναφέρει χαρακτηριστικά.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΧΟΥΛΑΚΗΣ | ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ



ΓΙΩΡΓΟΣ ΑΡΓΕΙΤΗΣ, Καθηγητής, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Ε.Κ.Π.Α. Επιστημονικός Διευθυντής Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.

Ψηφιοποίηση και Αγορά Εργασίας



Ο αυτοματισμός, η τεχνητή νοημοσύνη, οι ψηφιακές πλατφόρμες, η ρομποτοποίηση και η κλιματική αλλαγή είναι τα mega trends που θα προσδιορίσουν τις μεγάλες προκλήσεις τις οποίες θα αντιμετωπίσουν οι επόμενες 2-3 γενιές. Οι νέες μορφές οικονομίας που συνδέονται

με τη λεγόμενη τέταρτη βιομηχανική επανάσταση θα διαμορφώσουν νέα τοπία στην παραγωγή, στο εμπόριο, στην οργάνωση των επιχειρήσεων, στις καταναλωτικές μας συνήθειες. Ωστόσο, ο τεχνολογικός μετασχηματισμός των σύγχρονων οικονομιών δημιουργεί νέα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα στην αγορά εργασίας και θέτει σημαντικά ερωτήματα για το μέλλον της εργασίας, τα οποία πρέπει εγκαίρως να απαντηθούν.

Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις στο κοινωνικό μοντέλο προστασίας που γνωρίζουμε σήμερα; Ποιος θα είναι ο ρόλος της εργασίας στο νέο τεχνικο-οικονομικό μοντέλο ανάπτυξης; Με ποιον τρόπο θα επηρεαστεί η αξία της εργασίας και πώς θα ορίζεται το εισόδημα της εργασίας; Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις των ψηφιακών πλατφορμών και της ρομποτοποίησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας; Πώς θα επηρεαστούν οι δημοκρατικοί θεσμοί των συλ-

λογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου; Η κατανόηση αυτών των επιπτώσεων είναι βασική προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών και θεσμικών παρεμβάσεων, έτσι ώστε να περιοριστούν οι αρνητικές και να μεγιστοποιηθούν οι θετικές συνέπειες της ψηφιακής επανάστασης.

Όπως συνέβη σε κάθε νέα μεγάλη τεχνολογική αλλαγή, έτσι και τώρα η θεμελιώδης αρχή της αντίδρασής μας πρέπει να είναι η αξιοποίηση όλων των θετικών στοιχείων της τα οποία θεμελιώνουν τις προϋποθέσεις της κοινωνικής

Ο Ο.Ο.Σ.Α. υποστηρίζει ότι το 14% των θέσεων εργασίας αντιμετωπίζει υψηλό ρίσκο απώλειας ως αποτέλεσμα της αυτοματοποίησης, ενώ το 32% των θέσεων εργασίας θα μετασχηματιστεί δραστικά, κυρίως στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες



προόδου. Ταυτόχρονα θα πρέπει να αντισταθούμε στις σκοπιμότητες κάθε προσπάθειας που, στο όνομα των αναπόφευκτων συνεπειών ενός τεχνολογικού ντετερμινισμού, επιδιώκει τον περιορισμό θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Τα τελευταία χρόνια έχουν δει το φως της δημοσιότητας πολλές μελέτες που προβλέπουν το «τέλος» της εργασίας και ζητούν την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και τον περιορισμό θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Ισχυρίζονται ότι ο συνδυασμός ρομπότ, αυτοματισμού και ψηφιακών πλατφόρμων θα αυξήσει δραματικά την ανεργία και θα εξαφανίσει πολλά επαγγέλματα.

Το Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. σε μια πρόσφατη μελέτη του εξέτασε τον βαθμό διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα από τη δυνητική εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων στις διαδικασίες παραγωγής σε δύο πεδία, στην υποκατάσταση θέσεων εργασίας και στην αλλαγή της σύνθεσης των καθηκόντων που απαιτεί μια θέση εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης, για το σύνολο του εργατικού δυναμικού το ποσοστό των καθηκόντων που απαιτούν οι θέσεις εργασίας το οποίο εμφανίζει υψηλό βαθμό διακινδύνευσης κυμαίνεται από 1,4% έως 14,4%. Χαμηλότερα ποσοστά διακινδύνευσης εμφανίζουν οι δείκτες συνδυαστικών καθηκόντων εργασίας, εύρημα που αποτελεί ένδειξη ότι ο βαθμός διακινδύνευσης υποκατάστασης θέσεων εργασίας είναι σχετικά χαμηλός. Αν και στο σύνολο του εργατικού δυναμικού το ρίσκο της απώλειας θέσεων εργασίας εμφανίζεται μικρό, κλάδοι της οικονομίας, όπως π.χ. οι υπηρεσίες, θα υποστούν μεγαλύτερες πιέσεις.

Η στατιστική ανάλυση των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης πρέπει να ελέγχεται σοβαρά ως προς τη μεθοδολογία της, ειδικά σε ό,τι αφορά τις επιπτώσεις στην αύξηση της ανεργίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες και η ρομποτοποίηση θα επιφέρουν χωρίς αμφιβολία αλλαγές σε επαγγέλματα, αλλά θα δημιουργήσουν και νέες θέσεις εργασίας. Ο Ο.Ο.Σ.Α. υποστηρίζει ότι το 14% των θέσεων εργασίας αντιμετωπίζει υψηλό ρίσκο απώλειας ως αποτέλεσμα της αυτοματοποίησης, ενώ το 32% των

θέσεων εργασίας θα μετασχηματιστεί δραστικά, κυρίως στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες.

Οι επιπτώσεις όμως δεν περιορίζονται μόνο στον όγκο της απασχόλησης. Υπάρχει μεγάλος κίνδυνος αύξησης των ανισοτήτων μεταξύ των κλασικών μορφών απασχόλησης και των πολλών και διαφορετικών μορφών επισφαλούς εργασίας. Ο κίνδυνος αφορά εργαζομένους σε ψηφιακές πλατφόρμες και σε μορφές μερικής απασχόλησης, καθώς επίσης και τους εργαζομένους σε χαμηλών προσότων θέσεις εργασίας.

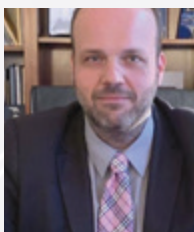
Για τους λόγους αυτούς σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να υπάρξει ολιγωρία στον τεχνικό και τον νομικό σχεδιασμό της προστασίας της εργασίας, με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει τους εργαζομένους που βρίσκονται εκτός του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, που εργάζονται με άτυπες μορφές απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και τους αυτοαπασχολούμενους. Τα θέματα αυτά διευρύνουν τα πεδία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου, τα οποία πρέπει να επεκταθούν στα νέα ζητήματα που δημιουργεί η ψηφιοποίηση και η ρομποτοποίηση, στοχεύοντας πάντα οι αγορές εργασίας να είναι πιο ασφαλείς και χωρίς ανισότητες και αποκλεισμούς. Επίσης, είναι αναγκαίος ο σχεδιασμός στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης για επαγγέλματα που έχουν υψηλό ρίσκο υποκατάστασης, ώστε να αποκτηθούν εγκαίρως τα προσόντα και να δημιουργηθούν ευκαιρίες παραμονής στην αγορά εργασίας.

Ο τρόπος που θα αξιοποιηθούν, θα εφαρμοστούν και θα ρυθμιστούν οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιακή οικονομία θα καθορίσει εάν θα βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και το βιοτικό επίπεδο των πολλών, συμβάλλοντας στην κοινωνική πρόοδο, ή εάν θα γίνουν εργαλεία δημιουργίας κερδών και ευημερίας για τους λίγους, οξύνοντας την οικονομική ανισότητα, την ανασφάλεια και την κοινωνική αστάθεια. Συνεπώς, το μέλλον της εργασίας δεν είναι προδιαγεγραμμένο από την τεχνολογική εξέλιξη, αλλά θα εξαρτηθεί από τις αξίες που θα προσδιορίσουν τον τρόπο αξιοποίησης της ψηφιακής επανάστασης. ■



ΣΠΥΡΟΣ ΠΡΩΤΟΨΑΛΤΗΣ, Διοικητής Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Να εστιάσουμε στις ευκαιρίες της ψηφιοποίησης για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας



Τα σημάδια της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης έχουν ήδη ξεκινήσει και εξαπλώνονται σε όλο και περισσότερες από τις ανθρώπινες δραστηριότητες. Ήδη, η Τεχνητή Νοημοσύνη, η Επιστήμη των Δεδομένων, η Μηχανική Αυτοεκμάθηση, η Επαυξημένη και η Εικονική

Πραγματικότητα, η Τρισδιάστατη Εκτύπωση, η Ανάπτυξη των Ρομπότ καθώς και πολλά ακόμη, αποτελούν λήμματα στο καθημερινό πλέον λεξιλόγιο των περισσότερων. Είναι γεγονός ότι οι αναδυόμενες ψηφιακές τάσεις εξερευνώνται διεθνώς και αναπτύσσονται ραγδαίως. Εταιρείες, ιδιωτικοί και δημόσιοι φορείς χρηματοδοτούν και ανατρέχουν σε μελέτες, αναζητώντας τρόπους να αξιοποιήσουν περαιτέρω και πιο αποδοτικά τις δυνατότητες της Ψηφιοποίησης, της Γνωσιακής Έρευνας και Τεχνολογίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η αγορά εργασίας δεν θα μπορούσε να παραμείνει στάσιμη. Αντιθέτως, μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς, προκειμένου να ανταποκριθεί, μεταξύ άλλων, και στις σύγχρονες ανάγκες ψηφιοποίησης. Η προσαρμογή στις απαιτήσεις της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης μπορεί να «συμβάλει στη δημιουργία νέων πηγών εσόδων, στη μείωση κόστους, στη βελτιστοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας και στην ταχύτερη και αποδοτικότερη διασύνδεση με την εφοδιαστική αλυσίδα» (Σ.Ε.Β. 2019).

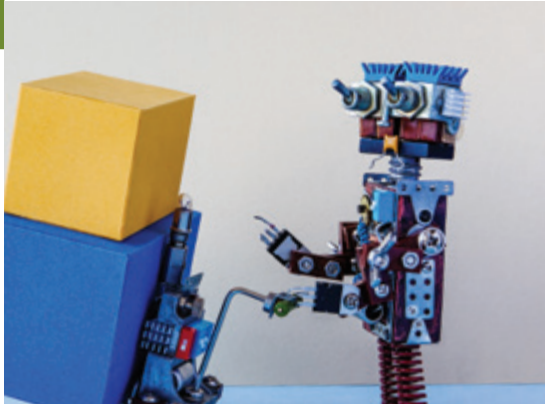
Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συντελείται μια τεράστια προσπάθεια για να καταστεί άμεσα η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας πρωτοπόρος στην ψηφιακή επανάσταση που έρχεται. Η Ευρώπη, μέσα από συντονισμένες προσπάθειες τα τελευταία χρόνια, οδηγείται στην ανάπτυξη των ψηφιακών της δυνατοτήτων αλλά και των δεξιοτήτων των ευρωπαίων πολιτών. Πράγματι, χώρες όπως η Φινλανδία, η Σουηδία, η Ολλανδία και η Δανία παρουσιάζουν εξαιρετική ψηφιακή προσαρμοστικότητα και εξέλιξη. Στον αντίποδα, άλλα κράτη μέλη όπως η χώρα μας έχουν ακόμη να διανύσουν ένα μακρύ μονοπάτι ψηφιακής ωρίμανσης. Σύμφωνα με τον ευρωπαϊκό Δείκτη για την Ψηφιακή Οικονομία και την Κοινωνία (DESI 2019), έναν πολυσύνθετο δείκτη που μετρά την ψηφιακή ανάπτυξη μιας χώρας, η Ελλάδα κατατάσσεται 26η σε σύνολο 28 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ωστόσο, είναι πλέον απολύτως κατανοητό πως όποια χώρα δεν ακολουθήσει τις εξελίξεις θα μείνει ψηφιακά αναλφάβητη, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την οικονομία και την κοινωνία εν γένει. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός δημιουργεί συγκριτικά πλεονεκτήματα και σημαντικά περιθώρια κέρδους για επιχειρήσεις ή άλλως παραγωγική ευελιξία, ανάπτυξη και νέες θέσεις εργασίας σε μακρο-επίπεδο. Αντιθέτως η έλλειψή του, δημιουργεί έντονες ανταγωνιστικές πιέσεις για τις επιχειρήσεις και τις χώρες που δεν ακολουθούν (Σ.Ε.Β. 2019).

Σύμφωνα με τη CEDEFOP (2019) το 43% των ενήλικων υπαλλήλων στην Ε.Ε. βίωσαν προσφάτως μια αλλαγή στη δουλειά τους η οποία οφείλεται σε κάποια τεχνολογική μεταβολή. Επιπλέον, περίπου 48% των υπαλλήλων βρίσκουν εξαιρετικά ή μέτρια πιθανό οι δεξιότητές τους να θεωρηθούν, μεσοπρόθεσμα, ως παρωχημένες κυρίως λόγω του ρυθμού μεταβολής των τεχνολογικών εξελίξεων. Από την άλλη, σε έρευνα του ελληνικού Παρατηρητηρίου Ψηφιακού Μετασχηματισμού, προέκυψε ότι τα τελευταία έτη, οι μισές περίπου μικρομεσαίες επιχειρήσεις της χώρας επένδυσαν ποσά στην ψηφιακή τους αναβάθμιση. Τέλος, περίπου το 86% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα προτίθεται να προβεί σε κάποια τεχνολογική ή ψηφιακή αναβάθμιση τα επόμενα χρόνια. Αυτό φανερώνει την τάση που υπάρχει τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο για ψηφιακό μετασχηματισμό και άρα την αναγκαιότητα για αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του ανθρώπινου δυναμικού.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι σύγχρονες τεχνολογίες και ο ψηφιακός μετασχηματισμός συνιστούν μεγάλη

Σύμφωνα με τη CEDEFOP (2019) το 43% των ενήλικων υπαλλήλων στην Ε.Ε. βίωσαν προσφάτως μια αλλαγή στη δουλειά τους η οποία οφείλεται σε κάποια τεχνολογική μεταβολή



ευκαιρία για την Ελλάδα. Φυσικά, απαιτούνται αντανκλαστικά που θα οδηγήσουν στον ταχύτερο και ευρύτερο εκσυγχρονισμό του Δημόσιου Τομέα αλλά και των επιχειρήσεων της χώρας.

Οι προσπάθειες αποτύπωσης των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας εστιάζονται κατά κύριο λόγο στο βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων στις διαδικασίες παραγωγής. Κυρίως, δε, στην υποκατάσταση θέσεων εργασίας από μηχανές και στην αλλαγή των καθηκόντων που δυνητικά θα απαιτούν οι θέσεις εργασίας. Πρόσφατη έρευνα της CEDEFOP (2019) σχετικά με τον κίνδυνο αυτοματοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας έδειξε ότι υπάρχει σχετικά υψηλότερος κίνδυνος αυτοματοποίησης σε τομείς και επαγγέλματα που απασχολούν άτομα με χαμηλότερο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων. Τα ευρήματα μεγάλης μελέτης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., που ανακοινώθηκαν τον Ιανουάριο, καταδεικνύουν ένα ποσοστό δυνητικής διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας για το σύνολο του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα της τάξης του 6 έως 9%.

Η αυτοματοποίηση, οι νέες γνωσιακές τεχνολογίες, η τεχνική νοημοσύνη, έρχονται και θα προσδώσουν νέα δυναμική στον τρόπο που εργαζόμαστε και όχι μόνον σε αυτόν. Η επίδρασή τους αφορά στα επαγγέλματα και στις συνθήκες εργασίας, όμως θα διαφοροποιήσουν ευρύτερα μεγάλο μέρος των ανθρώπινων δραστηριοτήτων και υπηρεσιών, όπως η μετακίνηση, η εκπαίδευση, η επικοινωνία.

Πρόκειται να ζήσουμε σε ένα νέο κόσμο γεμάτο από νέες προκλήσεις. Στο εργασιακό πεδίο θα συνυπάρξουμε με συστήματα που θα αντιλαμβάνονται τον κόσμο όπως οι άνθρωποι. Θα χρειαστεί να αναπτύξουμε δεξιότητες ώστε να συνεργαστούμε με «αυτόμετα» που θα διαθέτουν την ικανότητα να «μαθαίνουν», να αποκτούν εμπειρία και κρίση, προσομοιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο ανθρώπινος εγκέφαλος. Μηχανές που θα κερδίζουν γνώση μέσω προηγούμενων αλληλεπιδράσεων.

Για να εκτιμήσουμε την επίδραση της ψηφιοποίησης στην

ελληνική αγορά εργασίας, στις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, θα πρέπει πρώτα να κάνουμε τη διάκριση μεταξύ των διαθέσιμων τεχνολογιών και της πιθανότητας υιοθέτησής τους και μάλιστα σε ποια κλίμακα.

Ένας άλλος παράγοντας για τις εκτιμήσεις μας είναι οι διαφοροποιήσεις ανά κλάδο. Συνήθως όταν μιλάμε για τις επιδράσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας, αναφερόμαστε στην αντικατάσταση χειρωνακτικών εργασιών από ρομπότ, στην βιομηχανία και τις κατασκευές.

Είναι, λοιπόν, σημαντικό να μην υποτιμούμε, αλλά αντιθέτως να εστιάσουμε στο άλλο σκέλος της ψηφιοποίησης που είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και όχι η απώλειά τους. Όταν, μάλιστα, στην πλειονότητά τους αυτές οι θέσεις θα είναι ποιοτικές και δεν θα «ανταγωνίζονται» τις μηχανές, αλλά θα συνεργάζονται μαζί τους.

Η ταχύτητα της ανταπόκρισής μας σε όσα φέρνει η ψηφιοποίηση θα μας βοηθήσει να αποφύγουμε δυσάρεστες επιπτώσεις, να αποφύγουμε δηλαδή την περιθωριοποίηση εκείνων των εργαζομένων που έχουν χαμηλές δεξιότητες. Να εισάγουμε την κουλτούρα της επαγγελματικής κατάρτισης και της επανειδίκευσης, να ενσωματώσουμε την αξία της δια βίου μάθησης και να ενισχύσουμε, με όλους τους τρόπους, φορείς και επιχειρήσεις που θα υποστηρίξουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Τι χρειάζεται για τη δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς μετάβαση στη νέα ψηφιοποιημένη και παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας; Κατά τη γνώμη μου είναι απαραίτητη η επένδυση στην αποτελεσματική διασύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, και σε τομείς καινοτομίας και αιχμής, όπως η «πράσινη οικονομία», η διευκόλυνση των εργαζομένων για τη μετάβασή τους σε νέες ειδικότητες, και η στήριξη των ανέργων ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες που θα ανταποκρίνονται στις νέες συνθήκες.

Θεωρώ σημαντικές προτεραιότητες τον επανασχεδιασμό του εκπαιδευτικού συστήματος με βάση τις τεχνολογικές και οικονομικές εξελίξεις, την ανάγκη συνεχούς αναβάθμισης και διαρκούς διεύρυνσης γνώσεων και προσόντων, όπως επίσης και την ενίσχυση συνεργασιών και συμπράξεων Οργανισμών, Φορέων και Επιχειρήσεων για τη δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς προσαρμογή μας στις αλλαγές που θα φέρει η 4η βιομηχανική επανάσταση.

Χρειάζεται όλοι μαζί να συνεργαστούμε, να ενθαρρύνουμε ενεργά τη δημιουργικότητα, την πρωτοβουλία, την καινοτομία, ώστε να καταφέρουμε να αντιμετωπίσουμε τις μεγάλες προκλήσεις, να εξασφαλίσουμε καλές συνθήκες εργασίας και κυρίως ελεύθερη πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας για όλους. ■

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΟΥΖΟΣ, Εργατολόγος

Οι online πλατφόρμες παροχής υπηρεσιών και οι εργαζόμενοι σε αυτές



Η gig economy (η απασχόληση σε μικροδουλειές, χαμηλού εισοδήματος και προσωρινής απασχόλησης) έχει αισθητά κάνει τα τελευταία χρόνια την εμφάνισή της στην παγκόσμια αγορά εργασίας, λόγω της ισχυρής επιρροής της τεχνολογικής εξέλιξης, στο χώρο αυτό. Στη

βάση της οικονομίας αυτής, οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εξωτερικούς συνεργάτες και ελεύθερους επαγγελματίες (freelancers) συνήθως μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, αντί για μισθωτούς εργαζόμενους.

Η επιλογή αυτή των εξωτερικών συνεργατών γίνεται με γνώμονα τις προτεραιότητες των επιχειρήσεων και λαμβάνοντας υπόψη τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας, διαμορφώνοντας σχέσεις απασχόλησης που βασίζονται κυρίως σε **συμβάσεις εργασίας «κατά παραγγελία»** (on demand). Καίριο ζήτημα αποτελούν **οι εργαζόμενοι σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες, το καθεστώς απασχόλησης των οποίων παραμένει θολά ρυθμισμένο σε νομοθετικό επίπεδο.**

Σύμφωνα με έρευνα της Eurofound, υπάρχουν **τρία είδη online πλατφορμών παροχής υπηρεσιών** σε κλάδους όπως ο τουρισμός, η διανομή φαγητού, η οικιακή εργασία κ.λπ., στα οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι:

- 1) Πλατφόρμες που απαιτούν εργασία σε τόπο που αφενός οριοθετείται αφετέρου δεν είναι ο ίδιος κάθε φορά και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο παροχής εργασίας (π.χ. διανομές αγαθών μέσω εφαρμογής)
- 2) Πλατφόρμες που αναθέτουν μια εργασία σε εργαζόμενο, επιτρέποντάς του να καθορίζει και να επιλέγει ο ίδιος τις συνθήκες, τα μέσα και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας αυτής (π.χ. οικιακοί καθαριστές μέσω εφαρμογής)
- 3) Πλατφόρμες που λειτουργούν με την μέθοδο cloud, όπου ο εργαζόμενος προσφέρει και διαθέτει τις υπηρεσίες του στην πλατφόρμα, ωστόσο ο ίδιος ο πελάτης, ανάμεσα σε εργαζόμενους στην συγκεκριμένη πλατφόρμα ή και σε άλλες, που μπορούν να του παρέχουν την υπηρεσία που αναζητεί, έχει τη δυνατότητα να επιλέξει και να αναθέσει στον πιο

Καίριο ζήτημα αποτελούν οι εργαζόμενοι σε ηλεκτρονικές πλατφόρμες, το καθεστώς απασχόλησης των οποίων παραμένει θολά ρυθμισμένο σε νομοθετικό επίπεδο

κατάλληλο, την εκτέλεση αυτής της εργασίας (π.χ. αρχιτέκτονες, μεταφραστές, κ.λπ.)

Ο καθορισμός του νομοθετικού πλαισίου απασχόλησης των εν λόγω εργαζομένων στη σφαίρα του εργατικού δικαίου είναι εξέχουσας σημασίας. Στη θεωρία, υπερισχύει η αντίληψη να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μέσω εφαρμογών και πλατφορμών και που καθορίζουν οι ίδιοι τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους. Ωστόσο, αναφορικά με τους εργαζόμενους μέσω πλατφόρμας (κυρίως στη διανομή αγαθών), που λαμβάνουν οδηγίες κι εντολές από την πλατφόρμα για τη διεξαγωγή της εργασίας τους και δεν καθορίζουν αυτοί τον τρόπο εκτέλεσης, αντιμετωπίζονται στην Ευρώπη ανά περίπτωση, είτε ως αυτοαπασχολούμενοι, είτε ως απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Η αντίφαση που προκύπτει, οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος, συνήθως διαθέτει εκτός της εργασίας μέσω της πλατφόρμας, άλλη κύρια απασχόληση που του προσδίδει και το κύριο εισόδημά του. Οι εργασίες μέσω πλατφόρμας, εκλαμβάνονται ως μικροδουλειές, που λόγω της ευελιξίας και του προσωρινού τους χαρακτήρα, επιλέγονται από τον εργαζόμενο προκειμένου για συμπλήρωση του κύριου εισοδήματός του και άρα δεν πληρούν τις προϋποθέσεις της εξαρτημένης εργασίας. Ακόμη ωστόσο και στις περιπτώσεις, που η απασχόληση μέσω πλατφόρμας είναι η κύρια εργασία και πηγή εισοδήματος του εργαζόμενου, συναντάται στην πράξη αυτοί να εξακολουθούν να θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες, ενώ συμβατικά έχουν συμφωνήσει με όρους που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία.