

Crowdwork, Gig Work, Mobile Work – Neue Freiheiten oder neue Abhängigkeiten?

Holger Bonin
IZA und Universität Kassel

„Wissenschaft trifft Praxis“ - Wandel der Arbeitswelt
Nürnberg, 11. Juli 2018



Auflösung der Firmengrenzen

„Plattformarbeit“
(Erledigung online
vermittelter Arbeit offline)



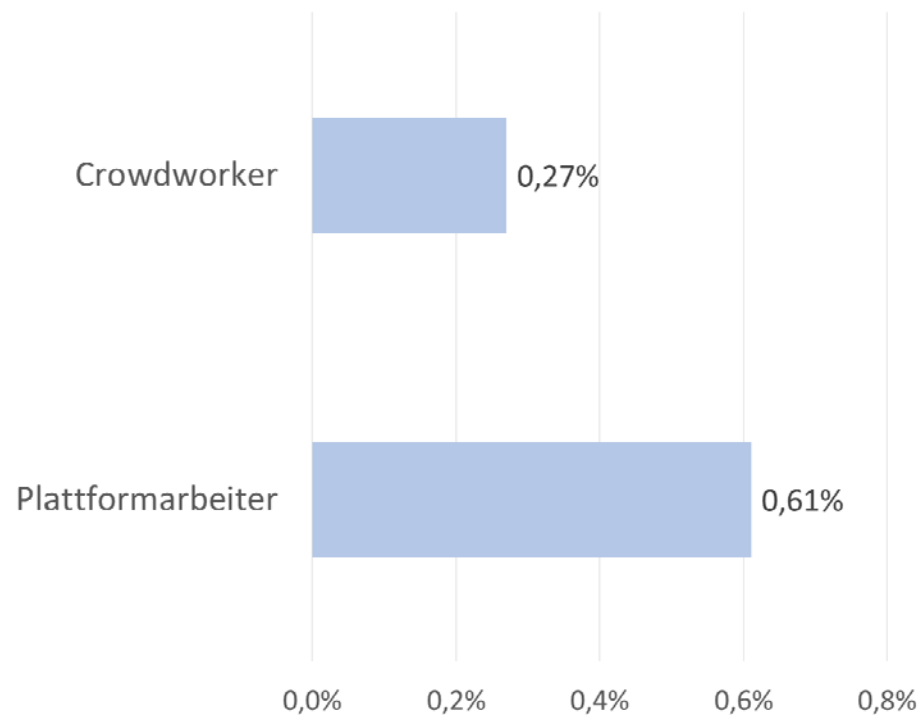
„Gigwork“ „Crowdwork“
„Cloudwork“
(Erledigung online
vermittelter Arbeit online)

Entsteht ein neuer Typus von Arbeitnehmer-Selbständigen?

Ja, wo arbeiten sie denn...?

- In den USA, in Indien und auf den Phillipinen.
- Aber in Deutschland?
- Mitte 2017: Repräsentative Befragung von 10.000 deutschsprachigen Personen über 18 Jahre im Auftrag des BMAS

Ja, wo arbeiten sie denn...?

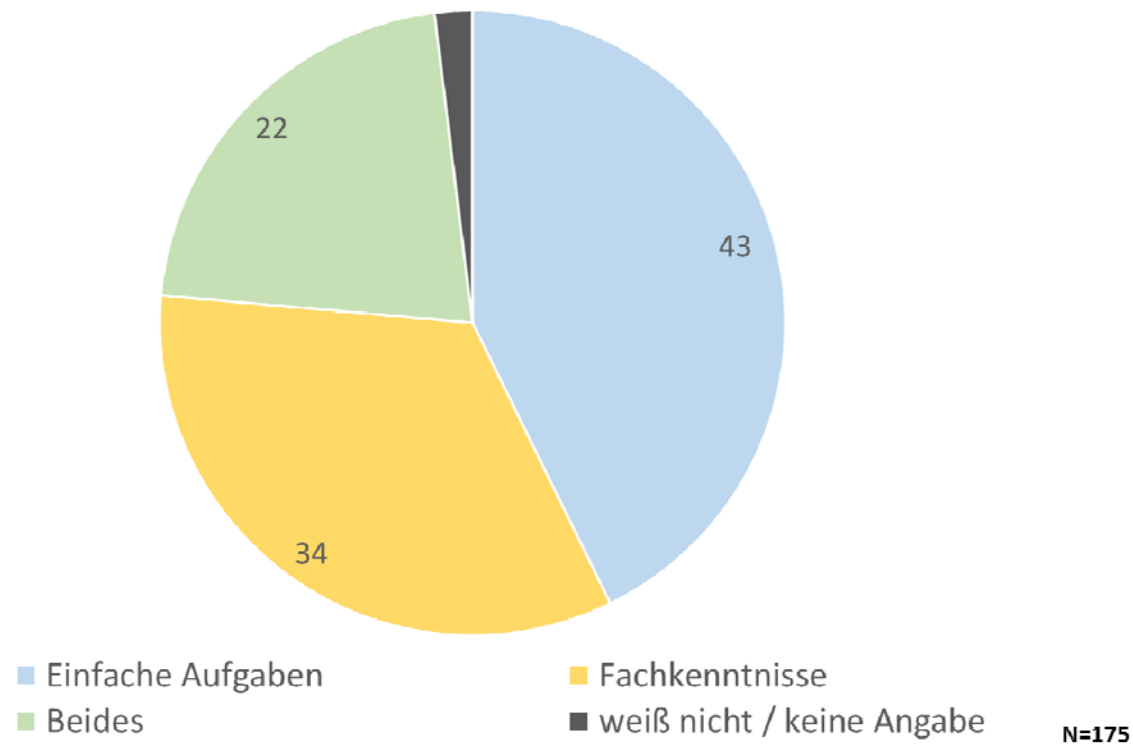


Quelle: Bonin und Rinne (2017)

- Die viel diskutierten neuen Formen der Arbeitsorganisation sind noch kaum messbar.
- Die Messfehler sind massiv, weil viele Befragte ihre Aktivitäten im Internet nicht richtig einordnen.

Was arbeiten sie denn?

Crowdworker: Handelt es sich um einfache Aufgaben, oder um Aufgaben, die man nur mit Fachkenntnissen machen kann?

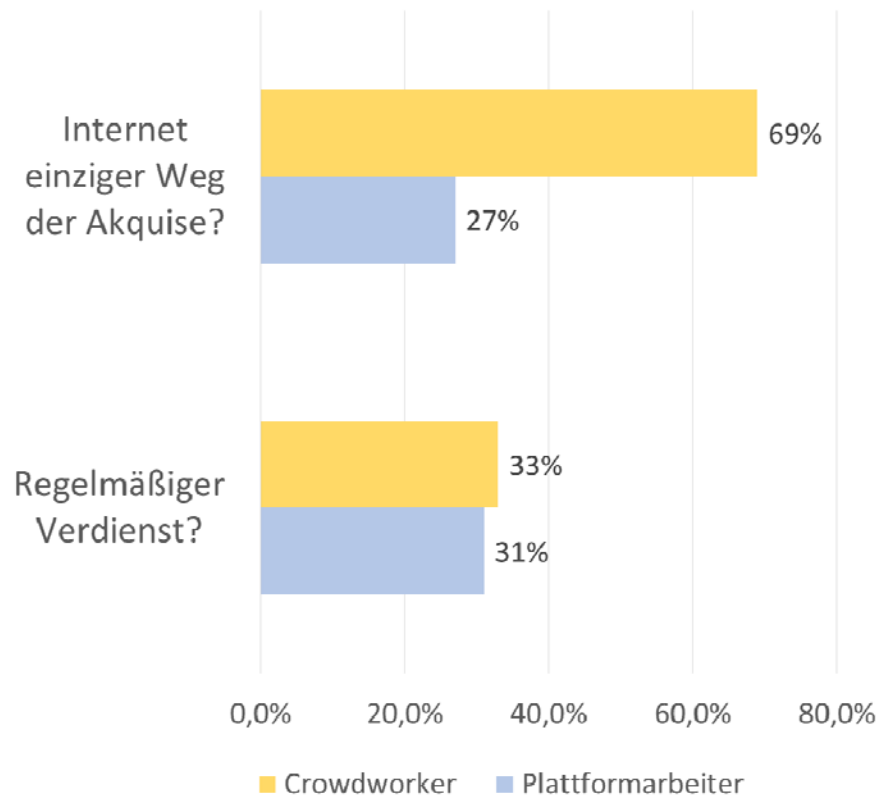


Online Labor Index (OLI)

- Softwareentwicklung und Technologie 35%
- Kreativ und Multimedia 24%
- Dateneingabe 16%
- Übersetzungen 12,5%
- Verkauf und Marketing 10%
- **Professionelle Dienstleistungen 2,5%**

Quelle: Bonin und Rinne (2017)

Müssen sie das denn?



Quelle: Bonin und Rinne (2017)

- Auf Microtask-Plattformen verdienen fast 70% der Befragten weniger als 19 Euro die Woche, 65% erhalten weniger als 2 Euro je Auftrag (Bertschek et al. 2016)
- Die monatlichen Einnahmen liegen im Durchschnitt zwischen 144 Euro auf Microtask- und 663 Euro auf Marktplatz-Plattformen (Leimeister et al. 2016)
- Online-Arbeit wird fast immer mit anderen Einkommens- und Erwerbsarten kombiniert

Wer arbeitet denn schon so?

- jung
- männlich
- gebildet
- städtisch
- west-deutsch
- Digital natives
- Erben des Vermögens der Nachkriegeneration
- Gewinner der kleiner gewordenen Kohortenstärken

Und die Zukunft? – Chancen, Freiheiten

- Expansion des Arbeitsmarkts für global gesuchte Spezialisten, Konkurrenz um „interessante“ Aufträge
- Verbessertes „Matching“ und friktionsfreieres „Job Shopping“
- Verbesserung der Arbeitnehmerposition durch „Effizienzlöhne“
- Mehr Inklusion – Erfüllung von Wünschen bezüglich der Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit
- Allgemeine Steigerung der Beschäftigungschancen durch Innovationen und Spill-over in die offline-Welt

Und die Zukunft? – Risiken, Abhängigkeiten

- Risikoverlagerung – Mangelnde soziale Sicherung
Erosion der Finanzierungsbasis des (Sozial-)Staats
- Unterlaufen von Arbeitsstandards und Produktmarktregulierungen
- Globale Arbeitnehmerkonkurrenz ohne Migration, Preis-Dumping
- Entwertung von Humankapital: Deprofessionalisierung von Wissensarbeit,
Digitales Proletariat
- Informationsasymmetrie: Gläserner Arbeitnehmer, intransparenter Arbeitgeber



Ungebremste Monopol- und Monopsonmacht
auf der Arbeitgeberseite?

Und die Zukunft? – Grenzen von Firmen ohne Grenze

- Soziale Sicherung setzt die „Reservationslöhne“
- Mangel an nicht-kognitiven Fähigkeiten: Risikobereitschaft, Entrepreneurship, Aufgeschlossenheit...
- Fehlende Skaleneffekte und Ineffizienzen bei Taylorismus 4.0
- Mangelndes Vertrauen in anonymen und instabilen Organisationen: Marktsteuerung und Algorithmen als Kontrollinstanzen?
- Rechteverlust und Rechtsunsicherheit, Datenschutz

Gesellschaftliche Herausforderungen

- Bewahrung von guter sozialer Sicherung und Arbeitnehmerrechten
- Modernisierung der Schutzrechte, Klärung von neuen Rechtsfragen (Arbeitszeitgesetzgebung, sozialrechtlicher Status, Arbeitnehmerdatenschutz ...)
- Schritthalten der Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme
- Sicherung und aktive Unterstützung für die Modernisierungsverlierer, Überwindung von „Digital Divides“
- Staatliche Regulierungsfähigkeit erhalten und öffentliche Regulierungsinteressen durchsetzen – global und multilateral

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

bonin@iza.org

