

Ψηφιοποίηση, εργασιακές σχέσεις και προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων

Μαρία Γεωργία Αντωνοπούλου



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ψηφιοποίηση, εργασιακές σχέσεις και προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων

Μαρία Γεωργία Αντωνοπούλου

ΑΘΗΝΑ 2023

**Ψηφιοποίηση, εργασιακές
σχέσεις και προστασία
των εργασιακών δικαιωμάτων**

Ψηφιοποίηση, εργασιακές σχέσεις και προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων

Copyright © INE ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-5668-61-7

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι της συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Design: Χριστίνα Λουλούδα
Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Βαρβάρα Καρζή

*Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση
όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.*

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 3 «Παρεμβάσεις για τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» της Πράξης «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320, η οποία υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία 2014-2020».

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή	7
----------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ιστορικό πλαίσιο	11
------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ψηφιοποίηση: Ένας σύγχρονος οδηγός πίσω από τις νέες έννοιες.....	23
3.1 Τεχνολογίες αιχμής	24
3.1.1 Προηγμένη ρομποτική.....	24
3.1.2 Κατασκευή προσθέτων	25
3.1.3 Internet of Things (IoT).....	26
3.1.4 Ηλεκτρικά οχήματα	26
3.1.5 Αυτόνομα οχήματα.....	26
3.1.6 Βιομηχανικές βιοτεχνολογίες.....	26
3.1.7 Blockchain.....	26
3.1.8 Εικονική και επαυξημένη πραγματικότητα (VR/AR)	27
3.2 Οι νέες μορφές εργασίας	27
3.2.1 Τηλεργασία.....	28
3.2.2 Εργασία της πλατφόρμας	30
3.2.3 Πληθοπορισμός (Crowdwork).....	33

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση και το νέο εργασιακό πλαίσιο σε Ευρωπαϊκή Ένωση.....	37
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Ελλάδα και ψηφιοποίηση 47

5.1 Νομολογία..... 48

5.2 Ποσοτικά στοιχεία..... 58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Συνεντεύξεις..... 63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής..... 91

Βιβλιογραφία..... 99

Παράρτημα 1..... 109

Μεθοδολογία ερωτήσεων: Τηλεργασία/IT/Τεχνητή Νοημοσύνη..... 109

Παράρτημα 2..... 111

Μεθοδολογία ερωτήσεων για ψηφιακές πλατφόρμες..... 111

Εισαγωγή

Οι σημαντικές αλλαγές που ήδη συντελούνται στο πλαίσιο της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης ή ήδη κυοφορούνται προκαλούν μεταβολές στο σύνολο σχεδόν των παραγωγικών και οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Ο τεχνολογικός μετασχηματισμός υπήρξε διαχρονικά ένας ακόμα παράγοντας δημιουργίας ανισοτήτων και ανισορροπιών στο εκάστοτε οικονομικό σύστημα, ενώ έβρισκε ισχυρές αντιστάσεις τόσο στην κοινωνία όσο και στον κόσμο της εργασίας. Οι μεταβολές ειδικά στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργούν συνήθως τάσεις προσωρινής ή μόνιμης αποσταθεροποίησης τόσο στην οργάνωση της εργασίας όσο και στην ίδια τη φύση της. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μέρος των εργαζομένων να διακατέχεται από αρνητικά συναισθήματα ακόμα και αν οι τεχνολογικές αλλαγές απλοποιούν μέρος της εργασίας του, λόγω του φόβου της αντικατάστασής του από τις μηχανές. Το κίνημα των λουδιτών είναι η πιο χαρακτηριστική περίπτωση της άρνησης ενσωμάτωσης της τεχνολογικής αλλαγής.

Ωστόσο, οι τεχνολογικές επαναστάσεις, μεγάλες ή μικρές, αποτελούν συνήθως κινητήρια δύναμη βελτίωσης της παραγωγικής διαδικασίας, των προϊόντων και των υπηρεσιών, σε άνοδο του βιοτικού επιπέδου και βελτίωση των όρων εργασίας. Φυσικά, όλα αυτά τα θετικά δεν γίνονται γραμμικά, απαιτούν χρόνο αλλά κυρίως εγρήγορση και διεκδίκηση εκ μέρους του εργατικού κινήματος.

Η ψηφιοποίηση, η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών αιχμής στη σύγχρονη βιομηχανία, στον κλάδο των υπηρεσιών αλλά και στο τραπεζικό σύστημα είναι μια ιστορική πρόκληση με την οποία έρχεται αντιμέτωπη η κοινωνία μας. Η ενσωμάτωση και η απορρόφηση των αλλαγών που συντελούνται από την ψηφιοποίηση της παραγωγής και των υπηρεσιών και από τη γιγάντωση της *gig economy* δεν αλλάζουν μόνο τη φύση της εργασίας, την οργάνωση της εργασιακής πραγματικότητας αλλά και τις δυνατότητες της εργασίας τόσο για όσους δεν μπορούν να ακολουθήσουν τη νέα εποχή όσο και

για όσους έχουν ανέβει ήδη στο άρμα της. Η παρούσα μελέτη σκοπό έχει να αποτυπώσει τις αλλαγές που έχει επιφέρει η ψηφιοποίηση στην ελληνική πραγματικότητα σε σχέση με τον παράγοντα εργασία. Υπόθεση εργασίας μας είναι ότι η ψηφιοποίηση αλλάζει την οργάνωση της εργασίας, διογκώνοντας την ελαστικότητα της εργασίας και συρρικνώνοντας έτσι κατοχυρωμένα δικαιώματα σχετικά με το ωράριο και τον τρόπο οργάνωσης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακολούθως οδηγεί σε κατίσχυση του ατομικού έναντι του συλλογικού στο σύνολο της εργασιακής πραγματικότητας. Ο νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, η απομάκρυνση από το παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον, οι αλλαγές που επιφέρει στον τρόπο της ίδιας της επίτευξης των στόχων της εργασίας απομακρύνουν τους εργαζόμενους από την ομαδικότητα στον τόπο εργασίας και ενισχύουν όλο και περισσότερο τις ατομικές αποδόσεις. Η ενίσχυση του ατομικού σχετίζεται άμεσα και με τη διεκδίκηση καλύτερων όρων εργασίας ή τη διαπραγμάτευση σχετικά με τον χρόνο εργασίας και τους όρους πώλησης της εργατικής δύναμης, η οποία όλο και πιο συχνά γίνεται μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η συλλογική διεκδίκηση, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ομαδικότητα στους σύγχρονους τόπους εργασίας έχουν αρχίσει να φθίνουν. Το ερώτημα που μας απασχολεί περαιτέρω έχει να κάνει με τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Σημαντικό, επίσης, είναι να διευκρινιστεί ποιοι είναι οι κυρίως ωφελημένοι εργαζόμενοι από τον τεχνολογικό μετασχηματισμό και ποια είναι τα προβλήματα του ψηφιακού προεκαριότου. Εντούτοις, ο νέος αυτός τρόπος οργάνωσης της εργασιμης εβδομάδας ή μέρας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και μείωση του χρόνου εργασίας, γεγονός που αναδεικνύουμε ειδικά στο τελευταίο κεφάλαιο.

Η μελέτη χωρίζεται σε επτά κεφάλαια.¹ Στο Κεφάλαιο 2 ασχολούμαστε με μια σύνομη ιστορική ανασκόπηση των τεχνολογικών μετασχηματισμών και πώς επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις. Στο Κεφάλαιο 3 επιχειρούμε μια συνολική καταγραφή των τεχνολογιών αιχμής και των νέων μορφών εργασίας που σχετίζονται άμεσα με την ψηφιοποίηση και τον αυτοματισμό. Στο Κεφάλαιο 4 γίνεται κριτική επισκόπηση του νομοθετικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα στην εποχή της ψηφιοποίησης. Σε αυτό το κομμάτι μας απασχολεί η ευρωπαϊκή εργατική νομοθεσία σχετικά με την τηλεργασία, την εργασία της πλατφόρμας και τις νέες προκλήσεις της ψηφιοποίησης, καθώς και το πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας. Το Κεφάλαιο 5 ασχολείται με την ελληνική πραγματικότητα. Παρουσιάζουμε αρχικά τον βαθμό ψηφιοποίησης

1. Ιδιαίτερες ευχαριστίες στην Πηνελόπη Ευθυμιάδη και στον Φοίβο Παρασκευόπουλο για τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση της έρευνας.



της ελληνικής οικονομίας και τις περιορισμένες ψηφιακές δεξιότητες του εργατικού δυναμικού και έπειτα ακολουθεί η κάλυψη των νέων προκλήσεων για τα εργασιακά δικαιώματα από την παρούσα νομολογία. Ενώ παρουσιάζουμε και αναλύουμε ποσοτικά δεδομένα που έχουν σχέση με την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων, με τη σχέση απασχόλησης και νέων τεχνολογιών, με τον τρόπο που η ελληνική οικονομία και παραγωγή υποδέχθηκε μέχρι σήμερα τον τεχνολογικό μετασχηματισμό, με την ετοιμότητά της και τις επιπτώσεις στην απασχόληση. Το Κεφάλαιο 6 της έρευνάς μας ασχολείται με συνεντεύξεις εργαζομένων. Επιχειρούμε μέσω της ποιοτικής ανάλυσης να αποτυπώσουμε τη βιωμένη εμπειρία που σχετίζεται με την οργάνωση της εργασίας, τα προβλήματα και τις δυνατότητες που δίνει ο τεχνολογικός μετασχηματισμός. Η συζήτηση και τα συμπεράσματα των συνεντεύξεων μας απασχολούν και στο τελευταίο κεφάλαιο.

Ιστορικό πλαίσιο

Η ιστορία του καπιταλισμού είναι συνυφασμένη με τις βιομηχανικές επαναστάσεις και τις κοινωνικές αλλαγές που αυτές κυοφορούν. Τη στιγμή που η κεντρική Ευρώπη δονείται από τις συσπάσεις της Γαλλικής Επανάστασης, της πιο σημαντικής κοινωνικής επανάστασης των νεότερων χρόνων, η Αγγλία άλλαζε εκ θεμελίων. Με κινητήριο μοχλό τον ατμό και πρωταγωνιστή το πιο ανεπτυγμένο σύστημα παραγωγής, τη βαμβακουργία, συντελείται μια σειρά από ραγδαίες οικονομικές και κοινωνικές μετατοπίσεις που θα οδηγήσουν τελικά σε αυτό που σήμερα ονομάζουμε «Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση». Η κινητοποίηση κεφαλαίου και η πρωταρχική συσσώρευση του, η αλλαγή στην παραγωγική διαδικασία, οι επενδύσεις στη βιομηχανική παραγωγή, κυρίως στην εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας, η αστικοποίηση και η προλεταριοποίηση των μέχρι πρότινος τεχνιτών δημιουργούν μια εντελώς νέα εποχή. Η Αγγλία θα γίνει το κέντρο της παγκόσμιας βιομηχανικής παραγωγής, ενώ η εκβιομηχάνιση και οι κοινωνικές μεταβολές που τη συνοδεύουν θα επηρεάσουν σύντομα όλη τη δυτική Ευρώπη. Η Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση έθεσε οριστικό τέλος στην κυριαρχία της γεωργίας και των ημιφεουδαλικών σχέσεων στην κοινωνία, ενώ δημιούργησε τους όρους για τη μεγαλύτερη αύξηση της οικονομικής παραγωγικότητας από την εποχή των πρώτων εργαλείων στην αγροτική καλλιέργεια (Guzman and Weisdorf, 2011).

Στις νέες τεχνολογίες που αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν κατά τον 18ο αιώνα ανήκε η σημαντικότερη ανακάλυψη της ατμομηχανής, ενώ ο σίδηρος, οι τιμές του οποίου ήταν αρκετά χαμηλές, ήταν καταλύτης τόσο για την αύξηση της παραγωγής όσο και για την ίδια την αύξηση της έκτασης στη χρήση μηχανών. Η Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση δεν θα μπορούσε να συμβεί χωρίς την τεχνογνωσία που προσέφεραν οι εξειδικευμένοι έμποροι, αυτή η νέα κοινωνική τάξη που αναδύθηκε σε όλο τον δυτικό κόσμο και μπόρεσε να γίνει ο διαμεσολαβητής νέων και παλιών αγαθών υπερσκελίζοντας την εγχώρια αγορά. Υπό

μία έννοια, η Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση είναι συνυφασμένη με την Αγγλία αφενός και με την εμφάνιση και μεγέθυνση του εξωτερικού εμπορίου αφετέρου (Hobsbawm, 2002). Σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε, άλλωστε, και η εμφάνιση και σταδιακή μεγέθυνση του τραπεζικού τομέα και των προϊόντων του, δημιουργώντας το κατάλληλο «μικροκλίμα» για να συντελεστεί το συμβάν που κυοφορούνταν για πολλές δεκαετίες (Polanyi, 2007).

Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η νέα κοινωνία που έφεραν στο φως οι σπασμοί της Γαλλικής Επανάστασης πραγματοποιήθηκε την ίδια χρονική περίοδο με την Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση. Άλλωστε, η τεχνολογική πρωτοπορία και ο νέος τρόπος συσσώρευσης κεφαλαίου, ως οι κύριοι μοχλοί της Πρώτης Βιομηχανικής Επανάστασης, δεν θα μπορούσαν να ολοκληρωθούν χωρίς την ανάδειξη των νέων κοινωνικών τάξεων. Το παλιό καθεστώς ανατράπηκε από τη νέα ετερόκλητη τάξη που εκπροσωπούσε τις πολυδιάστατες οικονομικές, κοινωνικές και φιλοσοφικές αλλαγές (Hobsbawm, 1999).

Οι μηχανές που κατάφεραν να επιταχύνουν και να αναβαθμίσουν την παραγωγική διαδικασία, αυξάνοντας τον πλούτο σε όλο τον δυτικό κόσμο και τερματίζοντας το παραδοσιακό φεουδαλικό σύστημα, άλλαξαν συθέμελα την έννοια και τον τρόπο της εργασίας. Αρχικά δε οι αντιδράσεις από τους εργάτες αναφορικά με τη χρήση τους ήταν έντονες, υπό τον φόβο ότι θα τους έκλεβαν την εργασία ωθώντας τους στο απόλυτο κοινωνικό περιθώριο. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων αντιδράσεων ήταν στην Αγγλία του 1811-1813, όπου ομάδες υφαντουργών, οι οποίοι έμειναν γνωστοί με το όνομα «λουδίτες», εναντιώθηκαν πλήρως στη χρήση των νέων μηχανημάτων στην παραγωγή υπό τον φόβο της αντικατάστασής τους από ακόμα πιο φθινό και ανειδίκευτο προσωπικό που θα χειριζόταν τις μηχανές χωρίς να γνωρίζει την τέχνη της υφαντουργίας (Thompson, 1991). Είναι χαρακτηριστικό ότι οι λουδίτες κατέστρεφαν –κυρίως τα βράδια– τα μηχανήματα των νέων εργοστασίων, τασσόμενοι ταυτόχρονα ενάντια στην κυβέρνηση της Αγγλίας και στις επιπτώσεις των ναπολεόντειων πολέμων στη χώρα (Jones, 2013).

Η Πρώτη Βιομηχανική Επανάσταση εξαρτήθηκε σε μεγάλο βαθμό από την παιδική και γυναικεία εργασία, καθώς και από την εργασία νεαρών –κατά κύριο λόγο– ανδρών. Σταδιακά άρχισε να υπερισχύει η μισθωτή εργασία, η σκληρή επιτήρηση των εργαζομένων και ο σταδιακός διαχωρισμός ιδιωτικής και δημόσιας σφαίρας, καθώς μειώθηκαν οι οικογενειακές παραγωγικές δραστηριότητες. Ακόμη άρχισε να φθίνει έως ότου να εξαφανισθεί η απασχόληση των εργατών σε δικές τους μικρές μονάδες παραγωγής ή, αλλιώς, η αυτοαπασχόληση των τεχνιτών. Οι άθλιες συνθήκες διαβίωσης, όπως και οι αντίστοιχα άθλιες εργασιακές συνθήκες τόσο στην Αγγλία όσο και στην υπόλοιπη εκβιομηχανισμένη δυτική Ευρώπη, δημιούργησαν το κατάλληλο έδαφος για την έκρηξη μιας σειράς κοινωνικών κινημάτων που έφτασε μέχρι και τη συνολική αμφισβήτηση της εξουσίας. Η συσσώρευση κεφαλαίου από τη νέα αστική τάξη βασίστηκε, άλλωστε, στα πενιχρά –στα όρια της επιβίωσης– εισοδήματα



των εργατών (Hobsbawm, 2002). Ενώ η αστικοποίηση, η μετανάστευση και η σημαντική αύξηση του πληθυσμού, προϊόν της εκβιομηχάνισης, δημιούργησαν την ίδια περίοδο μεγάλα κύματα ανεργίας, τα οποία έπληξαν τους γηραιότερους όπως και τους πολύ νέους (Polanyi, 2007· Thompson, 1991). Ταυτόχρονα, η ταχεία ανάπτυξη των μεγάλων πόλεων και η ραγδαία αύξηση των γεννήσεων που τη συνόδευε, σε συνδυασμό με τις χαμηλές απολαβές, τον μεγάλο όγκο ανειδίκευτων εργατών που περίμεναν να βρουν ένα πρόσκαιρο μεροκάματο και με τη συνολικά κακή τους υγεία, έριξαν το προσδόκιμο ζωής, αύξησαν την κατανάλωση αλκοόλ καθώς και την εγκληματικότητα στις νέες, μεγάλες βιομηχανικές πόλεις.

Η νέα κοινωνική πραγματικότητα στις μεγάλες βιομηχανικές πόλεις της Αγγλίας ήταν αποκρουστική για όσους δεν ανήκαν στις νέες μεσαίες τάξεις και σε καμία περίπτωση δεν ενθάρρυνε τη συναίνεση των εργατικών και περιθωριακών ομάδων. Το κίνημα των λουδιτών δεν ήταν το μόνο κοινωνικό κίνημα που αναδύθηκε αυτή την εποχή, αντίθετα, τόσο ο 18ος όσο κυρίως ο 19ος αιώνας ήταν οι εποχές της γέννησης των μεγάλων κοινωνικών κινήματων, των απελευθερωτικών θεωριών και πρακτικών, ήταν η εποχή όπου οι κοινωνικοί φιλόσοφοι μπόρεσαν να οραματιστούν έναν νέο κόσμο μακριά από την καταπίεση και τις εξοντωτικές συνθήκες ζωής που προοιωνίζε η εκβιομηχάνιση για τη μεγαλύτερη κοινωνική τάξη, την εργατική. Είναι δε τυχαίο ότι οι πιο μεγάλοι επαναστάτες στοχαστές έγραψαν και έζησαν στην Αγγλία;

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις εντείνονται και επεκτείνονται στο σύνολο της κεντρικής –κυρίως– Ευρώπης και της Αμερικής με τη Δεύτερη Βιομηχανική Επανάσταση, την επανάσταση του ηλεκτρισμού και της γραμμής παραγωγής (Nye, 2015). Αυτή θα συντελεστεί από τα μέσα του 19ου αιώνα μέχρι τουλάχιστον και τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και θα ολοκληρώσει εν πολλοίς τις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που ξεκίνησαν στην Αγγλία του 18ου αιώνα. Η Δεύτερη Βιομηχανική Επανάσταση έμεινε γνωστή και ως «Τεχνολογική Επανάσταση», καθώς συνοδεύτηκε από σημαντικές τεχνολογικές εφευρέσεις, καινοτομίες και από την ταχύτατη επιστημονική πρόοδο που συνόδευσε τις οικονομικές και παραγωγικές μεταρρυθμίσεις. Η ταχύτατη βιομηχανική ανάπτυξη επεκτάθηκε πολύ ευρύτερα από την Αγγλία, από το 1870 και έπειτα, και η Γερμανία, η Αμερική, η Ιαπωνία, η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες γνώρισαν αλματώδη βιομηχανική μεγέθυνση. Σε αυτό φυσικά συνέβαλε η ανάπτυξη των σιδηροδρομικών μεταφορών, που επέτρεψαν τη φθηνή μεταφορά αγαθών και εμπορευμάτων. Την ίδια εποχή εφευρίσκονται ή/και χρησιμοποιούνται σε ευρεία κλίμακα οι τηλεπικοινωνίες, η ναυτιλιακή τεχνολογία, το καουτσούκ και το πετρέλαιο, κατασκευάζονται το πρώτο αυτοκίνητο και οι κινητήρες εσωτερικής καύσης, καθώς και τα λιπάσματα.

Ωστόσο, η μεγαλύτερη καινοτομία της εποχής που θα ανοίξει ουσιαστικά νέους δρόμους στην οικονομία και στην παραγωγή είναι η εφαρμοσμένη επιστήμη, με άλλα

λόγια, η ανάπτυξη συνδέσεων μεταξύ βιομηχανίας και επιστήμης με στόχο την ανάπτυξη συγκεκριμένων επιστημονικών αντικειμένων. Η εφαρμογή της επιστημονικής γνώσης στη χειροτεχνική παραγωγή ή στη μεταποίηση δεν ήταν εφικτή, ενώ η βιομηχανική παραγωγή, ειδικά η μαζική βιομηχανική παραγωγή της Δεύτερης Βιομηχανικής Επανάστασης, έδωσε χώρο να αναπτυχθεί η στενή αυτή διασύνδεση, η οποία μας απασχολεί και στην παρούσα εργασία (Αγγελάκης, 2019). Την εποχή αυτή, στις χώρες αιχμής της τεχνολογικής αλλαγής, όπως στις ΗΠΑ και στη Γερμανία, πολλές βιομηχανίες δημιουργούν ειδικά τμήματα που αφορούν την έρευνα. Σε πολλά πανεπιστήμια ανοίγουν έδρες εφαρμοσμένων επιστημών, ιδιαίτερα μηχανολογίας, ηλεκτρονικής και χημείας, ιδρύονται μαζικά οι πρώτες πολυτεχνικές σχολές, ενώ πολλοί καθηγητές των πανεπιστημίων και των σχολών προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και στις μεγάλες βιομηχανίες. Τα τμήματα των επιχειρήσεων που σήμερα ονομάζουμε «Τμήματα Έρευνας και Ανάπτυξης» ή «Τμήματα Καινοτομίας» έλκουν την καταγωγή τους από αυτήν ακριβώς την ιστορική περίοδο.

Οι πρώτοι κλάδοι της εφαρμοσμένης επιστήμης που χρησιμοποιήθηκαν και έδωσαν ώθηση στην παραγωγική διαδικασία ήταν η χημεία και η φυσική. Η μαζική παραγωγή χάλυβα ή χημικών λιπασμάτων οφείλεται στην αλματώδη ανάπτυξη της βιομηχανικής χημείας τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα. Τα θεωρητικά εργαλεία που προσέφεραν οι νέες ανακαλύψεις στη φυσική άνοιξαν, μάλιστα, τον δρόμο για τη χρήση του ηλεκτρισμού, του μαγνητισμού και αργότερα ακόμα και του αυτοματισμού (Vaclav, 2005). Ο εξηλεκτρισμός της παραγωγής και των μεταφορών, που αναπτύσσεται ιδιαίτερα μετά το 1870, κάνει δυνατή την ανάπτυξη της βαριάς βιομηχανίας. Τα κύρια υλικά παραγωγής όπως ο χάλυβας, ο χαλκός και τα μεταλλεύματα σχετίζονται άμεσα με την ανάδυση νέων οικονομικών κλάδων, την ηλεκτρολογία, τη μηχανολογία, το σύνολο της χημικής βιομηχανίας, τα προϊόντα πλαστικού και αλουμινίου, την παραγωγή και διάδοση της ηλεκτρικής ενέργειας, και ακολούθως με τις τηλεπικοινωνίες, τα αυτοκίνητα και τα αεροπλάνα (Καλογήρου κ.ά., 2016).

Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από τη μεγέθυνση του όγκου των επιχειρήσεων, καθώς κάνουν την εμφάνισή τους οι λεγόμενες «επιχειρήσεις γίγαντες», οι οποίες προκύπτουν ύστερα από αλληπάλληλες συγχωνεύσεις μικρότερων εργοστασίων και βιοτεχνιών, ενώ αρχίζουν και εμφανίζονται τα πρώτα μονοπώλια και καρτέλ σε συγκεκριμένους κλάδους της βαριάς –κατά κύριο λόγο– βιομηχανίας. Στο δεύτερο κύμα της Δεύτερης Βιομηχανικής Επανάστασης, ο τραπεζικός τομέας και τα χρηματοπιστωτικά προϊόντα του λαμβάνουν νέες διαστάσεις και βρίσκονται στο επίκεντρο της οικονομικής δραστηριότητας. Παράλληλα, κορυφώνεται η ανάπτυξη πολυδαίδαλων συστημάτων δημόσιας γραφειοκρατίας και διοίκησης, ιδιαίτερα στην Αγγλία, τη Γαλλία και τη Γερμανία, με σκοπό την υποστήριξη του νέου τρόπου παραγωγής και οικονομικής δραστηριότητας. Όπως άλλωστε επισημαίνει ο Karl Polanyi, ο καπιταλισμός της ελεύθερης αγοράς στηρίχθηκε σε τεράστιο βαθμό στον



παρεμβατικό ρόλο του κράτους ώστε να μπορέσουν οι αγορές να δράσουν με την ελευθερία που αυτό τους εγγυάτο (Polanyi, 2007). Η Δεύτερη Βιομηχανική Επανάσταση παγώνει τον πρωτεύοντα ρόλο της Μ. Βρετανίας στην οικονομία και τη βιομηχανική παραγωγή, ταυτόχρονα όμως εδραιώνεται και η αναδύομενη –τότε– οικονομική δύναμη της Αμερικής.

Είναι ιδιαίτερα δύσκολο να συμπυκνώσουμε τις αλλαγές και τους κοινωνικούς αγώνες του 19ου αιώνα και των αρχών του 20ού, κατά τους οποίους ολοκληρώνεται η πρώτη μεγάλη περίοδος των πρώτων βιομηχανικών επαναστάσεων. Η στροφή προς τη μισθωτή εργασία άλλαξε τις οικιακές εργασίες, όπως την ετοιμασία του φαγητού, των ρούχων, μείωσε την αυτοκατανάλωση οδηγώντας σε αύξηση των μαγαζιών και του πλήθους των εμπορευμάτων. Αυτή η σχέση φυσικά ήταν μια διττή σχέση καθώς το πλήθος των καταστημάτων εμπορίας ένδυσης ή διατροφής αυξήθηκε και λόγω της μεγέθυνσης της οικείας βιομηχανίας. Ωστόσο, η σταδιακή εγκατάλειψη της αυτοκατανάλωσης συνδέθηκε σε όλες τις χώρες με τον βαθμό εκβιομηχάνισης της κοινωνίας. Ταυτόχρονα, δημιουργήθηκαν συν τω χρόνω τάσεις αύξησης του καταναλωτισμού όσο βελτιωνόταν το βιοτικό επίπεδο των εργατών και όσο αυξάνονταν τα καταναλωτικά προϊόντα. Ωστόσο, η βελτίωση αυτή άργησε να πραγματοποιηθεί.

Η περίοδος από το 1848 μέχρι και τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο είναι μια περίοδος έντονων κοινωνικών αγώνων. Στο επίκεντρο βρίσκονται δύο αντιφατικά στοιχεία, οι δεινές συνθήκες διαβίωσης του μεγαλύτερου μέρους της κοινωνίας από τη μία πλευρά, και οι δυνατότητες που το νέο αστικό καθεστώς, η πρόοδος της οικονομίας και της τεχνολογίας, οι προοδευτικοί μετασχηματισμοί που συντελούνταν δημιουργούσαν για ολόκληρη την κοινωνία. Αυτόν τον δυαδισμό της εποχής περιέγραψε με λεπτομερή τρόπο ο Friedrich Engels στο κλασικό έργο του *The Conditions of Working Class in England in 1844*. Η ιστορική αυτή περίοδος χαρακτηρίζεται από τον οπτιμισμό της προόδου και της κοινωνικής αλλαγής. Οι εργάτες, οι οποίοι αποτελούν το μεγαλύτερο τμήμα της κοινωνίας, δεν έχουν δει ακόμα τη βελτίωση της οικονομικής τους θέσης και δεν έχουν λάβει τους καρπούς της κοσμογονικής αλλαγής που συντελείται μέσω της δικής τους εργασίας. Παράλληλα, τα νέα φιλοσοφικά, πολιτικά και κοινωνικά ρεύματα που αναπτύσσονται τους επηρεάζουν άμεσα, καθώς όχι μόνο απευθύνονται σε αυτούς αλλά τους συμπεριλαμβάνουν ως κοινωνική δύναμη αλλαγής. Επιπροσθέτως, έχουν πρακτική εφαρμογή στους χώρους εργασίας και στον τρόπο διεκδίκησης της βελτίωσης της καθημερινότητάς τους. Ο σοσιαλισμός και τα πολλά ρεύματά του, από την αναρχία μέχρι τη σοσιαλδημοκρατία, αρχίζουν να κατακτούν τα πιο πρωτοπόρα στοιχεία των εργατών, οι οποίοι συσπειρώνονται σε εργατικές ενώσεις διεκδικώντας καλύτερους όρους εργασίας.

Οι πρώτες δεκαετίες της εκβιομηχάνισης τόσο στη Μεγάλη Βρετανία όσο και στην υπόλοιπη Ευρώπη χαρακτηρίστηκαν από επιδείνωση της θέσης των εργατών και από

τη βίαιη προλεταριοποίηση των τεχνιτών, που μέχρι πρότινος αποτελούσαν τη μεσαία τάξη. Ενώ η νέα μεσαία τάξη, οι έμποροι, οι τραπεζίτες και όσοι ανήκαν στα διοικητικά κλιμάκια και στη γραφειοκρατία είδαν πολύ πιο γρήγορη αύξηση του πλούτου τους. Η διάχυση του κέρδους και των νέων οικονομικών προοπτικών προς τον κόσμο της εργασίας ήταν μια διαδικασία μακρόσυρτη, άδικη, που απαιτήσε την κινητοποίηση και τους σκληρούς αγώνες των ίδιων των εργαζομένων. Οι νέες οξυμμένες ταξικές αντιθέσεις, η ραγδαία αστικοποίηση και οι πιέσεις στην παραγωγική διαδικασία, που οδήγησαν αρχικά σε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, και η ταυτόχρονη αύξηση της ανεργίας, που προκλήθηκε από τις τεχνολογικές καινοτομίες και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό, οδήγησαν σε πολιτική ρευστότητα στις περισσότερες δυτικές χώρες.

Στο επίπεδο της ρύθμισης της παραγωγικής διαδικασίας, η εποχή μέχρι και τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο χαρακτηρίζεται από την κατίσχυση της μισθωτής εργασίας έναντι της αυτοαπασχόλησης, την ιδιαίτερα υψηλή άντληση υπεραξίας από το εργατικό δυναμικό, κάτι που δικαιολογεί και τις τεράστιες κοινωνικές ανισότητες, καθώς και τον υπέρμετρο έλεγχο των εργαζομένων εντός των βιομηχανιών και επιχειρήσεων. Είναι η εποχή της εκτατικής συσσώρευσης κεφαλαίου, ειδικά πάγιου κεφαλαίου από την πλευρά των βιομηχάνων. Ωστόσο, οι ρυθμοί συσσώρευσης, άρα και οι ρυθμοί αύξησης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων και της κατανάλωσης, διαφέρουν τόσο από χώρα σε χώρα όσο και μεταξύ των ίδιων των κεφαλαιούχων (Aglietta, 1979). Η Μεγάλη Βρετανία ή οι ΗΠΑ εγκατέλειψαν σχετικά πιο γρήγορα την εκτατική συσσώρευση κεφαλαίου αλλάζοντας και τον τρόπο ρύθμισης της παραγωγής εντός της παραγωγικής διαδικασίας, ακολουθώντας δηλαδή τη γραμμή παραγωγής και τη ρύθμισή της από τις ίδιες τις μηχανές. Ένα σημαντικό, επίσης, χαρακτηριστικό της μετάβασης από την εποχή της λεγόμενης «μανιφακτούρας» στη βιομηχανική παραγωγή μεγάλης έκτασης είναι η αυτονόμηση των μηχανών, οι οποίες αποτελούν πια ένα ολοκληρωμένο σύστημα που αντικαθιστά σε μεγάλο βαθμό την όποια χειρωνακτική εργασία «έδενε» τον εργάτη με το τελικό προϊόν της εργασίας του.²

Ο τεϊλορισμός και ο φορντισμός, οι γραμμές της παραγωγής που θα αυξήσουν ουσιαστικά την παραγωγική διαδικασία και θα οδηγήσουν σε μαζική βιομηχανική παραγωγή, αλλάζοντας και τον τρόπο συσσώρευσης του κεφαλαίου, θα είναι αποτέλεσμα σημαντικών μετατοπίσεων που έφερε το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου.

2. Η απομάκρυνση του εργάτη από το παραγόμενο προϊόν εντείνει την αλλοτρίωση, αφού δημιουργεί ένα αρκετά πολύπλοκο σύστημα στο οποίο είναι πολύ δύσκολο να διακρίνει κανείς τον δικό του βαθμό συμμετοχής. Η ποιοτική και ποσοτική αυτή αλλαγή είναι κεντρικής σημασίας ιδιαίτερα στο έργο του Marx, αφού η ενίσχυση του καταμερισμού της εργασίας αυξάνει την εξειδίκευση ενώ ταυτόχρονα εντατικοποιείται το περιεχόμενο της εργασίας (Μαρξ, 2016).



Η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση εκτείνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 έως και σήμερα,³ και χαρακτηρίζεται από την ολοένα και αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής αλλά και των νέων ενεργειακών πηγών σε όλους τους τομείς της οικονομικής ζωής, τόσο της βιομηχανοποιημένης Δύσης όσο και των αναπτυσσόμενων χωρών. Της Τρίτης Βιομηχανικής Επανάστασης ηγήθηκαν οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία και οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες/Ευρωπαϊκή Ένωση ήτοι η Γερμανία. Η ιδέα για αυτήν γεννήθηκε από τον κοινωνικό επιστήμονα και οικονομολόγο Jeremy Rifkin στο ομότιτλο βιβλίο του (Rifkin, 2012). Κατά τον Rifkin, οι βιομηχανικές επαναστάσεις σχετίζονται με τον συνδυασμό νέων τεχνολογιών ενεργειακών πολιτικών και τεχνολογιών επικοινωνίας. Η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση, υπό αυτό το πρίσμα, είναι η σύζευξη της τεχνολογίας της πληροφορικής και των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και δεν είναι τυχαίο που ξεσπά στα μέσα της δεκαετίας του 1970, όπου ολόκληρος ο κόσμος βίωσε την πιο ισχυρή ενεργειακή κρίση που είχε υπάρξει έως τότε. Η τεχνολογική αυτή επανάσταση βασίστηκε στις τεχνολογίες που απελευθέρωσαν τις δυνατότητες της ηλεκτρικής ενέργειας, ενώ οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και τα λογισμικά που επέτρεπαν νέες μορφές επικοινωνίας άρχισαν να ψηφιοποιούν την καθημερινότητα αφενός και να επιταχύνουν τον αυτοματισμό της μαζικής παραγωγικής διαδικασίας αφετέρου. Τα πρώτα ρομπότ, οι προηγμένες τηλεπικοινωνίες και έπειτα η επανάσταση του ίντερνετ και των πλείστων εφαρμογών που αυτό έφερε μαζί του αποτέλεσαν πραγματικά μια επανάσταση που άλλαξε τον κόσμο όπως τον ξέραμε. Η χρήση των υπολογιστών και των νέων τηλεπικοινωνιών διείσδυσε στη βιομηχανική παραγωγή, στο εμπόριο και στις υπηρεσίες, απλοποιώντας πολλές διαδικασίες, μειώνοντας το παραγωγικό κόστος, ενώ βελτίωσε την παραγωγικότητα αλλά και την ευελιξία των συστημάτων παραγωγής (Aglietta, 1979). Η τεχνολογική αυτή επανάσταση, που φθάνει μέχρι και τις μέρες μας, εδραιώθηκε σε μια οικονομική και παραγωγική πραγματικότητα πολύ πιο εξελιγμένη από τις προηγούμενες. Ήδη μέχρι και τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο είχαν αναπτυχθεί ιδιαίτερα ο ολιγοπωλιακός ανταγωνισμός, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ή οι όμιλοι επιχειρήσεων με τη διασπορά των μονάδων παραγωγής και την εισροή κεφαλαίων μέσω άμεσων ξένων επενδύσεων. Ενώ η παραγωγή είχε ήδη καθετοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό. Οι μεγάλες επιχειρήσεις είχαν ήδη οικοδομήσει εντός τους μια νέα μορφή ιεραρχίας και συγκέντρωσης τομέων και αρμοδιοτήτων. Οι τρόποι διοίκησης και το μάρκετινγκ είχαν ήδη αρχίσει πριν από τον πόλεμο να παίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο στη διαμόρφωση των μεγάλων επιχειρήσεων, με πρωτοπόρες σε αυτό το κομμάτι τις ΗΠΑ και τη Μεγάλη Βρετανία. Η ταχύτητα

3. Όπως θα δούμε και παρακάτω, ο όρος «Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση» αμφισβητείται από μια σειρά επιστημόνων.

ανάπτυξης του καπιταλισμού ήταν ίσως πιο γρήγορη παρά ποτέ, καθώς ο τεχνολογικός πλούτος του Μεσοπολέμου και του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και η βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μετά το 1945 επέτρεψαν την αύξηση της παραγωγικότητας, της ευελιξίας στην παραγωγική διαδικασία αλλά και την ανάπτυξη της χρήσης και εξάπλωσης των τεχνολογικών καινοτομιών. Να σημειώσουμε ότι, ειδικά μετά τη λήξη του πολέμου, οι πιο πολλές μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις είχαν εντάξει στις δομές τους ξεχωριστά Τμήματα Έρευνας και Ανάπτυξης. Οι κατακτήσεις της εφαρμοσμένης επιστήμης και η πεποίθηση ότι η μείωση του κόστους και η αύξηση της παραγωγικότητας θα έρθουν μέσω της εντατικοποίησης αυτής και όχι του παράγοντα εργασία έδωσαν ιδιαίτερη ώθηση στη λεγόμενη «χρυσή εποχή του καπιταλισμού», 1945-1975.

Οι δύο πυλώνες πάνω στους οποίους θα στηριχθεί η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση είναι η ψηφιοποίηση –ή αλλιώς οι τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας (ΤΠΕ)– και η αυτοματοποίηση. Τα πρώτα μοντέλα ηλεκτρονικών υπολογιστών δημιουργήθηκαν τη δεκαετία του 1960, ενώ η ιδέα πίσω από τον παγκόσμιο ιστό άρχισε να πραγματοποιείται σε άλλες μορφές ήδη από το 1970· θα φτάσουμε, όμως, μέχρι περίπου τα μέσα της δεκαετίας του 1980 για τις ΗΠΑ και τη Σκανδιναβία και τις αρχές του 1990 για τη δυτική Ευρώπη ώστε η εξάπλωση του προσωπικού υπολογιστή και του διαδικτύου να διευρυνθεί σε σημαντικό βαθμό. Οι τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας άλλαξαν όχι μόνο τον τρόπο που οργανώνεται η παραγωγική διαδικασία αλλά επέφεραν μεγάλες τομές στην καθημερινότητα και στις κοινωνικές και οικονομικές αντιλήψεις των ανθρώπων (Τσοτσόρος, 2016). Η συζήτηση για τις επιπτώσεις και τις μεταρρυθμίσεις που επέφεραν οι τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας είναι ανοιχτή και πάνω σε αυτήν, άλλωστε, εδράζεται και η συζήτηση για την Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση.

Ένα χαρακτηριστικό των νέων τεχνολογιών είναι το γεγονός ότι έχουν συνεχή οριζόντια ανάπτυξη, η οποία επιδρά στο σύνολο της οικονομίας, ευνοώντας διαρκείς βελτιώσεις και καινοτομίες σε όλους σχεδόν τους τομείς, στη βιομηχανία, στις υπηρεσίες και στο εμπόριο, στην πρωτογενή παραγωγή. Η εύκολη και ευέλικτη επικοινωνία μεταξύ των επιχειρήσεων ή μεταξύ των φορέων της καινοτομίας σε τοπικό, εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο δημιουργεί ένα ιδιαίτερα ευνοϊκό περιβάλλον συνεργασίας και περαιτέρω εξειδίκευσης των παραγωγικών διαδικασιών ή βελτίωσης των προϊόντων και υπηρεσιών (Perez, 2014). Η εποχή της εξάπλωσης και της κυριαρχίας των τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας στηρίζεται στην ένταση της γνώσης, η καινοτομία στηρίζει το κέρδος και όχι η αθρόα εκμετάλλευση των εργατών όπως στην Πρώτη και Δεύτερη Βιομηχανική Επανάσταση (Smith, 2002).

Οι επενδύσεις στις τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας δεν ήταν, ωστόσο, εξαρχής, άμεσα κερδοφόρες. Αυτό το γεγονός επηρέασε την επιδραστικότητά



τους αλλά και τη διείσδυσή τους ιδιαίτερα τις πρώτες δεκαετίες χρήσης τους, από το 1980 έως και το 1990. Οι επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί οι οποίοι προχώρησαν στα μέσα της δεκαετίας του 1980 σε μεγάλες επενδύσεις, κυρίως σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, είδαν την παραγωγικότητά τους να μειώνεται αισθητά αντί να αυξάνεται και η απόδοση της επένδυσης χρειάστηκε μια σειρά δομικών αλλαγών εντός των δομών για να φανεί. Οι εσωτερικές αυτές μεταρρυθμίσεις αφορούσαν περαιτέρω επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό, αλλαγή τρόπου διοίκησης και σημαντικές οριζόντιες διοικητικές αλλαγές. Σε τέτοια παραδείγματα, κυρίως από τις ΗΠΑ και τη Δανία, βασίστηκε ο οικονομολόγος Robert Merton Solow για να διατυπώσει το «παράδοξο του Solow», δηλαδή το γεγονός της (αρχικής) αρνητικής επίδρασης των υπολογιστών στην παραγωγικότητα, σε μια προσπάθεια κατανόησης γιατί η γενικευμένη χρήση τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας ακολουθεί αργές και χρονοβόρες διαδικασίες.

Ο δεύτερος πυλώνας της Τρίτης Βιομηχανικής Επανάστασης, η χρήση του αυτοματισμού στην παραγωγή και σε πλείστους κλάδους της οικονομίας, αποτέλεσε τομή στον τρόπο οργάνωσης και καταμερισμού της εργασίας. Ο αυτοματισμός κατάφερε να παραμερίσει τα συστήματα των γραμμών παραγωγής, το τείλορικό και φορντικό μοντέλο, στα οποία στηρίχθηκε η αλματώδης ανάπτυξη του καπιταλισμού από το 1915 μέχρι και το 1970, όπου τα μοντέλα αυτά παραγωγής γνωρίζουν μεγάλη κρίση. Η αντικατάσταση της ζωντανής εργασίας από αυτοματοποιημένα συστήματα ή από τη ρομποτική τεχνολογία φάνηκε να είναι η διέξοδος του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής από την κρίση του 1973-1974. Η νέα ευέλικτη οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας την εποχή του αυτοματισμού ολοκληρώνει κατά έναν τρόπο την τεχνολογική επανάσταση με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας. Είδαμε και προηγουμένως ότι κάθε φάση των βιομηχανικών επαναστάσεων επέφερε μέσω των τεχνολογικών επιτευγμάτων μεταρρυθμίσεις και μετατοπίσεις στον τρόπο άντλησης υπεραξίας, στη συσσώρευση κεφαλαίου και στην οργάνωση της εργασίας με κοινωνικό αντίκτυπο. Η χρήση των ρομπότ στην παραγωγική διαδικασία, η ικανότητα των νέων μηχανών να μεταδίδουν, να αποθηκεύουν, να επεξεργάζονται και να εκτελούν εντολές απομακρυσμένα ή ακόμα και ο προγραμματισμός στη ροή των υλικών ή και των ίδιων των εργατών αλλάζουν συθέμελα τον τρόπο λειτουργίας των βιομηχανιών αλλά και των υπηρεσιών, τον τρόπο τελικά που παράγεται και συσσωρεύεται το κεφάλαιο (Τσοτσόρος, 2016).

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε ότι η μεγάλη στροφή του καπιταλισμού από το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου και έπειτα αφορούσε το σύστημα κατανάλωσης και ζήτησης. Η κρίση του 1929 και οι τρομακτικές κοινωνικές επιπτώσεις, καθώς και όσα ακολούθησαν τη σκοτεινή δεκαετία του 1930 στην Ευρώπη, οδήγησαν τον δυτικό κυρίως καπιταλισμό σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις του τρόπου αναπαραγωγής

της εργατικής δύναμης. Έτσι, παρατηρούμε σημαντικές αυξήσεις στους μισθούς σε αναλογία με την παραγωγικότητα και τον πληθωρισμό, σταδιακή ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και της παρέμβασης του κράτους με στόχο τη ρύθμιση και την εξισορρόπηση των αντιθέσεων κεφαλαίου – εργασίας, αύξηση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων και της ισχύος των συνδικάτων (Hobsbawm, 2010). Η χρυσή εποχή του καπιταλισμού, στην οποία εμπεδώθηκαν τα επιτεύγματα των βιομηχανικών επαναστάσεων και η δυναμική της τεχνολογικής προόδου επηρέασε όχι μόνο τη συσσώρευση κεφαλαίου αλλά και την καθημερινή ζωή των πολιτών, έφθασε στο όριό της στην απαρχή της Τρίτης Βιομηχανικής Επανάστασης. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και έπειτα παρατηρούμε τη σταδιακή αποδυνάμωση του κράτους πρόνοιας και τη διαρκή πολυδιάσπαση της αγοράς εργασίας· η ευελιξία των εργαζομένων και των αγορών έλαβε μέχρι και τα μέσα της πρώτης δεκαετίας του 21ου αιώνα σχεδόν μυθικές διαστάσεις (Σακελλαρόπουλος, 2011). Ακολούθως, οι συλλογικές διεκδικήσεις και η ισχύς των σωματείων παρουσιάζουν σταδιακή αποδυνάμωση, η οποία οξύνεται την τελευταία δεύτερη δεκαετία του 21ου αιώνα όταν και αρχίζει η συζήτηση για την Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση (Andersen, 2014). Την περίοδο για την οποία συζητήσαμε, το παρεμβατικό κράτος πρόνοιας βρίσκεται σε διαρκή κρίση, ενώ τη μαζική κατανάλωση της χρυσής εποχής του καπιταλισμού τη διαδέχεται μια εποχή σχετικής δυσαρμονίας καθώς το μέσο εισόδημα είναι καθηλωμένο, ενώ οι τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές αλλά κυρίως οι δυνατότητες καλπάζουν.

Ολοκληρώνοντας τη σύντομη ιστορική αναδρομή, θα επιχειρήσουμε μια σύντομη θεωρητική προσέγγιση της συζήτησης για τον ρόλο της τεχνολογίας, της γνώσης και της οικονομίας. Και αυτό για να μπορέσουμε να προσεγγίσουμε το θέμα της ψηφιοποίησης και των αλλαγών στην εργασία πιο σφαιρικά.

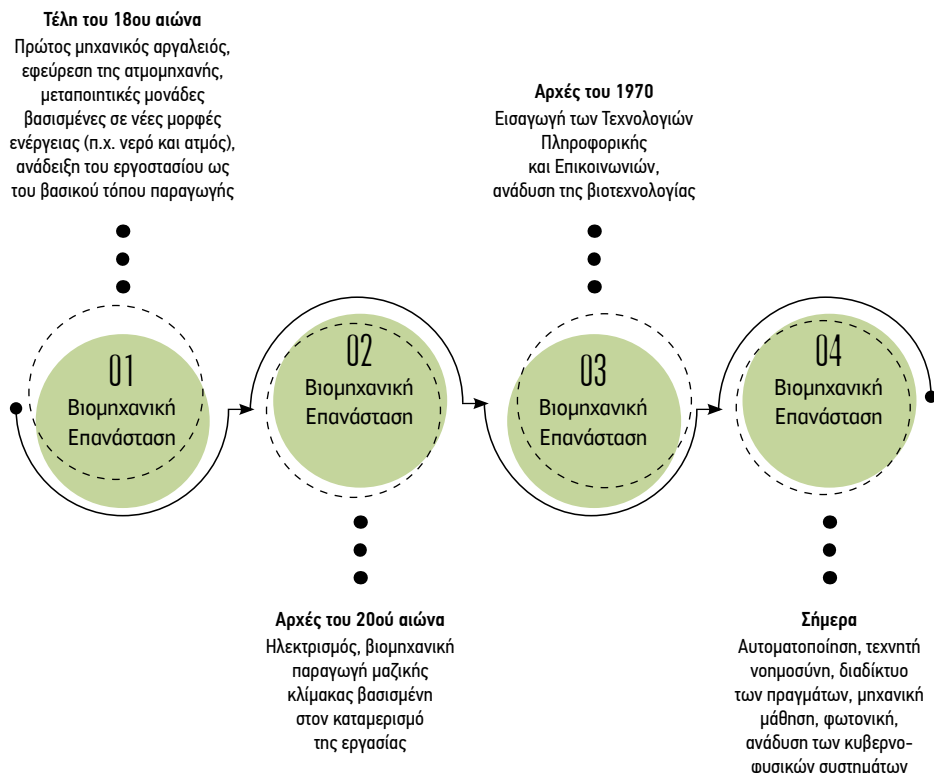
Η μεγάλη τομή των βιομηχανικών επαναστάσεων, ειδικότερα της Δεύτερης Βιομηχανικής Επανάστασης, είναι ο ρόλος της γνώσης και της επιστήμης στην παραγωγή και την οικονομία. Ο πατέρας της σύγχρονης οικονομικής επιστήμης, ο Adam Smith, στον *Πλούτο των Εθνών* αναφέρθηκε στον ρόλο της εξειδίκευσης στον καταμερισμό της εργασίας και στην παραγωγική διαδικασία, ενώ θεωρούσε ότι η εξειδίκευση από μόνη της θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας. Αναγνώρισε, με άλλα λόγια, δύο βασικά χαρακτηριστικά της γνώσης ή της τεχνολογίας, τον ενδογενή ρόλο της στην παραγωγή και την αιτιώδη σχέση μεταξύ γνώσης και παραγωγικότητας (Αγγελάκης, 2011· Γκάσπς, 2011).

Ωστόσο, ο Marx ήταν ίσως ο πρώτος κοινωνικός και οικονομικός επιστήμονας που τόνισε τη σχέση οικονομίας και εφαρμοσμένης επιστήμης, και τον ρόλο που η γνώση μπορεί να διαδραματίσει στην παραγωγική διαδικασία, στην παραγωγή πλεονασμάτων,



ΣΧΗΜΑ 1

Οι βιομηχανικές επαναστάσεις



Πηγή: Αγγελάκης (2019)

στον χρόνο και στην ποιότητα της παραγωγής. Και ο Marx είδε τα δύο χαρακτηριστικά που αναγνώρισε και ο Smith, αλλά προχώρησε αρκετά βήματα παρακάτω. Στο *Κεφάλαιο* ασχολήθηκε και με την τεχνολογική αλλαγή ως το βασικό μέσο της διαδικασίας συσσώρευσης και της ενίσχυσης της πρόσθετης υπεραξίας, καταλήγοντας ότι η τεχνολογική αλλαγή δρα εσωτερικά στην πτωτική τάση του ποσοστού κέρδους (Αγγελάκης, 2011). Αναγνωρίζει, βέβαια, πως και η ίδια η τεχνολογία είναι από μόνη της μια διαδικασία συσσώρευσης και αποτελεί στοχευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα. Τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα και οι τεχνολογικές επαναστάσεις είναι αποτέλεσμα και μέρος μιας συνολικής σωρευτικής διαδικασίας και δεν είναι εφευρέσεις ενός ανθρώπου ή αυτοτελή ξεσπάσματα της στιγμής. Όπως επισημαίνει ο Nathan Rosenberg, για τον Marx η επιστήμη, η τεχνολογική πρόοδος, είναι η ίδια μια ξεχωριστή κοινωνική διαδικασία, η

οποία στηρίζεται σε προηγούμενες κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις, τις οποίες και συμπυκνώνει (Rosenberg, 1983). Υπό αυτήν την έννοια, το συγκριτικό πλεονέκτημα κάθε χώρας σχετίζεται άμεσα με τις κοινωνικές, επιστημονικές και οικονομικές διαδικασίες εντός της ή, με άλλα λόγια, η θέση κάθε χώρας στον καταμερισμό εργασίας σχετίζεται με μια σειρά ιστορικών διαδρομών και δεν αποτελεί απλώς μια άχρονη οικονομική διαδικασία.

Η τεχνολογική εξέλιξη υπό το μαρξιστικό πρίσμα δεν βασίζεται στο άτομο, όπως διδάσκει η νεοκλασική σχολή, αλλά αντίθετα είναι μια κοινωνική διαδικασία και για αυτό και έχει ενδογενώς δυναμικό χαρακτήρα. Ιδιαίτερη σημασία δίνει ο Marx στην έννοια του τεχνολογικού ανταγωνισμού, καθώς σε αυτή βλέπει ένα θεμελιώδες στοιχείο στη λειτουργία του ίδιου του καπιταλισμού, τη διαδικασία συσσώρευσης κεφαλαίου, επένδυσης και παραγωγής υπεραξίας. Δεν θα ήταν υπερβολή να πούμε ότι αναγνωρίζει στη δύναμη της γνώσης και της επιστήμης μια αυτοτελή παραγωγική δύναμη.

Οι ιδέες του Marx επηρέασαν έντονα το έργο του Schumpeter (1939), ο οποίος και θεωρείται ο πατέρας της σύγχρονης θεωρητικής σκέψης της τεχνολογίας και της γνώσης. Ο Schumpeter δίνει ορισμούς για μια σειρά εννοιών, όπως η «τεχνολογική πρόοδος» και η «καινοτομία» (Schumpeter, 1942), οι οποίες αποκτούν κεντρική σημασία στη θεωρία του για την οικονομική και κοινωνική αλλαγή. Η καινοτομία συνίσταται σε μια διαδικασία κατά την οποία η ήδη κατακτημένη γνώση και η οικονομική δυναμική αλλάζουν τρόπο χρήσης και μορφή. Η καινοτομία μπορεί να αφορά νέα προϊόντα, νέες δυνατότητες χρήσης υπάρχουσας τεχνολογίας, νέους τρόπους οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, νέες αγορές (Schumpeter, 1934· Schumpeter 1942· Τσοτσόρος, 2016). Η καινοτομία η οποία οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη δεν έχει μόνο θετική σημασία. Η διαδικασία μετασχηματισμού των ήδη υπάρχουσων δομών, της γνώσης, της τεχνολογίας μέσα από τη δυναμικότητά της μπορεί να οδηγήσει σε αυτό που ονομάζει ο Schumpeter «δημιουργική καταστροφή». Η τεχνολογική πρόοδος, όπως αναφέρει ο Marx, είναι κοινωνική διαδικασία, εδράζεται στην προηγούμενη γνώση. Σύμφωνα με τον όρο της «δημιουργικής καταστροφής» του Schumpeter, τα νέα επιτεύγματα, η νέα γνώση, η αποδοτικότερη, νέα τεχνολογική οργάνωση της παραγωγής και της οικονομίας θα στραφούν αναγκαστικά ενάντια στις προηγούμενες κατακτήσεις της γνώσης, θα καταστρέψουν τις παλιές μηχανές και τεχνολογίες όχι γιατί αυτές είναι «προβληματικές» αλλά γιατί οι νέες τις υπεραπέκλιαν. Κατά τον Schumpeter, η τάση αυτή, που είναι ενδογενής της τεχνολογικής εξέλιξης και καινοτομίας, αν αφαιρεθεί ελεύθερη και δεν περιοριστεί, είναι ικανή να απελευθερώσει τέτοιες δυνάμεις που θα χρειάζονται λιγότερες ώρες ανθρώπινης εργασίας για πολύ υψηλότερη παραγωγικότητα και κατανάλωση.

Ψηφιοποίηση: Ένας σύγχρονος οδηγός πίσω από τις νέες έννοιες

Η τεχνολογική πρόοδος βρίσκεται πάντα στο επίκεντρο της δυναμικής όλων των οικονομικών συστημάτων. Σήμερα, και ειδικότερα από τα μέσα της προηγούμενης δεκαετίας, με την έκρηξη των δυνατοτήτων συλλογής, επεξεργασίας και χρήσης των big data και τη ραγδαία εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης, οι όροι «ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας» και «ψηφιοποίηση» κατακλύζουν όχι μόνο τον δημόσιο διάλογο αλλά την ίδια τη χάραξη πολιτικών στις χώρες τόσο της Δύσης όσο και της Ασίας. Αν κατά τους κλασικούς (Schumpeter, 1934· Schumpeter, 1949· Μαρξ, 2016· Kondratieff and Stolper, 1935) υπάρχουν συγκεκριμένες ιστορικές εποχές όπου ο τεχνολογικός μετασχηματισμός κάνει άλματα, συμπυκνώνοντας εξελίξεις, γνώση και έτσι και τον χρόνο, τότε η στιγμή που γράφεται αυτή η έρευνα είναι μια τέτοια. Η τεχνολογική αλλαγή της εποχής μας ή, αλλιώς, η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση επιφέρει τεκτονικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και δομής της παραγωγικής διαδικασίας, μεταλλάσσοντας εξίσου και τον τρόπο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, για να κατανοήσουμε και έτσι να αναλύσουμε τις αλλαγές, τους κινδύνους και τις προοπτικές που ανοίγονται, οφείλουμε να εξοικειωθούμε πρώτα με τις νέες έννοιες που κατακλύζουν τον διάλογο που αφορά τη «βιομηχανική επανάσταση 4.0». Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι η αποτύπωση της νέας αυτής ορολογίας, ειδικότερα όπως παρουσιάζεται στην έκθεση *Ένα όραμα για την ευρωπαϊκή βιομηχανία μέχρι το 2030* (European Commission et al., 2019), σε συνάρτηση με τις νέες μορφές εργασιακών σχέσεων, όπως αποτυπώνονται στο Eurofound and the International Labour Office (2017) και στο Eurofound (2015). Στο πρώτο μέρος ασχολούμαστε με τις τεχνολογίες αιχμής, ενώ στο δεύτερο αναλύουμε τις νέες μορφές εργασίας οι οποίες εξαπλώνονται ολόένα και περισσότερο στο σύγχρονο

ψηφιακό περιβάλλον. Οι νέες μορφές εργασίας δεν σχετίζονται άμεσα με τον ψηφιακό κλάδο ούτε απαιτούν de facto πολύ καλές γνώσεις πληροφορικής και τεχνολογίας, εντούτοις επηρεάζουν οριζόντια όλο το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων.

3.1 Τεχνολογίες αιχμής

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας και της κοινωνίας ενσωματώνει μια σειρά από τεχνολογικές επαναστάσεις, μικρές και μεγάλες, που έχουν γίνει τα τελευταία εβδομήντα χρόνια, όπως είδαμε στο οικείο κεφάλαιο. Με έναν τρόπο είναι αποτέλεσμα τόσο του συνόλου του τεχνολογικού μετασχηματισμού όσο και των κοινωνικών δυνατοτήτων που αυτός δημιουργεί. Ποιες είναι όμως αυτές οι νέες τεχνολογίες αιχμής, οι «τεχνολογίες που αλλάζουν το παιχνίδι» (Game Changing Technologies), όπως αναφέρονται συχνά; Οι Game Changing Technologies ονομάζονται έτσι γιατί φέρουν έναν πολύ βαθύτερο μετασχηματισμό που δημιουργεί ή επεκτείνει νέες αγορές και δεν είναι μια ακόμα τεχνολογική καινοτομία που μπορεί να βελτιώσει (απλώς) ένα προϊόν. Το Eurofound αναφέρει οκτώ τέτοιες τεχνολογίες (GCT). Οι τεχνολογίες αιχμής αλλάζουν το σύνολο της παραγωγικής διαδικασίας, επιφέροντας ραγδαίες μετατοπίσεις στη βιομηχανία, στις αγορές και στην κοινωνία αλλάζοντας τον τρόπο εργασίας και διαβίωσης. Οι τρόποι με τους οποίους αποτυπώνεται αυτή η αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον είναι μέσω του αυτοματισμού, της εργασίας της πλατφόρμας και της ψηφιοποίησης.

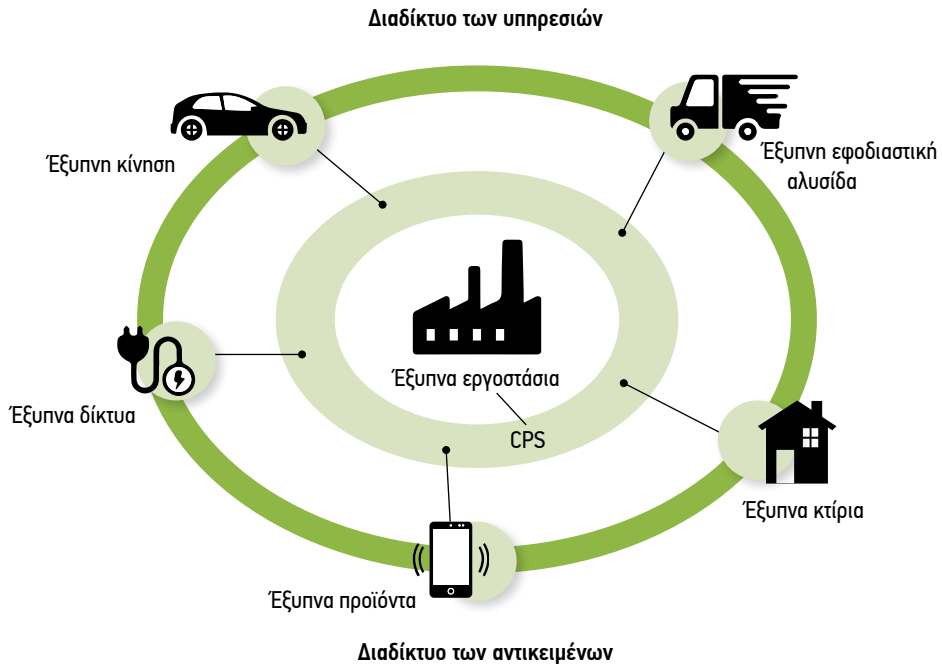
3.1.1 Προηγμένη ρομποτική

Η προηγμένη βιομηχανική ρομποτική είναι ο κλάδος της ρομποτικής που είναι αφιερωμένος στην ανάπτυξη ρομπότ που, μέσω της χρήσης αισθητήρων και υψηλού επιπέδου και δυναμικού προγραμματισμού, μπορούν να εκτελούν πιο «έξυπνες» εργασίες, δηλαδή, εργασίες που απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία και ακρίβεια από εκείνες των παραδοσιακών βιομηχανικών ρομπότ. Ο όρος ισχύει για ρομπότ με ψηφιακή δυνατότητα, τα οποία εργάζονται σε βιομηχανικά περιβάλλοντα που είναι εξοπλισμένα με προηγμένες λειτουργίες, για παράδειγμα, με αισθητήρες που ανιχνεύουν πιθανές συγκρούσεις και σταματούν ή εκτελούν μια προγραμματισμένη κίνηση πολύ γρήγορα. Αυτή η προηγμένη λειτουργικότητα επιτρέπει στα ρομπότ να αντιμετωπίζουν λιγότερο δομημένες εφαρμογές και, σε πολλές περιπτώσεις, να συνεργάζονται με ανθρώπους (αντί να διαχωρίζονται από αυτούς). Σύμφωνα με τον όρο του Διεθνούς Οργανισμού Τυποποίησης (ISO), «ρομπότ υπηρεσίας» νοείται οποιαδήποτε εφαρμογή ρομποτικής



ΣΧΗΜΑ 2

Διαδίκτυο των αντικειμένων IoT



Πηγή: Falkenreck and Wagner (2017)

χρησιμοποιείται για στιδήποτε άλλο εκτός από την κατασκευή, είναι ένα ρομπότ «που εκτελεί χρήσιμα καθήκοντα για ανθρώπους ή εξοπλισμό, εξαιρουμένων των εφαρμογών βιομηχανικού αυτοματισμού» (ISO 8373, 2012).

3.1.2 Κατασκευή προσθέτων

Η κατασκευή προσθέτων είναι μια τεχνική που χρησιμοποιεί την υπέρθεση διαδοχικών στρωμάτων για τη δημιουργία ενός προϊόντος. Είναι προσθετικό με την έννοια ότι τα προϊόντα και τα συστατικά του προϊόντος δημιουργούνται εξαρχής αντί να αποκόπτονται από υπάρχοντα υλικά (αφαιρετική κατασκευή). Η βασική προϋπόθεση αυτής της διαδικασίας είναι ότι τα προϊόντα μπορούν να διαμορφωθούν ψηφιακά πριν δημιουργηθούν φυσικά. Η «επανάσταση είναι η ικανότητα να μετατρέπονται τα δεδομένα σε πράγματα και τα πράγματα σε δεδομένα» (Gershenfeld et al., 2017: 14).

3.1.3 Internet of Things (IoT)

Οι αισθητήρες που εφαρμόζονται στη μεταποιητική βιομηχανία δημιουργούν κυβερνο-φυσικά συστήματα στα οποία οι πληροφορίες που συλλέγονται από τους αισθητήρες προωθούνται, μέσω διαδικτύου, σε υπολογιστές προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα σχετικά με τη διαδικασία παραγωγής και να αναλυθούν αυτά τα δεδομένα με πρωτοφανή ευαισθησία. Σε προηγμένα κυβερνο-φυσικά συστήματα, ένα ολόκληρο εργοστάσιο μπορεί να χαρτογραφηθεί ψηφιακά και να ενεργοποιηθεί χρησιμοποιώντας τέτοιους αισθητήρες.

3.1.4 Ηλεκτρικά οχήματα

Τα ηλεκτρικά οχήματα είναι οχήματα για τα οποία το κύριο σύστημα πρόωσης εξαρτάται από την ηλεκτρική ενέργεια και όχι από τα ορυκτά καύσιμα. Το όχημα βασίζεται στην αποθήκευση εξωτερικά παραγόμενης ενέργειας, γενικά με τη μορφή επαναφορτιζόμενων μπαταριών. Από τα μέσα του 2019, το κύριο παράδειγμα είναι το ηλεκτρικό όχημα με μπαταρία.

3.1.5 Αυτόνομα οχήματα

Τα αυτόνομα οχήματα («αυτοκίνητα χωρίς οδηγό») είναι σε θέση να αισθάνονται και να πλοηγούνται στο περιβάλλον τους χωρίς ανθρώπινη συνδρομή.

3.1.6 Βιομηχανικές βιοτεχνολογίες

Η βιομηχανική βιοτεχνολογία αναφέρεται στη χρήση της βιοτεχνολογικής επιστήμης σε βιομηχανικές διεργασίες. Η σύγχρονη βιοτεχνολογία βασίζεται στις πιο πρόσφατες επιστημονικές γνώσεις σχετικά με τους συγκεκριμένους μηχανισμούς βιολογικών διεργασιών ώστε η αποκοπή να πραγματοποιείται από υπάρχοντα υλικά (αφαιρετική κατασκευή). Η βασική προϋπόθεση αυτής της διαδικασίας είναι ότι τα προϊόντα μπορούν να διαμορφωθούν ψηφιακά πριν δημιουργηθούν φυσικά. Η «επανάσταση είναι η ικανότητα να μετατρέπονται τα δεδομένα σε πράγματα και τα πράγματα σε δεδομένα» (Gershenfeld et al., 2017: 14).

3.1.7 Blockchain

Αυτή η τεχνολογία είναι το θεμέλιο των κρυπτονομισμάτων, όπως το Bitcoin (Deshpande et al., 2017). Οι πληροφορίες σχετικά με μια συναλλαγή καταγράφονται μόνιμα στο σύστημα και διατηρούνται ταυτόχρονα από όλους τους «συμμετέχοντες» (κόμβους)



του συστήματος χωρίς να απαιτείται μια κεντρική αρχή για να πιστοποιήσει ότι η συναλλαγή πραγματοποιήθηκε. «Το Blockchain είναι ένας κατακευματισμένος λογιστικός κατάλογος, δημόσιος ή ιδιωτικός, στον οποίο συναλλαγές ή δεδομένα συνδέονται μεταξύ τους σε συνδεδεμένα μπλοκ δεδομένων καθιστώντας τα πρακτικά αμετάβλητα και αδιαμφισβήτητα από όλους τους κατακευματισμένους κόμβους (Nodes) στους οποίους έχει γίνει η ενημέρωση του καταλόγου».⁴

3.1.8 Εικονική και επαυξημένη πραγματικότητα (VR/AR)

Η επαυξημένη πραγματικότητα είναι μια τεχνολογία που εισάγει ψηφιακά αντικείμενα στον πραγματικό κόσμο σε πραγματικό χρόνο. Πρόκειται για ένα είδος διαδραστικού περιβάλλοντος που βασίζεται στην πραγματικότητα και χρησιμοποιεί τις δυνατότητες της οθόνης, του ήχου, του κειμένου και των εφέ που παράγονται από υπολογιστή για να βελτιώσει την πραγματική εμπειρία του χρήστη. Η εικονική πραγματικότητα είναι η χρήση τεχνολογίας υπολογιστών για τη δημιουργία ενός προσομοιωμένου περιβάλλοντος. Οι χρήστες «μπαίνουν» σε ένα εικονικό περιβάλλον και μπορούν να αλληλοεπιδρούν με τρισδιάστατους κόσμους αντί να παρακολουθούν μια δισδιάστατη οθόνη.

3.2 Οι νέες μορφές εργασίας

Ο τεχνολογικός μετασχηματισμός και οι αλλαγές που αυτός επέφερε στην παραγωγή και την οργάνωση της εργασίας αντικατοπτρίζονται και στην ανάδειξη νέων μορφών εργασίας. Στο παρόν μας απασχολεί η τηλεργασία, η εργασία της πλατφόρμας, και ο ρόλος της αυτοματοποίησης (Eurofound, 2015· Eurofound and the International Labour Office, 2017). Θα μπορούσαμε να προσθέσουμε και τον πληθοπορισμό (crowdwork), ο οποίος αρχίζει και κατακτά σημαντικό έδαφος και στην Ελλάδα, ωστόσο, μας περιορίζει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε τέτοιου είδους πλατφόρμες δεν έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας, αλλά αντίθετα αμείβονται με το κομμάτι και καταγράφονται ως επί το πλείστον ως αυτοαπασχολούμενοι. Παρ' όλα αυτά, ακριβώς επειδή αυτή η νέα μορφή εργασίας έχει άμεση συσχέτιση με την ψηφιοποίηση, θα γίνει σχετική αναφορά τόσο στο παρόν κεφάλαιο όσο και στην ποιοτική έρευνα που ακολουθεί. Πάγια θέση των συνδικάτων, άλλωστε, και δη της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) είναι ότι όλες οι ψηφιακές πλατφόρμες, με όποιο τρόπο και εάν ονομάζονται και εμφανίζονται,

4. Βλ. <https://www.blockchain.org/home/mathe/>.

συνιστούν μέρος της αγοράς εργασίας, καθώς αυτό δεν εξαρτάται από καθαυτή την τεχνολογική αλλαγή αλλά από το ρυθμιστικό πλαίσιο που καθορίζει την αγορά εργασίας.

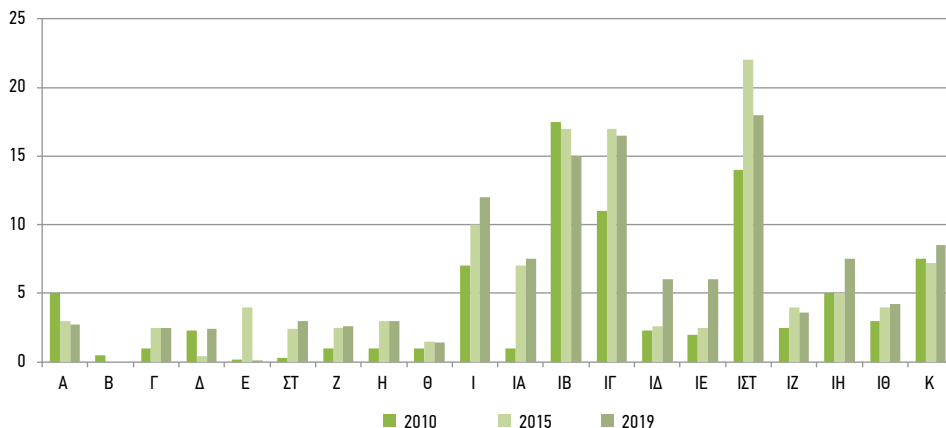
3.2.1 Τηλεργασία

Ιδιαίτερος πατέρας της τηλεργασίας θεωρείται ο Jack Nilles, ο διάσημος πλέον ερευνητής μηχανικός εξέδωσε το 1973 το βιβλίο *The Telecommunications – Transportation Tradeoff*, στο οποίο πρότεινε την τηλεργασία (telecommuting) ως την καινοτόμα μορφή εργασίας που θα μπορούσε να συμβάλει ενεργά στη μείωση της κίνησης στις πόλεις και της μείωσης χρήσης πετρελαίου. Ένας ευρύς ορισμός της τηλεργασίας είναι αυτός που έχει δώσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τον οποίο η τηλεργασία είναι «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός αυτών των εγκαταστάσεων». Οι αυτοαπασχολούμενοι οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες εξ αποστάσεως δεν συμπεριλαμβάνονται στους τηλεεργαζόμενους, εφόσον φυσικά δεν προκύπτει εξαρτημένη σχέση εργασίας. Επίσης, δεν θεωρείται ότι τηλεεργάζονται όσοι εργαζόμενοι βρίσκονται μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης από τη φύση των υπηρεσιών τους, όπως, για παράδειγμα, οι εργολαβικοί εργαζόμενοι. Η τηλεργασία, ενώ εμφανίζεται αρκετά νωρίς, λαμβάνει πιο μαζικά χαρακτηριστικά στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης κατά τη δεκαετία του 2010, όπως φαίνεται και από τη διαρκώς αυξανόμενη ανάγκη δημιουργίας ενός θεσμικού πλαισίου εντός του οποίου κατοχυρώνονται και διευρύνονται τα εργασιακά δικαιώματα. Στη χώρα μας η τηλεργασία ήταν σχεδόν μηδενική μέχρι και την πανδημία COVID-19, όταν και επιβλήθηκε από την αναγκαιότητα της κοινωνικής απομόνωσης. Ωστόσο, τα στοιχεία που έχουμε δείχνουν ότι η χρήση της αφορούσε κυρίως τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, περιορίστηκε σε θέσεις υψηλού κύρους και δεν γενικεύτηκε σε όλους τους κλάδους, παρόλο που η σχετική επείγουσα νομοθεσία είχε άλλη στοχοθεσία. Η πανδημία COVID-19 και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης αύξησαν ραγδαία το ποσοστό των εργαζομένων που αναγκάστηκαν να τηλεεργαστούν. Μέσω τηλεργασίας εργαζόταν τον Ιούνιο με Ιούλιο του 2020 τουλάχιστον το 40% των εργαζομένων και τον Φεβρουάριο με Μάρτιο του 2021 το 31,3%, ενώ στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο μέσος όρος διαμορφώθηκε στο 44,3% και 42,2%, αντίστοιχα. Τα ποιοτικά στοιχεία, τόσο από την έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ κατά τη διάρκεια της πανδημίας όσο και από την έρευνα της Eurostat, συντείνουν στο γεγονός ότι η πλειονότητα των εργαζομένων στην Ελλάδα δεν είχε τον βαθμό ικανοποίησης από την τηλεργασία, όπως στην υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα κύρια σημεία της δυσαρέσκειας αφορούν τα προβλήματα που προκύπτουν από τη χαμηλή ταχύτητα των συνδέσεων



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Ποσοστό εργασίας από το σπίτι κατά τα έτη 2010, 2015 και 2019 ανά κλάδο



A. Γεωργία, δασοκομία και αλιεία

B. Ορυχεία και λατομεία

Γ. Μεταποίηση

Δ. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού κτλ.

E. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων

ΣΤ. Κατασκευές

Z. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων

H. Μεταφορά και αποθήκευση

Θ. Δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών

I. Ενήμερωση και επικοινωνία

ΙΑ. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες

ΙΒ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας

ΙΓ. Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες

ΙΔ. Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες

ΙΕ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση

ΙΣΤ. Εκπαίδευση

ΙΖ. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας

ΙΗ. Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία

ΙΘ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών

Κ. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2010-2020) (επεξεργασία συγγραφέα)

στην Ελλάδα, το κόστος του τεχνολογικού εξοπλισμού που συνθίζεται να βαραίνει τον εργαζόμενο παρ' όλη την κείμενη νομοθεσία, τις παραπάνω ώρες εργασίας, την έλλειψη σαφών ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής καθώς και από τη δυσπιστία εργαζομένων και εργοδοτών ως προς την αξιολόγηση της εργασίας των πρώτων.

Φαίνεται ότι την τηλεργασία προτιμούν κυρίως στελέχη με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης που ανήκουν ως επί το πλείστον και στα υψηλά μισθολογικά κλιμάκια, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη καθώς και οι επιστήμονες. Και σε αυτή τη διάκριση παρατηρούμε ότι τα επιστημονικά επαγγέλματα στράφηκαν σε ποσοστό κοντά στο 17,5% στη χρήση της τηλεργασίας, κάτι που φάνηκε μετά το ξεπέρασμα της κρίσης να μειώνεται. Ενώ αντίθετα, τα διοικητικά και διευθυντικά επαγγέλματα φαίνεται να δείχνουν μια σταθερά ανοδική προτίμηση στην τηλεργασία καθώς το ποσοστό αυτών που τηλεργάζονται τριπλασιάστηκε μέσα σε μια πενταετία. Άξιο παρατήρησης είναι, επίσης, το γεγονός ότι σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, στην οποία το εμπόριο και ο τουρισμός

καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος του ΑΕΠ και αποτελούν τον κύριο όγκο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ούτε ως κλάδος αλλά ούτε και ως επαγγέλματα καταγράφουν κάποια αξιόλογη τάση αύξησης της τηλεργασίας. Εξάλλου, παρατηρείται μεγάλη απόκλιση και στα ίδια τα ποσοστά της τηλεργασίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με τα αντίστοιχα στην Ευρώπη, καθώς ο διοικητικός κλάδος, ο οποίος φαίνεται να είναι ο κυρίαρχος στην τηλεργασία πανευρωπαϊκά, στην Ελλάδα καταγράφει ποσοστά κάτω του 6%. Αυτό καταδεικνύει μια σχετική εργασιακή κουλτούρα της διοίκησης στην Ελλάδα όχι μόνο στον δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, παρατηρούμε ότι ο κλάδος της ενημέρωσης και επικοινωνίας παρουσιάζει σταθερή άνοδο της χρήσης τηλεργασίας καθώς μέσα στην προηγούμενη δεκαετία σχεδόν διπλασίασε τα ποσοστά του. Η τάση αυτή αποτυπώνεται δυσμενώς ως έναν βαθμό στην αγορά εργασίας των ΜΜΕ όπου καταγράφεται μεγάλη ελαστικοποίηση των όρων εργασίας και πτώση των μισθών, ιδιαίτερα μετά το κλείσιμο μεγάλων εκδοτικών συγκροτημάτων.

3.2.2 Εργασία της πλατφόρμας

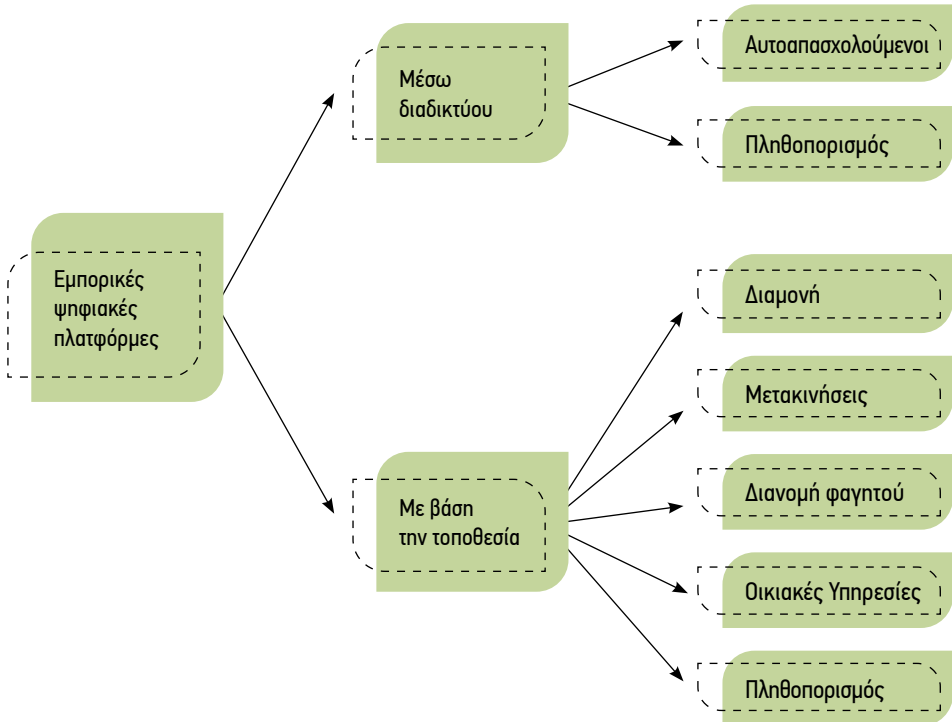
Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το Συμβούλιο της Ευρώπης, «η εργασία σε πλατφόρμα είναι μια μορφή απασχόλησης στην οποία εταιρείες και άτομα χρησιμοποιούν επιγραμμικές πλατφόρμες για να αποκτήσουν πρόσβαση σε άλλες εταιρείες ή άτομα, προκειμένου να επιλύσουν συγκεκριμένα προβλήματα ή να παράσχουν συγκεκριμένες υπηρεσίες έναντι αμοιβής». Οι ψηφιακές πλατφόρμες γνώρισαν ιδιαίτερη ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της πανδημίας και μετά. Το γεγονός αυτό οφείλεται εν μέρει στην αύξηση των αναγκών που ήρθαν να καλύψουν οι συγκεκριμένες υπηρεσίες, στην εξάπλωση της τηλεργασίας, που φαίνεται να μειώνεται μεν χωρίς όμως να χάνει τη δυναμική της, και στη διαμόρφωση ενός ρυθμιστικού πλαισίου που άφηνε περισσότερα περιθώρια για κέρδη στους επιχειρηματίες του κλάδου, λόγω της δυνατότητας να μην παρέχουν εξαρτημένη εργασία αλλά συμβάσεις έργου ή, με άλλα λόγια, δουλειά με το κομμάτι. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ουσιαστικά επιχειρούν να συνδέσουν εργαζόμενους με επιχειρήσεις και πελάτες χωρίς –αναγκαστικά– τα τρία μέρη να βρίσκονται στον ίδιο γεωγραφικό τόπο, ακόμα και στην ίδια ήπειρο. Οι πλατφόρμες λειτουργούν ως ο διαμεσολαβητής που συνδέει την προσφορά με τη ζήτηση εργασίας. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας διακρίνει δύο κυρίαρχα ήδη ψηφιακών πλατφορμών, όπως φαίνεται και στο ακόλουθο σχήμα, αυτές με την εργασία μέσω διαδικτύου και αυτές με βάση την τοποθεσία.

Στο πρώτο είδος, στην εργασία εξ αποστάσεως με ψηφιακά μέσα, όπως φαίνεται, συγκαταλέγονται οι ψηφιακές πλατφόρμες που αφορούν τον πληθοπορισμό και τους αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται με το κομμάτι, όπως συνηθίζουμε να



ΣΧΗΜΑ 3

Κατηγορίες ψηφιακών πλατφορμών



Πηγή: ILO (2018)

αναφέρουμε· σε αυτές περιλαμβάνονται οι μεταφράσεις, οι διερμηνείες, οι εργασίες προγραμματισμού και οι *microtasking* εργασίες στις οποίες θα αναφερθούμε στο επόμενο υποκεφάλαιο. Στο δεύτερο είδος, στην εργασία με βάση την τοποθεσία –όπου η εργασία παρέχεται σε καθορισμένη τοποθεσία, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συνήθως βρίσκονται στον ίδιο τόπο, σε αντίθεση με την εξ αποστάσεως εργασία όπου τα δύο μέρη μπορούν να βρίσκονται και σε διαφορετικές ηπείρους–, διακρίνουμε πέντε τουλάχιστον κατηγορίες. Σε αυτό το είδος οι ψηφιακές πλατφόρμες παρέχουν υπηρεσίες που αφορούν τη διαμονή, όπως το Airbnb, τις μετακινήσεις, όπως η uber, τη διανομή φαγητού, όπως η wolt ή η efood, τις οικιακές εργασίες, όπως οι *douleutaras* και *myconstructor*, καθώς και τον πληθοπορισμό.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες βασίζονται στην ευελιξία του ωραρίου, του τόπου και του χρόνου παροχής των υπηρεσιών, στη συχνότητα της εργασίας καθώς και στον τρόπο παροχής της. Η εργασία στις πλατφόρμες είναι ίσως μία από τις πιο ελαστικές μορφές εργασίας που προέκυψαν μέσα από την υψηλή ψηφιοποίηση, είναι η πλήρης ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Μάλιστα, δεν είναι διόλου τυχαία μια λέξη που δανειστήκαμε από τις πλατφόρμες, μόλις πριν από λίγα χρόνια μιλούσαμε για την υβεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή, την εργασία χωρίς πλαίσιο και δικαιώματα, χωρίς κανόνες ασφάλειας και υγείας, χωρίς ωράρια και επαναληπτικότητα. Αυτοί –και όχι μόνο– οι λόγοι οδήγησαν ακόμα και κυβερνήσεις οι οποίες ήταν ιδιαίτερα φιλικές προς τον μεγάλο βαθμό ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων να δημιουργήσουν ρυθμιστικούς μηχανισμούς ώστε να προστατευτεί η εργασία, η κοινωνική ασφάλεια και να διαφυλαχθούν στοιχειώδη εργασιακά δικαιώματα. Το μεγαλύτερο μέρος των κανονιστικών πλαισίων αφορά την εργασία σε πλατφόρμες σε συγκεκριμένη τοποθεσία. Η ίδια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το πλαίσιο για να πραγματοποιηθεί ένας ευρύς κοινωνικός διάλογος μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών ενώσεων ώστε να διαμορφωθούν οι νομοθετικές ρυθμίσεις που θα επιτρέψουν στις ψηφιακές πλατφόρμες να λειτουργούν αλλά ταυτόχρονα να προστατεύονται τα εργασιακά δικαιώματα, η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων σε αυτές, και οι εργαζόμενοι να μπορούν να έχουν τα ανάλογα δικαιώματα, παροχές και επιδόματα. Η οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών αναπτύσσεται με ταχείς ρυθμούς. Το 2022 εργάστηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας πάνω από 28 εκατ. εργαζόμενοι. Ενώ, έως το 2025, ο αριθμός αυτός αναμένεται να ανέλθει στα 43 εκατ.⁵ Η συντριπτική πλειονότητα αυτών είναι στην πραγματικότητα αυτοαπασχολούμενοι, εργάζονται με το κομμάτι και αποτελούν το πλέον ευέλικτο εργατικό δυναμικό. Είναι επιτακτική ανάγκη, τόσο για την Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και για την Ελλάδα, να υπάρξει μια ουσιαστική έρευνα γύρω από αυτούς τους εργαζόμενους, οι οποίοι εργάζονται με περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και βρίσκονται στην πλειονότητά τους διαρκώς στην προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας. Εκτιμάται ότι περισσότερα από 5,5 εκατ. εξ αυτών δεν είναι στην πραγματικότητα αυτοαπασχολούμενοι, αλλά εργάζονται με υποκρυπτόμενη εξαρτημένη εργασία. Στην Ελλάδα, η εκρηκτική άνοδος των αυτοαπασχολούμενων, από το 2014 και έπειτα, δημιουργεί τις ίδιες αμφιβολίες. Αξίζει, τέλος, να τονίσουμε ότι τα έσοδα από την οικονομία των πλατφορμών στην Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδόν πενταπλασιάστηκαν μεταξύ 2016 και 2020, από περίπου 3 δισ. ευρώ σε περίπου 14 δισ. ευρώ.

5. Βλ. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605.



3.2.3 Πληθοπορισμός (Crowdwork)

Μια νέα μορφή εργασίας που φαίνεται να κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος είναι ο λεγόμενος πληθοπορισμός, η εργασία που ανατίθεται στο πλήθος, στον αόριστα τεράστιο αριθμό των χρηστών του διαδικτύου. Η εργασία σε πληθοπορισμό αναφέρεται συνήθως σε εργασία μέσω ψηφιακών μέσων, είναι μια μορφή τηλεεργασίας, όπου μέσω του διαδικτύου γίνεται ανάθεση εξωτερικών εργασιών. Σύμφωνα με τον International Labour Organization (ILO), μπορούμε να ορίσουμε την εργασία με πληθοπορισμό ως «πράξη ανάληψης εργασίας, αφού εκτελεστεί από έναν καθορισμένο αντιπρόσωπο (υπάλληλο, αυτοαπασχολούμενο ή ακόμα και εταιρεία) και η ανάθεσή της σε μια απροσδιόριστη, γενικά μεγάλη ομάδα ανθρώπων μέσω ανοιχτής κλήσης (open call), η οποία πραγματοποιείται μέσω διαδικτύου» (ILO, 2018). Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης είναι ο κατακερματισμός της εργασίας σε πολύ μικρά κομμάτια, η διασπορά του κύριου έργου, της κύριας εργασίας σε πολλαπλά μέρη. Είναι τέτοια δε η διασπορά και τόσο δυσδιάκριτο το σχήμα που τελικά δημιουργείται, ώστε ο εργαζόμενος δεν μπορεί να γνωρίζει ποιος είναι ο τελικός αποδέκτης της εργασίας του και σε τι συνίσταται η συνεισφορά του στο τελικό προϊόν. Η πρώτη φορά που αναφέρεται ο όρος είναι από τον Jeff Howe τον Ιούνιο του 2006, ο οποίος υποστήριξε ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει οδηγήσει στην παραγωγή φθηνότερων συσκευών και λογισμικών τεχνολογίας και επικοινωνίας, γεγονός που έχει ελαχιστοποιήσει την απόσταση μεταξύ των υπηρεσιών που προσφέρουν οι επαγγελματίες και αυτών που προσφέρουν οι ερασιτέχνες. Οι επιχειρήσεις μπορούν πλέον να αξιοποιήσουν τα talέντα του κοινού, δηλαδή τόσο των ειδικευμένων όσο και των ανειδίκευτων ατόμων, μεταξύ των οποίων και φοιτητών (Γιαννακούρου, 2019). Ο ορισμός είναι τόσο ρευστός, ενώ και η ίδια η λέξη αναφέρεται και ως crowdsourcing. Ο πληθοπορισμός είναι μια μορφή ψηφιακού outsourcing, όπου οι εταιρείες προσπαθούν να εκφύγουν από τη μισθωτή εργασία αναθέτοντας μέρος των έργων τους στο αόριστο πλήθος του διαδικτύου. Η έννοια του πληθοπορισμού έχει εγγενώς τρία χαρακτηριστικά: α) βασίζεται στη χρήση των ψηφιακών μέσων και του διαδικτύου, β) διεκπεραιώνεται από φυσικά πρόσωπα, άρα δεν αφορά επιχειρήσεις ανάληψης έργων, και γ) είναι αρκετά περιορισμένη, δεν αφορά παρά ένα μικρό κομμάτι μιας εργασίας και σε καμία περίπτωση ένα συνολικό έργο. Συνενώνει, με άλλα λόγια, την εξωτερική ανάθεση, το ετερογενές πλήθος και τον ψηφιακό κόσμο. Βρίσκεται, θα λέγαμε, στο σημείο αιχμής του νέου τρόπου λειτουργίας της σύγχρονης οικονομίας της κρίσης και των στρατηγικών μείωσης του κόστους και κυρίως της όλο και επιταχυνόμενης ελαστικοποίησης των σχέσεων εργασίας.

Ο κατακερματισμός ενός έργου σε ελάχιστα μέρη (microtasking), που αναλαμβάνονται από όποιον προλάβει –κυριολεκτικά–, σε τιμές που καθορίζονται με νεφελώδη

κριτήρια, είναι εξαιρετικά βραχύχρονη εργασία και εκτελείται από εργαζόμενους που προσδιορίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, όντας ιδιαίτερα ευέλικτοι και χωρίς δικαιώματα (Surowiecki, 2006), είναι, θα λέγαμε, η επιτομή των πολιτικών της προηγούμενης δεκαετίας, ειδικά στις χώρες του νότου. Ο πληθοπορισμός εμφανίζεται σε τομείς τόσο υψηλής όσο και χαμηλής ειδίκευσης, μπορεί να αφορά από μεταφράσεις και επιμέλειες κειμένων, εργασίες πληροφορικής και νομικής μέχρι απλές εργασίες κατασκευής και επιδιόρθωσης. Ωστόσο, συνήθως απευθύνεται σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Όσον αφορά τα ζητήματα που σχετίζονται τόσο με το εργατικό όσο και με το εταιρικό δίκαιο, είναι σχεδόν προφανές ότι όλο το καθεστώς του πληθοπορισμού είναι αρκετά αδιαφανές τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων. Η κλοπή και η άρνηση του μισθού, η μονομερής αλλαγή των γενικών όρων που έχουν συμφωνηθεί, η ιδιαίτερα χαμηλή τιμή της εργατικής δύναμης καθώς δεν πλαισιώνεται από συλλογικούς κανόνες και συμβάσεις, ο υψηλός βαθμός ελέγχου του εργαζόμενου, η αδήλωτη εργασία καθώς και η έλλειψη κάθε πλαισίου που αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια του εργαζόμενου είναι μόνο μερικοί από τους κινδύνους οι οποίοι σχετίζονται άμεσα με τον πληθοπορισμό. Εξίσου δύσκολες είναι οι μετρήσεις που τον αφορούν, τόσο ως προς την έκτασή του όσο και προς τα οικονομικά του μεγέθη. Ένα επίσης σημαντικό πρόβλημα είναι η δυσκολία ένταξής του σε εθνικό ή υπερεθνικό κανονιστικό πλαίσιο, καθώς η εταιρεία που παράγει το προϊόν ή την υπηρεσία, η εταιρεία που αναθέτει το υποέργο καθώς και ο εκτελών το έργο μπορεί να βρίσκονται όχι σε διαφορετική χώρα αλλά και σε διαφορετική ήπειρο. Ένα ακόμα ερώτημα που προκύπτει είναι: Ποιος καθορίζεται ως εργοδότης, ο διαδικτυακός μεσάζων ή ο τελικός πελάτης;

Είναι φανερό ότι ο πληθοπορισμός ως νέα ευέλικτη μορφή εργασίας κινείται σε ένα σύνολο ακαρτογράφητων νερών. Η μεγάλη ποιοτική και ποσοτική έρευνα του ILO κατέδειξε ότι οι περισσότεροι απασχολούμενοι σε αυτό το είδος εργασίας ήταν όλων των ηλικιών, με αιχμή ωστόσο τους νέους, κυρίως άνδρες, οι περισσότεροι εκ των οποίων είχαν πανεπιστημιακή μόρφωση, σχετική με τις νέες τεχνολογίες, τα οικονομικά και τη λογιστική. Οι περισσότεροι εργάζονταν υπό αυτές τις συνθήκες για να βελτιώσουν το εισόδημά τους, καθώς η εργασία μπορεί να γίνει από το σπίτι και να συνδυαστεί με την οικιακή φροντίδα ή τη φροντίδα των παιδιών. Η τιμή της μέσης εργατοώρας κυμαινόταν πολύ χαμηλότερα του κατώτατου μισθού, στην Αμερική το μέσο εισόδημα ανά ώρα είναι μόλις 3 δολάρια ενώ στη Γερμανία 7 ευρώ, και ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται στα 9 ευρώ την ώρα. Αναφέρθηκε, μάλιστα, και υψηλός βαθμός απλήρωτων ωρών εργασίας, οι οποίες αφορούσαν την ίδια την εύρεση του αντικείμενου ή τη δημιουργία των προϋποθέσεων για να μπορέσει κανείς να αναλάβει βραχύχρονα έργα. Πάνω από το 32% των ερωτηθέντων είχαν τον πληθοπορισμό ως



κύρια απασχόληση, ενώ ο μισθός που λάμβαναν μέσω αυτής της εργασίας αφορούσε πάνω από το 60% του συνολικού εισοδήματός τους. Τα κύρια αρνητικά σημεία που ανέφεραν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ήταν το ιδιαίτερα ευέλικτο ωράριο, καθώς και οι ασυνήθιστες ώρες εργασίας, η έλλειψη επαγγελματικών προοπτικών, η έλλειψη κοινωνικών παροχών και ασφαλιστικής και υγειονομικής κάλυψης, η έλλειψη επικοινωνίας με τον αποδέκτη της εργασίας, ακόμα και με τους διαχειριστές της εκάστοτε ψηφιακής πλατφόρμας, καθώς και οι ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές (ILO, 2018).

Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση και το νέο εργασιακό πλαίσιο σε Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πρόκληση της τεχνολογίας, του αυτοματισμού και της ψηφιοποίησης της παραγωγής αλλά και των οικονομικών δραστηριοτήτων δεν αλλάζουν μόνο την ίδια τη φύση της εργασίας αλλά και τη δυνατότητα εργασίας τόσο σε όσους βρίσκονται εντός τεχνολογικής επανάστασης όσο και σε όσους είναι εκτός. Η πρόκληση της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης για την οργάνωση της εργασίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων έχει απασχολήσει και το νομικό οπλοστάσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο κεφάλαιο αυτό θα μας απασχολήσουν, αφενός, η ευρωπαϊκή νομολογία για την εργασία στις πλατφόρμες και την τηλεργασία, καθώς και το δικαίωμα στην αποσύνδεση και, αφετέρου, η συζήτηση σχετικά με τη διαφύλαξη των εργασιακών δικαιωμάτων στο σύνολο της παραγωγής που αφορά την ψηφιοποίηση.

Η ευρωπαϊκή συμφωνία στο πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση, η οποία συμφωνήθηκε το 2020, αποκρυσταλλώνει την ανάγκη εύρεσης ενός κοινού τύπου μεταξύ των δύο μεγάλων αντιθέτων, του κεφαλαίου και της εργασίας, ώστε η ψηφιακή επανάσταση να μην προκαλέσει τέτοιες ανακατατάξεις που θα όξυναν τις αντιθέσεις ή θα προκαλούσαν μία ακόμα κοινωνική αποσταθεροποίηση, ειδικά μετά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 και την πανδημία του 2020. Στον πυρήνα της συμφωνίας βρίσκονται θέματα που αφορούν τις νέες δεξιότητες, τις οποίες οφείλουν να αποκτήσουν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι, τις συνθήκες εργασίας, τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και τις νέες μορφές εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στον νέο παραγωγικό και οικονομικό χάρτη.

Η συμφωνία-πλαίσιο προβλέπει μέτρα που μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους, «με στόχο να μεγιστοποιήσουν ευκαιρίες και

να αντιμετωπίσουν προκλήσεις σε θέματα όπως οι ψηφιακές δεξιότητες και η διασφάλιση της απασχόλησης, η τεχνητή νοημοσύνη και η εφαρμογή της αρχής του ελέγχου από τον άνθρωπο, ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και η επιτήρηση καθώς και οι τρόποι σύνδεσης και αποσύνδεσης με το εργασιακό περιβάλλον» (BusinessEurope et al., 2020). Η συμφωνία παραδέχεται ότι ο τεχνολογικός μετασχηματισμός που επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες σε παραγωγή και οικονομία έχει αντίκτυπο σε μια σειρά από τομείς οι οποίοι σχετίζονται άμεσα μεταξύ τους και αλληλοδιαπλέκονται· οι δε κοινωνικοί εταίροι και το κράτος οφείλουν να μην τους αντιμετωπίζουν μεμονωμένα αλλά εντάσσοντάς τους σε έναν κοινό προσανατολισμό και στόχο. Πρόκειται για τους εξής πέντε τομείς:

- ▶ περιεχόμενο εργασίας-δεξιότητες,
- ▶ όροι και συνθήκες απασχόλησης, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής,
- ▶ περιβάλλον εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας,
- ▶ εργασιακές σχέσεις, και
- ▶ οργάνωση της εργασίας.

Στη συμφωνία τονίζεται, εξάλλου, ότι τα θέματα που θα απασχολήσουν τόσο τους κοινωνικούς εταίρους όσο και τον εθνικό ή Ευρωπαϊό νομοθέτη αφορούν τη διασφάλιση της απασχόλησης μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης και εξοικείωσης εργαζομένων και επιχειρήσεων με τις πιο σύγχρονες ψηφιακές δεξιότητες. Οι όροι σύνδεσης και αποσύνδεσης με το εργασιακό περιβάλλον, ειδικά αλλά όχι αποκλειστικά για τους τηλεεργαζόμενους, η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και ο έλεγχός της από τον άνθρωπο (τα ηθικά ζητήματα της AI όπως συχνά αναφέρονται) και τέλος η επιτήρηση, η διασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των προσωπικών δεδομένων οφείλουν να απασχολήσουν τον νομοθέτη καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους. Το πρώτο σημείο το οποίο αναλύσαμε είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια της τηλεεργασίας, ειδικά το δικαίωμα στη σύνδεση και αποσύνδεση. Ακόμη, ακολουθεί η ευρωπαϊκή νομολογία για τα προσωπικά δεδομένα κατά τη διάρκεια της εργασίας, η επιτήρηση και η ασφάλεια των εργαζομένων καθώς και το νέο πλαίσιο για την εργασία στις πλατφόρμες.

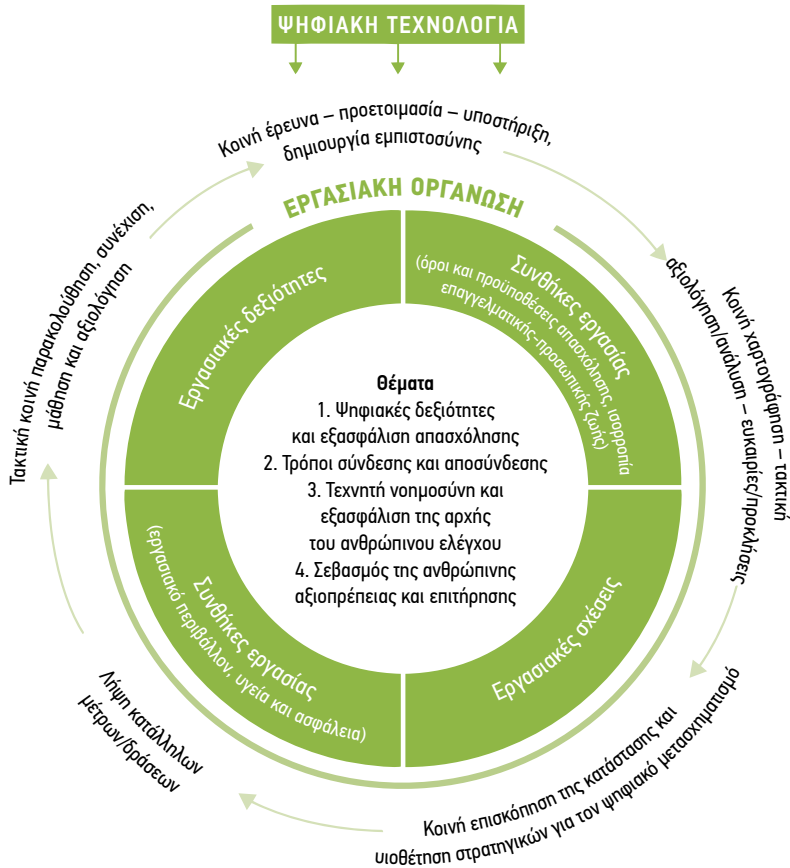
Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεεργασία υιοθετήθηκε το 2002, μια δεκαετία περίπου νωρίτερα από την αντίστοιχη των ΗΠΑ, υπήρξε προϊόν διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων σε διακλαδικό επίπεδο (Eurofound, 2020c) και είναι η πρώτη συμφωνία τέτοιου είδους.⁶ Το γεγονός αυτό προκάλεσε μια σειρά από

6. Συγκεκριμένα αποκαλείται «αυτόνομη συμφωνία» και αφορά συμφωνίες που υπογράφονται από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σε διακλαδικό ή κλαδικό επίπεδο. Σε διακλαδικό επίπεδο συμμετέχουν ως κοινωνικοί εταίροι οι ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP και UEAPME και οι διαπραγματεύσεις γίνονται ή στη βάση της σύσκεψης μέσω της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους ή πάνω



ΣΧΗΜΑ 4

Η διαδικασία της ψηφιοποίησης



Πηγή: BusinessEurope et al. (2020)

συζητήσεις αναφορικά με το μέλλον των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων εντός ευρωπαϊκού πλαισίου· οι πιο αισιόδοξοι είδαν την επανεμφάνιση της κοινωνικής Ευρώπης μέσα από τέτοιου είδους πρωτοβουλίες και συμφωνίες (Larsen, 2007· Prosser, 2011). Η συμφωνία-πλαίσιο ως διακλαδική (αυτόνομη) συμφωνία δίνει τη δυνατότητα σε κάθε κράτος-μέλος να την εντάξει στην εθνική του νομοθεσία με διαφορετικούς τρόπους, ως αντικείμενο

σε ένα συγκεκριμένο θέμα, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/autonomous-agreement>.

«ήπιου» δικαίου (soft law) αλλά και ως «αυστηρού» δικαίου (hard law). Το γεγονός αυτό έτυχε κριτικής από τις εργατικές ενώσεις καθώς ήταν στη διακριτική ευχέρεια του κάθε κράτους-μέλους με ποιους όρους και κυρίως το κατά πόσο θα συμμορφωνόταν η εθνική νομοθεσία του με τη συμφωνία. Ως εκ τούτου, μπορούμε να ομαδοποιήσουμε με τρεις τρόπους τον τρόπο ενσωμάτωσής της από τα κράτη-μέλη. Αξίζει, επίσης, να αναφέρουμε ότι και στη συμφωνία-πλαίσιο επισημαίνεται η ανάγκη για μεγαλύτερο βαθμό ευελιξίας στην αγορά εργασίας και στους χρόνους εργασίας. Ενώ είναι ξεκάθαρος ο οικειοθελής χαρακτήρας της συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για τηλεργασία (Άρθρο 3), είτε αυτή συμφωνηθεί εξαρχής είτε κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Αυτό είναι ένα στοιχείο που, όπως βλέπουμε, απαντά σε όλες τις συμφωνίες. Διασφαλίζονται επίσης τα ίσα δικαιώματα αλλά και οι ίσες ευκαιρίες όσων εργάζονται από τις εγκαταστάσεις και όσων εξ αποστάσεως (Άρθρο 4, 10), τα δικαιώματα των τελευταίων σε συλλογικές συμβάσεις και δράση (Άρθρο 11), τα προσωπικά και επιχειρηματικά δεδομένα καθώς και η παροχή εκ μέρους του εργοδότη όλων των απαιτούμενων IT εργαλείων και εξοπλισμού για να είναι δυνατή η τηλεργασία (Άρθρο 5, 7), η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων καθώς και η υγιεινή και ασφάλεια (Άρθρο 9). Ειδικότερα, προσδιορίζονται όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό και αυτός καλύπτει το κόστος της επικοινωνίας, τις τυχόν δαπάνες και ζημιές, και φροντίζει για την πιθανή τεχνική υποστήριξη.

Σε ξεχωριστά άρθρα υπάρχουν πρόνοια για την οργάνωση της εργασίας, τα κριτήρια της αξιολόγησης των τηλεεργαζομένων, αντίστοιχα με τους *συγκρίσιμους* εργαζόμενους, καθώς και μέτρα για τη μη απομόνωση των εργαζομένων. Επίσης, διασφαλίζονται πλήρως τα συλλογικά δικαιώματα, η άρση των εμποδίων επικοινωνίας των εργαζομένων εξ αποστάσεως και εκείνων από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ενώ οι τηλεεργαζόμενοι προσμετρούνται κανονικά στους εργαζόμενους της επιχείρησης. Τέλος, τίθεται σαφές πλαίσιο για την κατάρτισή τους, τόσο γενικά όσο και σε σχέση με τις τεχνολογίες πληροφορικής που χρησιμοποιούν, με έμφαση στην οργάνωση της εργασίας τους. Στο Άρθρο 9 γίνεται λόγος για το δικαίωμα της αυτονομίας του εργαζόμενου να ορίζει μόνος του την οργάνωση/διευθέτηση του χρόνου εργασίας του εντός εθνικού νομικού πλαισίου και συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η ευελιξία των τηλεεργαζομένων άπτεται ακριβώς και αυτής της πρόνοιας που, όπως θα δούμε και στη συνέχεια της έρευνας, είναι από τα πιο αμφιλεγόμενα θέματα σχετικά με τα οφέλη/μειονεκτήματα που παρέχει στους εργαζόμενους. Ακόμη, η πρόνοια ενέχει πολλές διαφορετικές ερμηνείες τόσο για τη σύγκριση και τον τρόπο αξιολόγησης των τηλεεργαζομένων όσο και για τη μη απομόνωση των τηλεεργαζομένων.

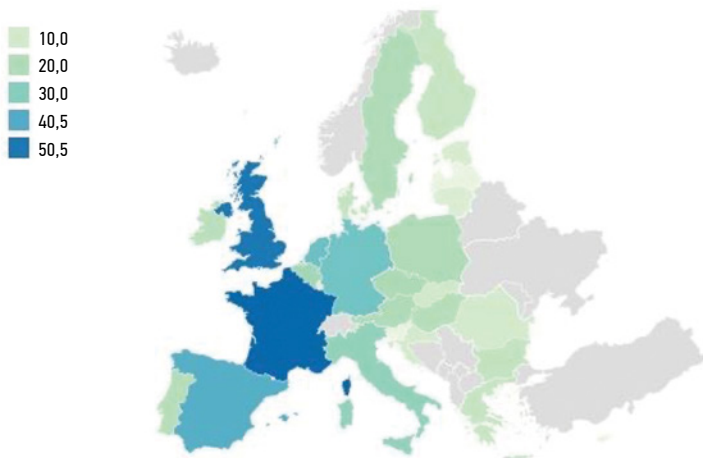


Το ζήτημα που απασχόλησε έντονα τα τελευταία χρόνια την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πέραν της τηλεργασίας, είναι οι ψηφιακές πλατφόρμες, ειδικά μετά την εκρηκτική άνοδο της Airbnb και της Uber, και ειδικότερα μετά τις κινητοποιήσεις σειράς επαγγελματικών κλάδων ενάντια στην πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων τους. Υπάρχουν περισσότερες από 500 ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που δραστηριοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε αυτές περιλαμβάνονται διεθνείς εταιρείες, καθώς και μικρές εθνικές ή τοπικές νεοφυείς επιχειρήσεις. Οι περισσότερες από αυτές τις πλατφόρμες παρέχουν «επιτόπιες» υπηρεσίες. Τα έσοδα από την οικονομία των πλατφορμών στην Ευρωπαϊκή Ένωση εκτιμάται ότι ανέρχονται έως και 20 δισ. ευρώ. Έως το 2025, ο αριθμός των εργαζομένων στις πλατφόρμες αναμένεται να ανέλθει σε 43 εκατ. Οι χώρες στις οποίες οι ψηφιακές πλατφόρμες παρουσιάζουν ιδιαίτερη ανάπτυξη είναι κυρίως η Γερμανία, η Γαλλία και η Μεγάλη Βρετανία, σε αυτές άλλωστε ξεκίνησε και αυτό το νέο είδος οικονομίας.

Στον παρακάτω χάρτη φαίνεται παραστατικά το μέγεθος της οικονομίας της πλατφόρμας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτό καταγράφηκε το 2017.

ΣΧΗΜΑ 5

Ενεργές πλατφόρμες στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά χώρα



Πηγή: Fabo et al. (2017)

Οι περισσότερες εξ αυτών δραστηριοποιούνταν στον τομέα των μεταφορών και της διανομής. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, περισσότερες

από 1 εκατ. επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης πωλούν ήδη αγαθά και υπηρεσίες μέσω διαδικτυακών πλατφορμών και περισσότερο από το 50% των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που πραγματοποιούν πωλήσεις μέσω διαδικτυακών αγορών πραγματοποιούν διασυνориакές πωλήσεις.⁷ Η κατάσταση στην Ευρώπη, σύμφωνα με έρευνα της PWC,⁸ αναφορικά με την οικονομία της πλατφόρμας, δείχνει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες εργάζονται ως επί το πλείστον ως αυτοαπασχολούμενοι με αποτέλεσμα να μην καλύπτονται από μεγάλο μέρος της εργατικής νομοθεσίας σε ένα σύνολο χωρών. Στη Γερμανία, επί παραδείγματι, οι εργαζόμενοι συνήθως ταξινομούνται ως αυτοαπασχολούμενοι, αλλά συχνά είναι δύσκολο να διαχωριστούν από τους εργαζόμενους. Στην Ιταλία, επίσης, οι περισσότεροι από τους κανόνες που ισχύουν για τους συνεργαζόμενους είναι αυτοί που σχετίζονται με την αυτοαπασχόληση, επομένως μπορούν ουσιαστικά να θεωρηθούν ως αυτοαπασχολούμενοι. Σήμερα, πάνω από 28 εκατ. άνθρωποι στην Ευρωπαϊκή Ένωση εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Η συντριπτική πλειονότητα αυτών των ατόμων είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι. Ωστόσο, εκτιμάται ότι 5,5 εκατ. έχουν κατηγοριοποιηθεί εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι.⁹

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έρευνα του European Trade Union Institute for Research (ETUI), πάνω από το 30% των συμμετεχόντων σε αυτή έχει απασχοληθεί έστω και προσωρινά σε εργασία είτε μέσω διαδικτύου είτε σε ψηφιακή πλατφόρμα. Οι σταθερά εργαζόμενοι, ωστόσο, σε ψηφιακές πλατφόρμες δεν ξεπερνούν το 4,3%. Από την έρευνα φαίνεται ότι ναι μεν εμφανίζεται μια πολύ σημαντική δυναμική στην ανάπτυξη αυτού του είδους της οικονομίας, εντούτοις εκτιμάται ότι αυτή δεν έχει εδραιωθεί στην πράξη. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1, οι περισσότεροι που εργάζονται σε πλατφόρμες δεν έχουν σταθερή εργασία σε αυτές και ξοδεύουν κάτω από 20 ώρες την εβδομάδα. Στην έρευνα, βέβαια, εργασία στην πλατφόρμα θεωρήθηκε και κάποια μορφή πληθοπορισμού ή ακόμα και πωλήσεις σε social media, γεγονός που επηρέασε αρκετά τα αποτελέσματα.

Τον Φεβρουάριο του 2021 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε σε διαβούλευση προτάσεις σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης των συνθηκών εργασίας για τα άτομα που εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Στο κείμενο της διαβούλευσης επισημαίνεται ότι οι περισσότεροι από τους απασχολούμενους στις πλατφόρμες διατηρούν το καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹⁰ προτείνει μια δέσμη μέτρων για

7. Βλ. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/online-platforms>.

8. Βλ. <https://theonliner.ch/uploads/heroes/pwc-digital-factory-transformation-survey-2022.pdf>.

9. Βλ. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605.

10. Βλ. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605.



ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Εργασία σε πλατφόρμα, ανά συχνότητα και χώρα

Χώρες	Τους προηγούμενους 12 μήνες	Τουλάχιστον μηνιαίως	Τουλάχιστον εβδομαδιαίως	Τουλάχιστον 50% του εισοδήματος	Τουλάχιστον 20 ώρες την εβδομάδα	Κυρίως εργασία σε ψηφιακή πλατφόρμα
Σύνολο	4,3	2,8	1,4	0,7	0,7	1,1
Αυστρία	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Βουλγαρία	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Τσεχία	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Εσθονία	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Γαλλία	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Γερμανία	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Ελλάδα	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Ουγγαρία	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Ιρλανδία	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Ιταλία	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Πολωνία	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Ρουμανία	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Σλοβακία	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
Ισπανία	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Πηγή: Piasna (2022)

να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας των ατόμων που εργάζονται σε πλατφόρμες εργασίας και για να στηριχθεί η βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι νέοι κανόνες θα διασφαλίσουν ότι τα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας μπορούν να απολαμβάνουν τα εργασιακά δικαιώματα και τις κοινωνικές παροχές που δικαιούνται. Σκοπός της προτεινόμενης Οδηγίας είναι να εξασφαλίσει στα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ότι τους παρέχεται το νομικό καθεστώς απασχόλησης που αντιστοιχεί στις πραγματικές εργασιακές ρυθμίσεις τους. Παρέχει κατάλογο κριτηρίων

ελέγχου με τα οποία καθορίζεται αν μια πλατφόρμα είναι «εργοδότης». Εάν η πλατφόρμα πληροί τουλάχιστον δύο από τα κριτήρια αυτά, τότε τεκμαίρεται νομικά ότι είναι εργοδότης. Επομένως, τα άτομα που εργάζονται μέσω της εν λόγω πλατφόρμας θα πρέπει να απολαμβάνουν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα που απορρέουν από το καθεστώς του «εργαζομένου». Για όσους επανακατακρίνονται εργαζόμενοι, αυτό συνεπάγεται το δικαίωμα σε κατώτατο μισθό, σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, την προστασία του χρόνου εργασίας και της υγείας, το δικαίωμα σε άδεια μετά αποδοκών ή τη βελτιωμένη πρόσβαση σε προστασία από εργατικά ατυχήματα, τις παροχές ανεργίας και ασθενείας, καθώς και τις ανταποδοτικές συντάξεις γήρατος. Οι πλατφόρμες θα έχουν το δικαίωμα να αμφισβητήσουν ή να «προσβάλλουν» αυτόν τον χαρακτηρισμό, φέροντας οι ίδιες το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπάρχει σχέση εργασίας. Τα σαφή κριτήρια που προτείνει η Επιτροπή θα προσδώσουν μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου στις πλατφόρμες, θα μειώσουν τα δικαστικά έξοδα και θα διευκολύνουν τον επιχειρηματικό σχεδιασμό. Επίσης, θα διασφαλίσουν την προστασία, επιπλέον, όσον αφορά τη χρήση αλγοριθμικής διαχείρισης (δηλαδή αυτοματοποιημένων συστημάτων που υποστηρίζουν ή αντικαθιστούν διευθυντικές λειτουργίες στην εργασία), θα βελτιώσουν την επιβολή και την ικνηλασιμότητα της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις, ζητώντας από τις πλατφόρμες να δηλώνουν την εργασία στη χώρα στην οποία εκτελείται και να θέτουν στη διάθεση των εθνικών αρχών ορισμένες πληροφορίες σχετικά με τα άτομα που εργάζονται μέσω αυτών και τους όρους και τις προϋποθέσεις τους. Οι ρυθμίσεις της ικνηλασιμότητας σκοπεύουν και στη ρύθμιση της νέας μορφής εργασίας, του πληθοπορισμού, μεγάλο μέρος του οποίου είναι και δύσκολο να ανιχνευθεί με αποτέλεσμα να εκφεύγει από μια σειρά οικονομικών και κοινωνικών παραμέτρων, όπως είναι η φορολογία, τα εργασιακά δικαιώματα, η ασφάλεια των εργαζομένων.

Περαιτέρω στόχος της Οδηγίας είναι να ενισχυθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος, αυτή η παράμετρος είναι πολύ κρίσιμη ύστερα από τουλάχιστον μια δεκαετία όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σχεδόν εξοβελίστηκαν από την κοινωνική πραγματικότητα. Η επισήμανση της ανάγκης για κοινωνικό διάλογο και των συλλογικών δικαιωμάτων μιας κατηγορίας εργαζομένων οι οποίοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι και εργάζονται με ελαστικοποιημένες σχέσεις δείχνει ότι μέρος των ευρωπαϊκών θεσμών κατανοεί τη δυσχερή θέση στην οποία βρίσκονται εκατομμύρια εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η προτεινόμενη Οδηγία εισάγει την ανάγκη ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε πλατφόρμες και των εκπροσώπων τους σχετικά με τις αλγοριθμικές αποφάσεις διαχείρισης. Ζητεί από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να διευκολύνουν τους διαύλους επικοινωνίας ώστε τα άτομα που



εργάζονται μέσω αυτών να οργανώνονται και να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών ενδυναμώνει ορισμένους αυτοαπασχολούμενους –συμπεριλαμβανομένων αυτών που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας– να επηρεάσουν και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και αυξημένου κοινωνικού διαλόγου.

Το γεγονός ότι λίγα κράτη-μέλη, κυρίως η Γερμανία, η Γαλλία και η Ισπανία, έχουν αναλάβει νομοθετικές πρωτοβουλίες ρύθμισης της οικονομίας της πλατφόρμας αναφορικά με τα εργασιακά δικαιώματα καθιστά την Οδηγία ελλειμματική για τις πλατφόρμες και ειδικά το επίπεδο της αναγνώρισης δικαιωμάτων και στους αυτοαπασχολούμενους, αλλά και η ξεκάθαρη θέση ότι μεγάλο μέρος αυτών δεν είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι αλλά μισθωτοί αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προόδου για τη μεγαλύτερη ρύθμιση της ευελιξίας στην αναδυόμενη αγορά εργασίας του διαδικτύου. Ένα κοινό σύνολο ενωσιακών κανόνων θα παρέχει αυξημένη ασφάλεια δικαίου. Επιπροσθέτως, η Οδηγία αυξάνει τη διαφάνεια στη χρήση αλγορίθμων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, εξασφαλίζει την παρακολούθηση από άνθρωπο όσον αφορά τον σεβασμό των συνθηκών εργασίας από τις πλατφόρμες εργασίας και παρέχει το δικαίωμα αμφισβήτησης των αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Αυτά τα νέα δικαιώματα θα χορηγηθούν τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους πραγματικούς αυτοαπασχολούμενους.

Συγκεκριμένα, η πράξη για τις ψηφιακές υπηρεσίες περιλαμβάνει τα εξής:

- ▶ μέτρα για την καταπολέμηση παράνομων αγαθών, υπηρεσιών ή περιεχομένου στο διαδίκτυο, όπως: μηχανισμός που θα επιτρέπει στους χρήστες να επισημαίνουν εύκολα το εν λόγω περιεχόμενο και στις πλατφόρμες να συνεργάζονται με τις λεγόμενες «αξιόπιστες πηγές επισήμανσης παράνομου περιεχομένου»,
- ▶ νέα μέτρα για την ενδυνάμωση των χρηστών και της Κοινωνίας των Πολιτών (ΚτΠ), συμπεριλαμβανομένων των εξής: δυνατότητα αμφισβήτησης των αποφάσεων ελέγχου περιεχομένου των πλατφορμών και άσκησης προσφυγής, είτε μέσω μηχανισμού εξωδικαστικής επίλυσης διαφορών είτε μέσω δικαστικής προσφυγής,
- ▶ παροχή πρόσβασης σε διαπιστευμένους ερευνητές στα κυριότερα δεδομένα των μεγαλύτερων πλατφορμών και παροχή πρόσβασης σε ΜΚΟ όσον αφορά την πρόσβαση σε δημόσια δεδομένα, ώστε να παρέχονται περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο εξελίσσονται οι κίνδυνοι στο διαδίκτυο,
- ▶ μέτρα για την αξιολόγηση και τον μετριασμό των κινδύνων, όπως: υποχρεώσεις για τις πολύ μεγάλες πλατφόρμες και τις πολύ μεγάλες διαδικτυακές μηχανές αναζήτησης ώστε να λαμβάνουν μέτρα βάσει κινδύνου για την πρόληψη της κατάχρησης των συστημάτων τους και να υποβάλλουν σε ανεξάρτητους ελέγχους τα συστήματα διαχείρισης κινδύνων τους,

- ▶ ενισχυμένη εποπτεία και επιβολή από την Επιτροπή όσον αφορά τις πολύ μεγάλες διαδικτυακές πλατφόρμες. Το πλαίσιο εποπτείας και επιβολής επιβεβαιώνει επίσης τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι ανεξάρτητοι συντονιστές ψηφιακών υπηρεσιών και το Συμβούλιο Ψηφιακών Υπηρεσιών (European Commission, 2022a).

Τέλος, δημιουργήθηκε και το Παρατηρητήριο για τη Διαδικτυακή Οικονομία της Πλατφόρμας, το οποίο παρακολουθεί την εξέλιξη της οικονομίας της διαδικτυακής πλατφόρμας, συμβάλλοντας στη χάραξη πολιτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ο ρόλος του είναι να εξετάζει τις τρέχουσες και τις αναδυόμενες προκλήσεις και ευκαιρίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και να παρακολουθεί την εφαρμογή του κανονισμού για την προώθηση της δικαιοσύνης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες διαδικτυακών πλατφορμών. Αποτελείται από μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομώ-νων και από μια ειδική ομάδα υπαλλήλων της Επιτροπής.

Ελλάδα και ψηφιοποίηση

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρούμε να καταγράψουμε την εισχώρηση της ψηφιοποίησης στην κοινωνία, την οικονομία και στο θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής πραγματικότητας. Μέχρι και την παγκόσμια οικονομική κρίση και την ελληνική χρεοκοπία του 2008-2015, η Ελλάδα παρέμενε ουραγός στις προκλήσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας, γεγονός που συνάδει σε μεγάλο βαθμό άλλωστε και με την πιο σύγχρονη οικονομική ιστορία της, καθώς το μεγαλύτερο μέρος της ελληνικής παραγωγής και του εμπορίου στηρίζεται στην ένταση της εργασίας και όχι στην τεχνολογία, γεγονός που αποτυπώνεται σε μεγάλο βαθμό τόσο στο τελικό προϊόν όσο και στους μισθούς των εργαζομένων. Δηλωτικό της χαμηλής διείσδυσης στην ελληνική πραγματικότητα τόσο της τηλεργασίας όσο και της οικονομίας της πλατφόρμας είναι, επί παραδείγματι, το γεγονός ότι η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) δεν κατέγραφε μέχρι πρόσφατα ξεχωριστά τα ποσοστά των τηλεεργαζομένων, αλλά τα ενέτασσε σε μια γενική κατηγορία «εργαζόμενοι από το σπίτι». Οι ψηφιακές πλατφόρμες άρχισαν να εισρέουν στην ελληνική οικονομία μόνο τα τελευταία τέσσερα με πέντε χρόνια και ειδικά με την πανδημία COVID-19. Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρούμε την αποτύπωση του ψηφιακού άλματος που φαίνεται να καταγράφεται μετά τους πολύμηνους υγειονομικούς περιορισμούς, τουλάχιστον, αναφορικά με την εξοικείωση σημαντικού τμήματος του πληθυσμού και των εργαζομένων με τις τεχνολογίες αιχμής και τις νέες μορφές εργασίας, στο θεσμικό πλαίσιο και στα ποσοτικά δεδομένα.

Αρχικά αποτυπώνουμε το νομοθετικό πλαίσιο που περιβάλλει την τηλεργασία και την εργασία στις πλατφόρμες, τις δύο νέες μορφές εργασίας που φέρνει μαζί του το νέο σύγχρονό μας κύμα της τεχνολογικής αλλαγής. Και στη συνέχεια, ακολουθεί η ποσοτική αποτύπωση της θέσης της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας στον ψηφιακό μετασχηματισμό, όπως καταγράφεται από τους δείκτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

5.1 Νομολογία

Στο κεφάλαιο αυτό μας απασχολεί η ελληνική νομολογία σχετικά με την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στην τηλεργασία, στις πλατφόρμες, σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση και την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά την εργασία, καθώς και οι ελλείψεις της ελληνικής νομοθεσίας.

Η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες όπου η πρόνοια για την τηλεργασία υπήρξε νομικά ήδη από τη δεκαετία του 1990, πολύ νωρίτερα από πολλά άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία είναι και πιο εκβιομηχανισμένα και προηγμένα τεχνολογικά. Το νομοθετικό πλαίσιο ψηφίστηκε σε μια εποχή ιδιαίτερης ευφορίας για την ελληνική οικονομία, κατά την οποία ο κοινωνικός διάλογος διαδραμάτιζε σημαντικό ρόλο στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Οι ρυθμίσεις για την τηλεργασία εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο της προώθησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και της προσπάθειας για προσέλκυση πιο καινοτόμων επιχειρηματικών ιδεών και προτάσεων. Με την Εθνική Γενική Συλλογιστική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 2006 υιοθετείται η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο· κατ' αυτόν τον τρόπο η χώρα μας ενσωμάτωσε τον ορισμό της συμφωνίας σχετικά με την τηλεργασία στο εθνικό δίκαιο. Πέραν της υιοθέτησης της συμφωνίας-πλαίσιο, η Ελλάδα ψήφισε το 2010 ειδική διάταξη που αφορά την τηλεργασία – το Άρθρο 5, παρ. 1 του Νόμου 3846/2010. Η διάταξη εκσυγχρόνισε ακόμα πιο πολύ το υφιστάμενο πλαίσιο προσαρμόζοντάς το περαιτέρω στην πραγματικότητα. Έτσι, προβλέπει ειδικά χρονικά όρια για τηλετοιμότητα. Επίσης, προβλέπει ειδικά χρονικά όρια για την επιστροφή στην κανονική ροή εργασίας, εξειδικεύει τις διατάξεις για την τεχνική υποστήριξη και το κόστος αυτής, ενώ εξειδικεύει και τον τρόπο επικοινωνίας του εργαζόμενου τόσο με την επιχείρηση όσο και με τυχόν συνδικαλιστικό επιχειρησιακό φορέα. Το εκσυγχρονισμένο νομικό πλαίσιο εξαιρεί και πάλι τους αυτοαπασχολούμενους, ενώ αφήνει περιθώρια παρερμηνείας σχετικά με τη μη τακτική τηλεργασία. Παράλληλα δεν θεσπίζει κυρωτικές συνέπειες σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν προβεί στην τήρηση των υποχρεώσεών του, ενώ ενισχύεται ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας.

Η κριτική που έχει ασκηθεί στη συγκεκριμένη διάταξη αφορά τον μεγαλύτερο βαθμό γραφειοκρατικοποίησης των διαδικασιών, οι οποίες θα έπρεπε από τη φύση τους να είναι πιο ευέλικτες μιας και αφορούν ακριβώς τη μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στην αγορά εργασίας. Ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται παραπάνω καθώς ο νόμος αναφέρεται σε σειρά διαδικασιών τις οποίες πρέπει να τηρήσει, χωρίς ο νομοθέτης, ωστόσο, να εξειδικεύει ή να απλοποιεί διαδικασίες, όπως αυτές της οργάνωσης της εργασίας. Αυτό καταδεικνύει, άλλωστε, και ένα κενό στην εργατική νομοθεσία ή καλύ-



τερα ένα κενό στην επεξεργασία των ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων που είναι στη διάθεση των κοινωνικών φορέων, καθώς δεν υπάρχει ένας χάρτης της εργασιακής κουλτούρας στη χώρα ώστε να κάνει πιο εύκολη και ευέλικτη τη νομοθέτηση. Έτσι, αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη να αποτυπώσει ρητώς και γραπτά το καθηκοντολόγιο ή την ιεράρχηση της σύνδεσης με τους προϊσταμένους. Επίσης, μπορούμε να διαπιστώσουμε από μια σειρά διατάξεων, όπως είναι οι προηγούμενες ή η αναφορά σε επιχειρησιακό σωματείο, ότι ο Έλληνας νομοθέτης απευθύνεται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις και όχι σε ατομικές ή μικρές οικογενειακές, που είναι και ο μεγαλύτερος όγκος των ελληνικών εταιρειών (87,9% της απασχόλησης και 63,5% της αξίας των ελληνικών επιχειρήσεων αποτελούν οι πολύ πολύ μικρές έως μικρομεσαίες).

Μέρος του νομοθετικού κενού έρχεται να καλύψει ο Νόμος 4808/2021 για την τηλεργασία. Αρχικά, στον νέο νόμο εμπεριέχεται ορισμός της τηλεργασίας, βάσει του οποίου: «Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη». Ο ορισμός ακολουθεί την πιο ευρεία κατανόηση της τηλεργασίας, ενώ δεν αποκλείει πλήρως όλους τους αυτοαπασχολούμενους, καθώς και μεν προβλέπει να υπάρχει εξαρτημένη σχέση εργασίας αλλά προσθέτει την έκφραση «άλλη μορφή απασχόλησης», η οποία θα μπορούσε να υπονοεί μέρος τουλάχιστον των αυτοαπασχολούμενων. Η τηλεργασία συνεχίζει να έχει εθελοντική μορφή εκτός των περιπτώσεων που είτε επιβάλλεται για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας είτε ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου για λόγους που αφορούν την προστασία της δικής του υγείας. Ωστόσο, απουσιάζει επίσης ρητή διασφάλιση ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί τη μετατροπή της θέσης σε τηλεργασία δεν θα καταγγεληθεί η σύμβασή του (INE ΓΣΕΕ, 2021). Η συγκεκριμένη ρύθμιση, εφόσον δεν παραβιάσει το πλαίσιο των αναρρωτικών αδειών ή της άδειας λοχείας, κύησης, μητρότητας, ενδέχεται να λειτουργήσει προς όφελος των εργαζομένων, καθώς δημιουργεί περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης σε ομάδες πληθυσμού που δεν θα είχαν πρόσβαση με άλλον τρόπο. Επίσης, δεν προβλέπεται δικαίωμα ανάκλησης της συμφωνίας για τηλεργασία, όταν η μετατροπή ήταν αίτημα του εργοδότη (INE ΓΣΕΕ, 2021). Επιπρόσθετα, προβλέπεται πλέον ρητώς ότι το συνολικό κόστος που προκύπτει από την τηλεργασία καθώς και η τεχνική υποστήριξη του τηλεεργαζόμενου βαραινουν εξολοκλήρου τον εργοδότη, επίσης προβλέπεται νέα δαπάνη που αφορά το κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζόμενου. Σχετικά με την οργάνωση της εργασίας και τη διασφάλιση ότι ο τηλεεργαζόμενος δεν θα υπόκειται σε δυσμενέστερη αξιολόγηση ή δεν θα ανακόπτεται η εργασιακή του εξέλιξη, ο νόμος προβλέπει, όπως και ο προηγούμενος, τον

λεγόμενο «συγκρίσιμο εργαζόμενο», ωστόσο απουσιάζει και αυτή τη φορά ο ακριβής ορισμός του. Ενώ δεν υπάρχει ρητή δέσμευση για τη μη επιδείνωση της εργασιακής τους σχέσης, τη μη διάκριση εις βάρος του τηλεργαζόμενου και την πρόσβαση στις ίδιες παροχές με τους παραδοσιακούς εργαζόμενους, όπως πρότειναν τα συνδικάτα (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021). Συνεχίζει η προστασία της ιδιωτικής ζωής κατά τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου, ενώ υπάρχει ρητή απαγόρευση χρήσης κάμερας καθώς και προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου. Η πρόσθεση αυτή είναι προς το βέλτιστο, καθώς αποτελεί, πέραν από αίτημα των συνδικάτων, μια εκ των σημαντικών αρνητικών παραμέτρων της τηλεργασίας (ΟΚΕ, 2020).

Το νέο νομοθετικό πλαίσιο αφήνει στη διακριτική ευχέρεια του εργαζόμενου την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας μετά τη λεπτομερή ενημέρωσή του από τον εργοδότη. Η μετακύλιση της ευθύνης ενός από τα πιο σημαντικά εργασιακά θέματα, όπως είναι η υγιεινή και ασφάλεια, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο δεν επιλύει τα προβλήματα της ιδιωτικότητας που ίσως προκύπτουν κατά τη διάρκεια ελέγχων για την τήρηση της νομοθεσίας. Επίσης, απουσιάζει οποιαδήποτε πρόβλεψη για εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια, καθώς επίσης και οποιαδήποτε αναφορά σε αξιολόγηση κινδύνου και σχεδιασμό προληπτικής δράσης σχετικά και με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που ελλοχεύουν στην τηλεργασία. Χαρακτηριστικό είναι ότι, αντίθετα με την πρόταση των συνδικάτων αλλά και της σχετικής βιβλιογραφίας, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αφήνεται επίσης στην ευθύνη του εργαζόμενου. Αυτό ευνοεί την αυτονομία και την ευελιξία του εργαζόμενου, ωστόσο αυξάνει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης και ασθένειας (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021· Κυριακούλιας, 2020· ΟΚΕ, 2020). Επιπρόσθετα, η έλλειψη πρόνοιας για κρατικούς ελέγχους στο θέμα του ωραρίου εργασίας αλλά και η συνολικότερη προώθηση της ατομικής επίλυσης των εργασιακών ζητημάτων δημιουργούν μεγάλα κενά στην ορθή χρήση της νομοθεσίας αναφορικά με το ευάλωτο μέρος της σχέσης, που είναι ο εργαζόμενος. Παρόλο που με τον νέο νόμο το ωράριο εργασίας και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται στο Πληροφοριακό Σύστημα «Εργάνη», ώστε να διασφαλιστούν ο έλεγχος και η τήρηση των εργατικών διατάξεων, είναι ελλιπής η σχετική διάταξη χωρίς τις σχετικές δεσμεύσεις περί ευθύνης τήρησης του ωραρίου και της υγιεινής και ασφάλειας. Απουσιάζει, επίσης, οποιαδήποτε αναφορά στα συλλογικά δικαιώματα των τηλεργαζομένων. Η προηγούμενη αναφορά σε γραπτή ενημέρωση του τηλεργαζόμενου για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση απουσιάζει και δεν αντικαθίσταται. Από τα πιο σημαντικά αρνητικά της τηλεργασίας είναι η συρρίκνωση του συλλογικού «εμείς» και η κοινωνική απομόνωση του τηλεργαζόμενου, με αποτέλεσμα ο τηλεργαζόμενος να απομακρύνεται και φυσικά



αλλά και νομικά από την κοινότητα συμφερόντων των άλλων εργαζομένων και ως εκ τούτου από τη διεκδίκηση κοινών αιτημάτων και από την άσκηση κοινών δράσεων. Τα συνδικάτα πρότειναν «ο εργοδότης να υποχρεώνεται όπως διασφαλίσει όλους τους αναγκαίους όρους και προϋποθέσεις για την ελεύθερη ηλεκτρονική αλληλογραφία και διαδικτυακή επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων σε τηλεργασία και σωματείων-συνδικαλιστικών εκπροσώπων» (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021), πρόταση που δεν ενσωματώθηκε όμως στο νέο νομοθετικό πλαίσιο.

Η Ελλάδα, εντούτοις, βρίσκεται πλέον μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ενσωμάτωσαν στην εθνική τους νομοθεσία το δικαίωμα στην αποσύνδεση, ειδικότερα προβλέπεται «δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης». Πρόκειται για μια ιδιαίτερα θετική πρόνοια της νομοθεσίας υπέρ του εργαζόμενου καθώς διασφαλίζει την ελάχιστη προστασία της ιδιωτικής ζωής και της διάθεσης του ελεύθερου χρόνου του εργαζόμενου. Ωστόσο, δεν είναι ξεκάθαρο πώς και από ποιον θα ελέγχεται το απαραβίαστο του δικαιώματος στην αποσύνδεση και ποια τα όρια και οι απαγορεύσεις σχετικά με την τηλετοιμότητα.

Το πρόβλημα της ετοιμότητας προς εργασία καθώς και η διεύρυνση των κλάδων που δύνανται να δουλεύουν και Κυριακές σημείωσαν πολλά συνδικάτα. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα στην αποσύνδεση γίνεται επί της ουσίας μη εφαρμόσιμο όταν οι εργοδότες μπορούν να απαιτούν από τον εργαζόμενο να παραμένει σε ετοιμότητα κλήσης,¹¹ καθώς

11. Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει όταν κάποιος πρόσωπο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου με σκοπό να του προσφέρει εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί. Άλλοτε το πρόσωπο αυτό πρέπει να βρίσκεται για ορισμένο χρόνο στον τόπο εργασίας για να παρέχει τις υπηρεσίες του μόλις παρουσιαστεί ανάγκη, άλλοτε υποχρεούται να βρίσκεται σε οποιονδήποτε τόπο, αρκεί να δηλώνεται, έτσι ώστε να ανευρίσκεται εγκαίρως και να προσφέρει την εργασία του μόλις του ζητηθεί. Τέλος, ο απασχολούμενος πρέπει να βρίσκεται σωματικά στον τόπο της εργασίας περιορίζοντας έτσι την ελευθερία του χωρίς όμως να είναι υποχρεωμένος να έχει σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις. Διαφέρει όμως κάθε φορά ο βαθμός ετοιμότητας, κριτήριο ιδιαίτερα σημαντικό για τον προσδιορισμό του εργασιακού καθεστώτος στο οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος και ως εκ τούτου και η αμοιβή του.

(α) Γνήσια ετοιμότητα προς εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε πλήρη δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του, με την έννοια ότι κατά τη διάρκεια του ωραρίου του δεν έχει την παραμικρή δυνατότητα να αναπαύεται ή να χρησιμοποιεί την εργασιακή του δύναμη διαφορετικά, αλλά πρέπει να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει

δεν δύναται στην πράξη να διαθέτει όπως θέλει τον ελεύθερο χρόνο του, αφού θα οφείλει να είναι προσβάσιμος στον εργοδότη.

Η εργατική νομοθεσία συνήθως κρίνεται όχι στο γράμμα του νόμου αλλά στον βαθμό ελεγχιμότητάς του. Επίσης, το δικαίωμα στην αποσύνδεση δεν ολοκληρώνεται με τον θετικό εκσυγχρονισμό του νομοθετικού πλαισίου για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Τα συνδικάτα και οι κοινωνικοί φορείς έχουν καταθέσει πολύ σοβαρές ενστάσεις για επιδείνωση της θέσης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η ΓΣΕΕ προχώρησε σε μια λεπτομερή τεκμηρίωση του ζητήματος της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και γιατί αυτό, όπως έχει ρυθμιστεί, δεν έχει τύχει ευρείας εφαρμογής. Οι λόγοι συνοψίζονται στην επικράτηση όλο και περισσότερων ευέλικτων μορφών εργασίας, οι οποίες εντατικοποιούν την εργασία, καθώς και η φθινή υπερωριακή απασχόληση.

Η προώθηση της ρύθμισης του χρόνου εργασίας μέσω μόνο μιας συμφωνίας εργοδότη-εργαζόμενου επιδεινώνει την ήδη δυσμενή διαπραγματευτική θέση των εργαζομένων, ενδυναμώνοντας ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Η επιδείνωση αυτή έρχεται σε μια αγορά εργασίας αρκετά απορρυθμισμένη μετά τη δεκαετή κρίση, κατά την οποία η εσωτερική υποτίμηση στηρίχθηκε εν πολλοίς στη μείωση του

την εργασία του στον εργοδότη σε κάθε στιγμή που θα του ζητείται. Σε αυτή τη μορφή ετοιμότητας θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση, ανεξάρτητα από το εάν θα ανακύψει παροχή εργασίας ή όχι. Η γνήσια ετοιμότητα εξομοιώνεται με κανονική παροχή εργασίας και εφαρμόζονται σε αυτήν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ειδικότερα για τα κατώτατα όρια αποδοχών, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή και τις προσαυξήσεις για υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες κ.λπ.

(β) Αντίθετα, στην απλή ετοιμότητα προς εργασία, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να περιορίσει μερικώς την ελευθερία των κινήσεών του υπέρ του εργοδότη του, χωρίς να υποχρεούται να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις, ώστε να είναι στη διάθεση του τελευταίου κάθε στιγμή, παραμένοντας απλώς είτε στον τόπο εργασίας αναπαυόμενος είτε στην οικία του αναμένοντας κλήση του εργοδότη. Δεν αποκλείεται η απλή ετοιμότητα να εμπεριέχει το στοιχείο της εγρήγορσης από την πλευρά του εργαζομένου, αλλά μόνο όταν προκύπτει κατάσταση ανάγκης. Ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα δικαιούται αμοιβής για τη δέσμευση της προσωπικής του ελευθερίας. Εφαρμόζονται οι διατάξεις για τα δώρα εορτών και την ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Δεν εφαρμόζονται, εκτός αν έχει συμφωνηθεί το αντίθετο, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις προσαυξήσεις για παροχή νυκτερινής, ή υπερωριακής εργασίας, ή εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες.

(γ) Ετοιμότητα κλήσης (oncall): Η διαφορά της με την απλή ετοιμότητα έγκειται στην ελεύθερη επιλογή από τον εργαζόμενο του τόπου παραμονής του κατά τη διάρκεια της ετοιμότητας, με την προϋπόθεση βέβαια να διασφαλίζει τη δυνατότητα επικοινωνίας του με τον εργοδότη, κάτι που προβλέπεται μόνο στην ετοιμότητα κλήσης. Η νομολογία δεν διακρίνει την απλή ετοιμότητα από την ετοιμότητα κλήσης και εφαρμόζει τους ίδιους κανόνες ως προς τα χρονικά όρια εργασίας και τα όρια αμοιβών. Βλ. <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2078>.



κόστους εργασίας και στην επιδείνωση της θέσης των εργαζομένων (Καρακιουλφάκη, 2018· Κουζής, 2018), οι οποίοι όλο και περισσότερο απομακρύνονται από τις συλλογικές διεκδικήσεις, με αποτέλεσμα και την κατίσχυση των ατομικών συμβάσεων και της αυτοαπασχόλησης. Η περαιτέρω ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας επιδεινώνει όχι μόνο τη θέση των εργαζομένων στην Ελλάδα αλλά και τον παράγοντα εργασία στο σύνολό του, με άμεσες προεκτάσεις και στις αναπτυξιακές δυνατότητες της χώρας.

Συγκεκριμένα, με τον πρόσφατο Νόμο 4808/2021 διευρύνονται οι κλάδοι στους οποίους καταργείται η κυριακάτικη αργία,¹² ενώ οι εργαζόμενοι στην πλειονότητα αυτών των κλάδων βρίσκονται σε διαρκή κατάσταση απλής ετοιμότητας προς εργασία (on call), γεγονός που αίρει όλα τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Στους εργασιακούς κλάδους που επεκτάθηκε η εργασία κατά την Κυριακή ανήκουν ψηφιακά καταστήματα και, ειδικά στον κλάδο των τροφίμων και της διανομής στον οποίο δραστηριοποιείται παραδοσιακά μεγάλο μέρος από τις ενεργές ψηφιακές πλατφόρμες της χώρας, τα κέντρα κοινών υπηρεσιών των επιχειρήσεων, και ειδικά τα λογιστήρια, οι IT και τα κέντρα δεδομένων, όπως και η τηλεφωνική εξυπηρέτηση. Η πλειονότητα των εργαζομένων σε αυτούς τους κλάδους και θέσεις εργασίας ανήκει σε αυτό που καταγράφουμε ως «νέες μορφές» εργασίας λόγω της ψηφιοποίησης ή πρόκειται για θέσεις εργασίας υψηλής ψηφιοποίησης.

Το νέο εργασιακό πλαίσιο ελαστικοποιεί περαιτέρω τις ήδη πλήρως ελαστικές μορφές εργασίας, ειδικά στις ψηφιακές πλατφόρμες, αφού καταργεί βασικά εργασιακά δικαιώματα και μάλιστα τα δικαιώματα εκείνα που τόσο οι ποσοτικές όσο και οι ποιοτικές έρευνες δείχνουν ότι τίθενται σε αμφισβήτηση στην αγορά εργασίας. Επιπλέον,

12. Προσθήκη επιχειρήσεων και εργασιών στη λίστα που ήδη επιτρέπει την εργασία την Κυριακή:
(α) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market) και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.
(β) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων.
(γ) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.
(δ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων.
(ε) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.
(στ) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.
(ζ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος.

το γεγονός ότι αυξάνει τον βαθμό ελαστικοποίησης του ωραρίου, διευρύνοντάς τα στις θέσεις εργασίας υψηλής ψηφιοποίησης (data centers, IT), αναιρεί την προσπάθεια επαναπροσέλκυσης του υψηλά καταρτισμένου εργασιακού δυναμικού που έφυγε από τη χώρα και λόγω της διαρκούς επιδείνωσης της σχέσης ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Τέλος, στοχεύοντας στις νέες μορφές εργασίας, και δη σε αυτές που έχουν περισσότερες πιθανότητες να ανατεθούν σε τηλεργαζόμενους, μειώνει τα όποια συνολικά οφέλη μπορεί να αποσπάσει η οικονομία αλλά και ο εργαζόμενος ξεχωριστά από την τηλεργασία.¹³

Όπως υποδεικνύει η ετήσια έκθεση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, η Ελλάδα, αντίθετα από την κατεύθυνση του νέου νομοθετικού πλαισίου, καταγράφει σημαντική επιδείνωση της ποιότητας απασχόλησης, η οποία σχετίζεται άμεσα με τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. «Η διάρκεια της τυπικής εβδομαδιαίας εργασίας είναι η υψηλότερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η τρίτη υψηλότερη αν συνυπολογίσουμε την Τουρκία, το Μαυροβούνιο, τη Σερβία και τη Βόρεια Μακεδονία. Παράλληλα, η Ελλάδα έχει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό απασχολούμενων που εργάζονται με παρατεταμένο ωράριο, δηλαδή από 49 ώρες και άνω, μετά την Τουρκία, και το υψηλότερο ποσοστό μισθωτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση που εργάζονται Σάββατο και Κυριακή» (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021). Όπως καταδείξαμε και προηγουμένως, το πιο σημαντικό αρνητικό της τηλεργασίας, μετά την κοινωνική απομόνωση, είναι η ρευστοποίηση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η αύξηση των ωρών εργασίας. Ενώ το νομοθετημένο πλέον δικαίωμα στην αποσύνδεση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τον μετριασμό των αρνητικών αυτών συνεπειών, η επί τα χείρω νομοθέτηση για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθώς και η έλλειψη οποιασδήποτε πρόνοιας ελέγχου του ωραρίου των τηλεργαζόμενων δημιουργούν αρνητικό ισοζύγιο σχετικά με την αγορά εργασίας στη χώρα, που θεωρούμε ότι θα έχει άμεσες επιπτώσεις στο σύνολο της οικονομίας, σε μια στιγμή, μάλιστα, κατά την οποία παρουσιάζονται τριγμοί στη νεοκλασική ορθοδοξία της οικονομικής σκέψης.

Τέλος, ο νόμος δεν λαμβάνει υπόψη του το γεγονός ότι μεγάλο μέρος των τηλεργαζόμενων είναι αυτοαπασχολούμενοι, γεγονός που καθιστά σχεδόν αδύνατα όχι μόνο τον έλεγχο αλλά και τη στοιχειώδη τήρηση των σχετικών διατάξεων. Η μεγάλη πρόκληση των επόμενων χρόνων είναι τα όρια που θα τεθούν στην τηλεπαισιότητα και στα ωράρια εργασίας των αυτοαπασχολούμενων με μπλοκάκι, της λεγόμενης gig economy, καθώς και η αλλαγή της αγοράς εργασίας αλλά και της οικονομίας όσο κατ'ελάχιστον αυτές οι μορφές εργασίας, η εσωτερική κουλτούρα των οποίων ευνοείται από το νέο εργασιακό θεσμικό πλαίσιο. Οι Χουλιάρas και Σωτηρόπουλος (2020) εφιστούν

13. Ενδεικτικά: μείωση κόστους μεταφορών και ενέργειας.



την προσοχή καθώς τέτοιες σχέσεις εργασίας «ανταποκρίνονται κυρίως στην εσωτερική ζήτηση και δεν συμβάλλουν στην ανακατεύθυνση της οικονομίας προς εξαγωγίμες, εμπορεύσιμες υπηρεσίες και προϊόντα». Αξίζει να σημειώσουμε ότι μέχρι και σήμερα δεν υπάρχει ειδικός τρόπος ανάρτησης της τηλεργασίας στην ΕΛΣΤΑΤ· το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ τροποποιήθηκε εν μέσω πανδημίας. Ενώ από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) μας έγινε γνωστό τον Ιούλιο του 2022 ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί κανένας έλεγχος για την τήρηση της νομοθεσίας και της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων που εργάζονται απομακρυσμένα.

Ο νέος εργασιακός Νόμος 4808/2021 επιχειρεί να ρυθμίσει το περιβάλλον της οικονομίας της ψηφιακής πλατφόρμας σύμφωνα και με τις οδηγίες και τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που συζητήσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Αξίζει να σημειώσουμε ότι λίγο μετά την ψήφιση του νέου νομοθετικού πλαισίου έλαβε χώρα ένα από τα πιο σημαντικά συμβάντα στον χώρο των συλλογικών διεκδικήσεων τα τελευταία χρόνια, καθώς σε εργαζομένους με σύμβαση έργου σε πλατφόρμα παροχής υπηρεσιών στον τομέα του επισιτισμού αναγνωρίστηκε το δικαίωμα να μετατραπούν οι συμβάσεις τους σε εξαρτημένης εργασίας. Το συμβάν αυτό είναι ενδεικτικό του σημαντικού προβλήματος, το οποίο αναδείχθηκε και μέσω των ευρωπαϊκών θεσμών, δηλαδή του γεγονότος ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες δηλώνεται ως αυτοαπασχολούμενος ενώ στην πραγματικότητα υπόκειται σε εξαρτημένη σχέση εργασίας. Το θέμα αυτό είναι ακόμα πιο έντονο στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου η αύξηση των αυτοαπασχολούμενων είναι η μεγαλύτερη στην Ευρώπη, ενώ και το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων είναι και αυτό το μεγαλύτερο εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τούτο καταδεικνύει ότι μεγάλο μέρος αυτών δεν είναι στην πραγματικότητα ελεύθεροι επαγγελματίες αλλά βρίσκονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία δεν δηλώνετε ως τέτοια για φορολογικούς ή άλλους λόγους του εργοδότη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να μην έχει πρόσβαση σε στοιχειώδη εργασιακά δικαιώματα.

Ο πρόσφατος Νόμος 4808/2021 αναγνωρίζει εργασιακά δικαιώματα μισθωτών σε απασχολούμενους με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπως επίσης και συνδικαλιστικά δικαιώματα. Ενώ υπάρχει και ειδική πρόβλεψη για την εφαρμογή των υποχρεώσεων υγιεινής και ασφάλειας προς τους εργαζόμενους, ανάλογων με εκείνες των μισθωτών. Αυτή η πρόβλεψη, πέρα από απαίτηση του Ευρωπαϊκού νομοθέτη, είναι ταυτόχρονα και η πλέον σημαντική θεσμική παρέμβαση ρύθμισης της πλήρους ελαστικότητας των εργασιακών δικαιωμάτων που διέπει τις ψηφιακές πλατφόρμες. Ακολουθώντας στο Άρθρο 68 δίνεται σαφής ορισμός· «ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής

πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους».

Το Άρθρο 69 του νόμου ορίζει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Με αυτό το άρθρο ο νομοθέτης επιχειρεί να διευκρινίσει πότε η σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη και πότε πρόκειται πράγματι για σχέση παροχής υπηρεσιών. Έτσι ορίζει ότι η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:

- ▶ Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.
- ▶ Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που κάθε φορά θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.
- ▶ Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.
- ▶ Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας.

Με το άρθρο αυτό, θεσμοθετούνται τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Ο πάροχος που πληροί όλα τα σωρευτικά απαριθμούμενα κριτήρια, τα οποία είναι ενδεικτικά της ανεξάρτητης δράσης του (δικαίωμα να επιλέγει ποια έργα θα εκτελέσει, δυνατότητα για παροχή υπηρεσιών προς τρίτους, καθορισμός από τον ίδιο του χρόνου παροχής των υπηρεσιών του), τεκμαίρεται ότι παρέχει τις υπηρεσίες του υπό καθεστώς παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.



Ο νομοθέτης σε αυτό το πολύ κομβικό σημείο, που αφορά το είδος της εργασιακής σχέσης στις ψηφιακές πλατφόρμες, λειτούργησε σε αντίθεση με την κυρίαρχη ευρωπαϊκή τάση, η οποία αναγνωρίζει εξαρτημένη εργασία σε όσους απασχολούνται σε πλατφόρμες. Ο νόμος στην ελληνική περίπτωση ορίζει τα κριτήρια για το πότε ένας εργαζόμενος θεωρείται αυτοαπασχολούμενος, δίνοντας έτσι προτεραιότητα σε αυτή τη μορφή εργασίας, ενώ η ευρωπαϊκή πρακτική προνοεί για το ακριβώς αντίθετο, να ορίζεται κυρίως τι είναι εξαρτημένη εργασία. Η πρακτική αυτή θεωρείται πιο φιλική προς τους εργαζόμενους, καθώς δεν χρειάζεται να αποδείξουν τι δεν πράττουν αλλά τι πράττουν. Επιπλέον, τα κριτήρια για να θεωρηθεί κάποιος αυτοαπασχολούμενος στις ψηφιακές πλατφόρμες είναι αρκετά ελαστικά, έτσι αν κάποιος ο οποίος εργάζεται στη διακίνηση τροφίμων επιλέξει μέσα από την οικεία εφαρμογή μόνος του ποια παραγγελία θα αναλάβει, βάσει, επί παραδείγματι, της απόστασης ή του χρόνου μετάβασης, και δεν τον καλέσει το αντίστοιχο call center, μπορεί να θεωρηθεί αυτοαπασχολούμενος, ενώ στην πράξη δεν είναι. Αντίστοιχα, το ίδιο μπορεί να συμβεί με έναν μεταφορέα ή οδηγό ταξί, εργασίες που, όπως είδαμε στο οικείο κεφάλαιο, γίνονται ως επί το πλείστον μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες και η εργασία αναλαμβάνεται με μια απλή εξοικείωση μέσω της οικείας εφαρμογής χωρίς διαμεσολάβηση από τρίτο ή μεσάζοντα.

Ακολουθώντας, και σε εναρμόνιση με την ευρωπαϊκή Οδηγία, με το Άρθρο 70 νομοθετείται η δυνατότητα όσων εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες να δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους. Ταυτόχρονα, κατοχυρώνεται το δικαίωμα απεργίας στους αυτοαπασχολούμενους, το οποίο ασκούν οι οργανώσεις τους. Επιπλέον, οι ανωτέρω οργανώσεις δικαιούνται να διαπραγματεύονται συλλογικώς και να καταρτίζουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κατά αυτόν τον τρόπο οι αυτοαπασχολούμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες έχουν πλέον αντίστοιχα συνδικαλιστικά δικαιώματα με αυτά των μισθωτών.

Περαιτέρω, με το Άρθρο 71 οι υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας που έχουν οι εργοδότες προς τους εργαζόμενους ισχύουν και για τους αυτοαπασχολούμενους και ορίζεται ο τρόπος κάλυψης των δαπανών που σχετίζονται με το προστατευτικό κράνος και τη μοτοσικλέτα σε περίπτωση μεταφορέων. Πριν από την έναρξη της παροχής των υπηρεσιών, οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να παραδίδουν στους αυτοαπασχολούμενους, σε ψηφιακή ή έγγραφη μορφή, καθώς και μέσω διαδικτύου, αντίγραφο της μεταξύ τους σύμβασης, η οποία περιέχει, ιδίως, αναφορά στα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχουν, τα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και τις υποχρεώσεις της πλατφόρμας για την υγιεινή και ασφάλεια των παρόχων που προβλέπονται στη νομοθεσία. Η σύμβαση περιλαμβάνει, επιπλέον, τα μέτρα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που λαμβάνει η ψηφιακή πλατφόρμα.

5.2 Ποσοτικά στοιχεία

Ο βαθμός ψηφιοποίησης της οικονομίας εμφανίζεται μέσα από τον δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (Digital Economy and Society Index – DESI), ο οποίος παρακολουθεί την πρόοδο των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον ψηφιακό τομέα. Ο DESI καταγράφει την πρόοδο που έχει σημειωθεί στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις επιχειρήσεις και τις δημόσιες υπηρεσίες σχετικά με την ψηφιακή ανταγωνιστικότητα, στους τομείς του ανθρώπινου κεφαλαίου, της ευρωζωνικής συνδεσιμότητας, της ενσωμάτωσης των ψηφιακών τεχνολογιών. Η ετήσια έκθεση βοηθά τα κράτη-μέλη να εντοπίζουν τομείς για δράσεις προτεραιότητας, και θεματικά κεφάλαια που παρέχουν ανάλυση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τέσσερις κύριους τομείς πολιτικής, ανθρώπινο κεφάλαιο, συνδεσιμότητα, ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας, ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες, οι οποίοι συγκεντρώνουν 33 δείκτες.

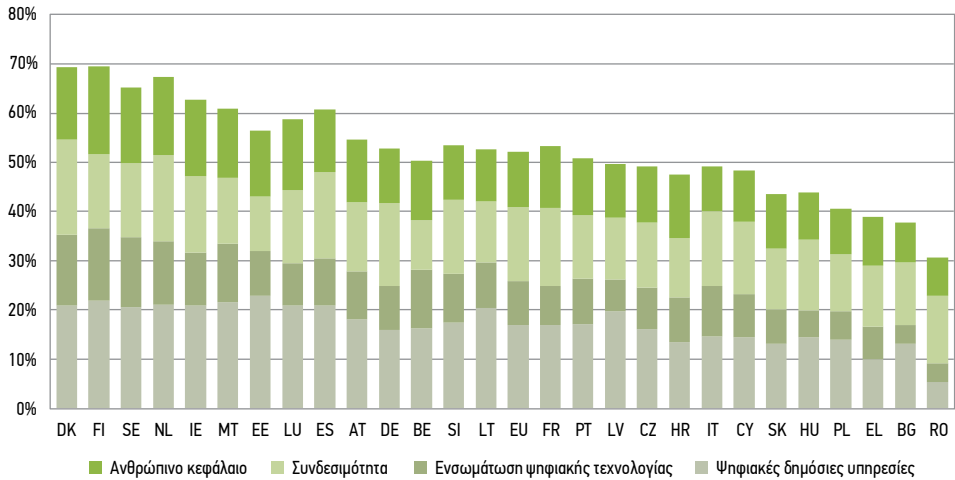
Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζουμε τον βαθμό ψηφιοποίησης της ελληνικής οικονομίας, της παραγωγής και των εργαζομένων. Επιχειρούμε να προσεγγίσουμε τη σχέση τεχνολογικού μετασχηματισμού και διατήρησης της απασχόλησης (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020), καθώς επίσης και τον τρόπο με τον οποίο φαίνεται να επηρεάζει η ψηφιοποίηση τους εργαζόμενους όχι μόνο ως προς τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους αλλά και ως προς τον ρόλο τους στη νέα οργάνωση εργασίας, με ποσοτικά δεδομένα (Αγγελάκης, 2019).

Γνωρίζουμε ότι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους η τηλεργασία, η οικονομία της πλατφόρμας καθώς και οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των υψηλών τεχνολογιών δεν έχουν καταφέρει να διεισδύσουν τόσο έντονα στην ελληνική αγορά εργασίας είναι το λεγόμενο «ψηφιακό χάσμα». Αν και μέσα από ποιοτικές έρευνες παρατηρούμε ότι ο στερεοτυπικός τηλεργαζόμενος έχει επαρκή γνώση τόσο των υπολογιστών όσο και του τρόπου χρήσης τους για την εργασία του και κατά τη διάρκεια της εργασίας του, αυτό δεν ενισχύεται από τα τεχνολογικά δεδομένα της χώρας, όπως φανερώνει η χαμηλή θέση της χώρας μας στον δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας. Η ποιότητα και η ταχύτητα του ίντερνετ στη χώρα ή ο βαθμός εξοικείωσης των δημοσίων δομών με τις νέες τεχνολογίες είναι παράγοντες που όχι μόνο καθυστερούν την εναρμόνιση και τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής οικονομίας στο σύνολό της αλλά στέκονται εμπόδια και στην τηλεργασία. Έτσι, η Ελλάδα το 2021 ήταν στην προπροτελευταία θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση του δείκτη DESI, για την ακρίβεια 25η στις 27, με βαθμολογία 38,9 έναντι 52,3 του ευρωπαϊκού μέσου όρου.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

Κατάταξη του δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI) 2021

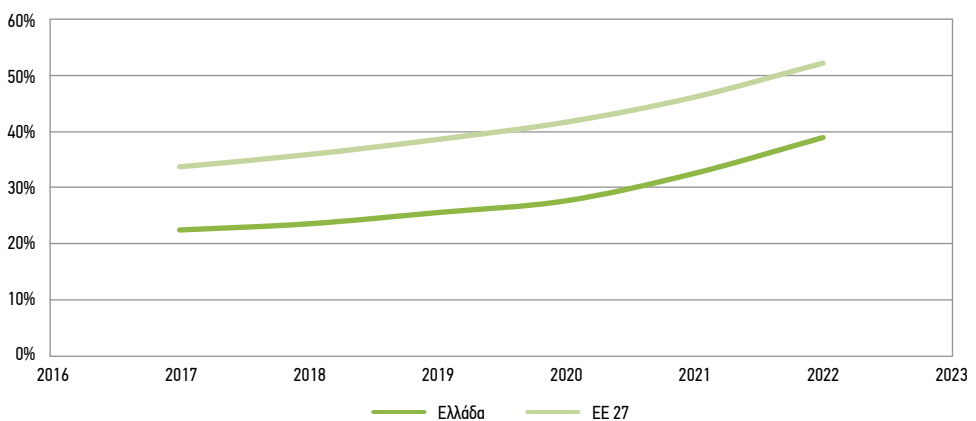


Πηγή: European Commission (2022a)

Ωστόσο, η Ελλάδα φαίνεται να καλύπτει σχετικά γρήγορα το ψηφιακό χάσμα (βλ. Διάγραμμα 3), καθώς μέσα σε τρία χρόνια (2018-2021) έχει καλύψει σχεδόν 10 μονάδες στον δείκτη DESI.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

DESI – Εξέλιξη στον χρόνο



Πηγή: European Commission (2022)

Η Ελλάδα διαθέτει από τις χαμηλές ταχύτητες ίντερνετ στην Ευρώπη, συγκεκριμένα μόνο το 20% των ευρωζωνικών γραμμών της χώρας είναι υπερυψηλών ταχυτήτων έναντι του 59% του ευρωπαϊκού μέσου όρου, το ποσοστό αυτό κατατάσσει τη χώρα στην τελευταία θέση του αντίστοιχου δείκτη DESI. Εξίσου αρνητική είναι η κάλυψη με ίντερνετ στις αραιοκατοικημένες περιοχές, όπου η Ελλάδα βρίσκεται πάλι τελευταία με μηδενική πρόοδο, καθώς καταγράφει κάλυψη 0%. Αξίζει να σημειώσουμε ότι μεγάλο μέρος των ελληνικών νησιών και της ημιορεινής επαρχίας θεωρείται αραιοκατοικημένο. Η αρνητική αυτή θέση έχει άμεσο αντίκτυπο όχι μόνο στις δυνατότητες τηλεργασίας και απασχόλησης αλλά και αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης στην τεχνολογία σε ένα σημαντικό μέρος της χώρας. Η σημαντική αυτή υστέρηση σχετίζεται με την έλλειψη πρόνοιας για επαρκή δικτύωση σε όλη την ελληνική περιφέρεια και τα νησιά αλλά και με την έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με το διαδίκτυο στις αγροτικές και ημιαγροτικές περιοχές. Εξίσου αρνητικά είναι τα στοιχεία για τη διείσδυση των σταθερών ευρωζωνικών επικοινωνιών με ταχύτητες τουλάχιστον 100 Mbps, καθώς μόλις το 9% των νοικοκυριών διαθέτει τέτοιες συνδέσεις, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 41%. Το γεγονός αυτό εμποδίζει την ανάπτυξη και την εξάπλωση κλάδων που σχετίζονται με την υψηλή ψηφιοποίηση, καθώς δεν υπάρχει η υποδομή ώστε ο απομακρυσμένος εργαζόμενος να αντεπεξέλθει από το οικιακό περιβάλλον στις υποχρεώσεις υψηλών προδιαγραφών. Ταυτόχρονα, δυσχεραίνει και την εξάπλωση της τηλεργασίας αλλά και της εργασίας της πλατφόρμας για τους ίδιους λόγους. Η υψηλή κάλυψη που εμφανίζει η χώρα στην εναρμόνιση με το φάσμα 5G, όπου ακολουθεί ή και προηγείται του ευρωπαϊκού μέσου όρου, δεν μπορεί να αντικαταστήσει τις σταθερές επικοινωνίες, μεταξύ άλλων και λόγω του πολύ υψηλού κόστους στις κινητές συνδέσεις.

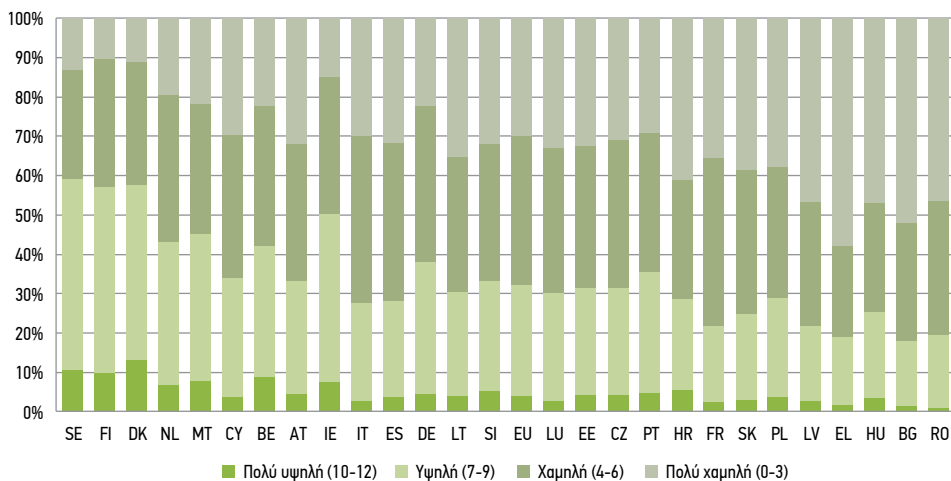
Η ίδια τάση επικρατεί και στη σχέση των επιχειρήσεων με το διαδίκτυο, μόνο το 39% των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για τις ανάγκες της εργασίας έναντι του 55% του ευρωπαϊκού μέσου όρου, μόνο το 20% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων χρησιμοποιεί υπηρεσίες όπως το ψηφιακό εμπόριο, και μόλις το 7% πραγματοποιεί διασυνοριακές διαδικτυακές πωλήσεις. Στο Διάγραμμα 4 φαίνεται ο βαθμός έντασης στη χρήση διαδικτύου για τις ανάγκες της εργασίας σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης· η Ελλάδα βρίσκεται στην 4η θέση από το τέλος συγκρινόμενη με χώρες των δυτικών Βαλκανίων, ενώ οι χώρες που καταγράφουν τον υψηλότερο βαθμό ψηφιοποίησης των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι η Σουηδία, η Φιλανδία και η Δανία. Το αντίστοιχο ποσοστό στη Γερμανία είναι στο 60%, ενώ στην Ιταλία και την Ισπανία είναι κοντά στο 52%. Σε όλες τις παραμέτρους του δείκτη DESI που αφορά τις επιχειρήσεις, η Ελλάδα βρίσκεται σε πολύ χαμηλές θέσεις. Εξίσου αρνητική είναι η εικόνα στη χρήση του υπολογιστικού νέφους και της τεχνητής



νοημοσύνης. Η εικόνα της χώρας στο επίπεδο της οικονομίας εμφανίζει μια σχετική καθυστέρηση στην εξοικείωση και προσαρμογή στην υψηλή ψηφιοποίηση, ενώ το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν φαίνεται να υστερεί σε δεξιότητες σχετικά με την υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

Βαθμός ψηφιακής έντασης ανά επίπεδο επιχείρησης



Πηγή: European Commission (2022)

Οι πτυχιούχοι στους τομείς της πληροφορικής και της τεχνολογίας είναι σχεδόν στον μέσο όρο, γεγονός που δεν συνάδει με τη χαμηλή απορροφησιμότητά τους στην αγορά εργασίας, καθώς μόλις το 2,8% των εργαζομένων απασχολείται ως ειδικοί στον τομέα της πληροφορικής και της τεχνολογίας, έναντι του 4,5% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Ένα σημαντικό μέρος των πτυχιούχων απασχολείται σε χώρες του εξωτερικού ή δουλεύει εξ αποστάσεως στο εξωτερικό. Δηλωτικό της χαμηλής επένδυσης των επιχειρήσεων κάθε μεγέθους στην τεχνολογία είναι το γεγονός ότι μόλις το 12% των επιχειρήσεων βάση του δείκτη DESI προσφέρει κατάρτιση σχετικά με τις νέες τεχνολογίες (Commission, 2022β). Η Ελλάδα φαίνεται να παραμένει μια χώρα εντάσεως εργασίας, με λιγοστές επενδύσεις στην καινοτομία.

Τέλος, αν και η χώρα καταγράφει συνολική βελτίωση των ψηφιακών δημόσιων υπηρεσιών, το ψηφιακό χάσμα εξακολουθεί να είναι βαθύ, επηρεάζοντας το σύνολο της οικονομίας. Αν και οι υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης εναρμονίστηκαν

και ξεπέρασαν τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, η διαθεσιμότητα των ψηφιακών δημόσιων υπηρεσιών για τις επιχειρήσεις υπολείπεται αρκετά του μέσου όρου, καθώς έχει βαθμολογία 48 έναντι 82. Από τα στοιχεία φαίνεται ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός της χώρας, αν και βελτιώνεται συνεχώς, συνεχίζει να υπολείπεται σημαντικά των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ακόμα πιο πολύ των κρατών της Ευρωζώνης. Ο χαμηλός σχετικά βαθμός των δεικτών ψηφιοποίησης της ελληνικής οικονομίας δείχνει τον χρόνο που χρειάζεται η οικονομία για να εναρμονιστεί με τις σύγχρονες απαιτήσεις αλλά, επίσης, και τις τεράστιες δυνατότητες που ανοίγονται στην παραγωγή και στο εμπόριο. Η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου και οι επενδύσεις στην καινοτομία θα μπορούσαν να βελτιώσουν τη θέση της χώρας συνολικά. Τα συμπεράσματα αυτά έρχονται σε σχετική συμφωνία με την ποσοτική μελέτη που αφορά το εργατικό δυναμικό και τον βαθμό διακινδύνευσης της θέσης εργασίας του λόγω της τεχνολογικής αλλαγής (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020). Όπως κατέδειξαν και τα ποσοτικά στοιχεία, η αυτοματοποίηση και ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός αφορά το σύνολο της οικονομίας και όχι συγκεκριμένους κλάδους, γεγονός που ισχύει και για την ευρεία κλίμακα εργαζομένων που δυνητικά θα μπορούσε να θίξει.

Συμπερασματικά, φαίνεται συν τω χρόνω να αίρεται η δυσπιστία ως προς την τεχνολογική αλλαγή από ένα τμήμα της οικονομίας, εντούτοις όσο οι υποδομές, το θεσμικό πλαίσιο και το Ελληνικό Δημόσιο παραμένουν επί της ουσίας πεπαλαιωμένα, η ελληνική οικονομία δεν θα μπορέσει να καλύψει το ψηφιακό χάσμα που τη χωρίζει τόσο με τη δυτική Ευρώπη όσο και με τις χώρες της Μεσογείου. Η αντιφατικότητα στην άσκηση δημόσιων πολιτικών είναι εμφανής, καθώς προτεραιότητα δόθηκε, επί παραδείγματι, στην κάλυψη με 5G μέσω των ιδιωτικών παρόχων την ίδια στιγμή που μεγάλο μέρος της ελληνικής επαρχίας μένει χωρίς στοιχειώδη κάλυψη δικτύου. Αντίστοιχα παράδοξα βρήκαμε και στις σχέσεις των δημόσιων υπηρεσιών με τις επιχειρήσεις ή ακόμα και στον χαμηλό βαθμό επένδυσης στις ψηφιακές δεξιότητες. Καταληκτικά, το ψηφιακό χάσμα αφορά ένα σύνολο παραμέτρων και δεν μπορεί να καλυφθεί παρά με μια συνολική πολιτική επένδυσης σε ένα ευρύτατο σύνολο δομών και θεσμών.

Συνεντεύξεις

Στο τμήμα αυτό της παρούσας έρευνας μας απασχολεί η πρόσληψη, από τους ίδιους τους εργαζόμενους και τους αυτοαπασχολούμενους, της ψηφιοποίησης και της αλλαγής που φέρνουν η ψηφιοποίηση, η τηλεργασία και η εργασία σε πλατφόρμες τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στην οργάνωση της εργασιακής πραγματικότητας. Ο λόγος των εργαζομένων που είδαν τις εργασιακές τους συνθήκες να αλλάζουν μέσα σε μια μέρα λόγω είτε των μέτρων περιορισμού της πανδημίας COVID-19 είτε της σημαντικής ψηφιοποίησης του εργασιακού τους περιβάλλοντος, ο λόγος των σύγχρονων ψηφιακών νομάδων –τελικά– είναι σημαντικό να αποτυπωθεί και να αναλυθεί. Επιλέξαμε τη μέθοδο της ανοιχτής συνέντευξης ώστε να αφήσουμε το περιθώριο στον συνομιλητή μας να μπορεί να εκφραστεί με μεγαλύτερη ελευθερία σχετικά με τις αλλαγές που βίωσε, τον τρόπο που τις προσέλαβε, καθώς και τη βιωμένη εμπειρία ύστερα από ένα εύλογο χρονικό διάστημα προσαρμογής στις νέες συνθήκες. Εξίσου σημαντικό ήταν το γεγονός της κατεύθυνσης της συνέντευξης από εμάς όχι μόνο προς το παρελθόν αλλά κυρίως προς το μέλλον, την προσδοκία για το αύριο, ενώ επιχειρήσαμε να αναφερθούμε σε ζητήματα όπως η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και οι οικονομικές απολαβές, διερευνώντας ενδελεχώς πτυχές που δεν έχουν τύχει ανάλογης ποσοτικής μέτρησης. Η μεγαλύτερη πρόκληση των συνεντεύξεών μας ήταν η προσπάθειά μας ώστε αυτές να μην περιοριστούν στον συνεντευξιζόμενο ως πρόσωπο αλλά να ενέχουν μια προοπτική συλλογικότητας. Χρειάστηκε, με άλλα λόγια, πολλές φορές να επανέλθουμε σε ερωτήσεις που αφορούσαν συλλογικές διεκδικήσεις και δικαιώματα, ακόμα και στην έννοια της συλλογικής κατάκτησης ενός στόχου εντός της εργασίας. Οι κατηγορίες στις οποίες εστίασαμε στις ανοιχτές συνεντεύξεις αφορούν τον τρόπο και την οργάνωση της εργασίας, τη συσχέτιση του βαθμού ψηφιοποίησης και τηλεργασίας και την αποδοτικότητα και ικανοποίηση που έχει ο εργαζόμενος από αυτήν, τον βαθμό

συνεργασίας με άλλους συναδέλφους εντός της εργασίας σε σύγκριση με πριν, τις ώρες απασχόλησης και την εντατικοποίηση, τον βαθμό ελευθερίας εντός της εργασιακής σχέσης, τη σχέση ελεύθερου χρόνου και εργασίας, τις επαγγελματικές προοπτικές, τη συμμετοχή στο επιχειρησιακό σωματείο ή άλλο πρωτοβάθμιο ή δευτεροβάθμιο όργανό του και τον τρόπο επικοινωνίας με αυτό, καθώς και τη γνώμη του για την επίλυση των εργασιακών διαφορών και προβλημάτων, την ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας, τόσο κατά τη διάρκεια της εργασιακής ημέρας όσο και σε σχέση με την ευελιξία των συμβάσεων εργασίας.

Η επιλογή όσων καλέσαμε και προχωρήσαμε σε συνέντευξη έγινε με τα εξής κριτήρια: να εργάζονται σε περιβάλλον υψηλού βαθμού ψηφιοποίησης ή υψηλού βαθμού χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών ή να έχουν βρεθεί για αρκετό διάστημα σε τηλεργασία ή να εργάζονται σε επαγγέλματα που επηρεάστηκαν σε υψηλό βαθμό από την ψηφιοποίηση τα τελευταία δέκα χρόνια ή να εργάζονται σε πλατφόρμα. Στην επιλογή σημαντικό ρόλο έπαιξε και η διάσταση του φύλου, για αυτό και επιλέξαμε σχεδόν ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών (δώδεκα και δεκατρείς), ενώ προσπαθήσαμε να υπάρχει και διαγενεακή εκπροσώπηση, γεγονός που δεν επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό. Καθώς οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες ή σε εργασία με μεγάλο βαθμό ψηφιοποίησης ανήκουν ως επί το πλείστον σε πιο νεαρές ηλικίες, έτσι οι δεκαοκτώ στους είκοσι πέντε συνεντευξιζόμενους είναι μεταξύ 25 και 45 ετών. Οι δύο εξ αυτών είναι μέλη και εκπρόσωποι σωματείων. Ακολούθως, τέσσερις εργάζονται με αποκλειστική τηλεργασία σε πλατφόρμα παροχής υπηρεσιών στον τομέα του φαγητού. Δύο εξ αυτών εργάζονται στο ψηφιακό εμπόριο, ενώ μία εργάζεται σε επιχείρηση κατασκευής και πώλησης 3D ανθρώπινων εμφυτεύσιμων. Δύο εκ των συνεντευξιζομένων εργάζονται με αποκλειστική τηλεργασία σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ ο μόνιμος τόπος διαμονής και εργασίας τους είναι η Ελλάδα. Οι υπόλοιποι εργάζονται στον τραπεζικό τομέα, τον τομέα των υπηρεσιών, του εμπορίου και τα ΜΜΕ. Έξι ερωτηθέντες εργάζονται στον τομέα της υψηλής ψηφιοποίησης. Αξίζει να σημειώσουμε ότι μέρος των συνεντεύξεων έγινε εξ αποστάσεως με τη χρήση ψηφιακών μέσων επικοινωνίας.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίσαμε ήταν η απροθυμία –ειδικά των νεότερων– να μας μιλήσουν, κυρίως για τον φόβο κυρώσεων από την εργοδοσία, καθώς η έρευνα διεξάγεται υπό την εποπτεία της ΓΣΕΕ. Η σχέση των περισσότερων με τη συλλογική διεκδίκηση εντός της εργασίας τους, όπως θα δούμε και παρακάτω, είναι σε μεγάλο βαθμό ανύπαρκτη και χρειάστηκε αρκετός χρόνος ώστε να προσπεράσουμε αυτήν την τροχοπέδη. Η απροθυμία των περισσότερων να μας μιλήσουν οδήγησε στην απόφασή μας να κρατήσουμε πλήρη εχεμύθεια όσον αφορά τα προσωπικά τους στοιχεία. Έτσι έχουμε κρατήσει μόνο το αρχικό τους, την ηλικία και μια γενική περιγραφή της θέσης



εργασίας τους. Εξάλλου, διενεργήθηκε μια ξεχωριστή συνέντευξη – συζήτηση στην οποία πήραν μέρος τρεις απασχολούμενοι σε εργασία με πληθοπορισμό, την οποία και παρουσιάζουμε ξεχωριστά, γιατί οι απασχολούμενοι σε αυτού του είδους τις εργασίες θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι. Στην έρευνα συμμετείχαν και δύο ερευνητές στο πανεπιστήμιο, οι οποίοι έχουν συμβάσεις έργου και έτσι δεν εντάχθηκαν στην έρευνα, ωστόσο, λόγω της υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας ενσωματώσαμε μέρος των απαντήσεών τους στο δείγμα. Τέλος, δόθηκαν προς συμπλήρωση περισσότερα από 50 ανοιχτά ερωτηματολόγια, τα οποία όμως δεν χρησιμοποιήθηκαν στην αξιολόγηση των στοιχείων τους, καθώς στα περισσότερα οι απαντήσεις ήταν μονολεκτικές ή καθόλου περιγραφικές, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο της παρούσας ποιοτικής και όχι ποσοτικής έρευνας. Η έρευνα φέρει όλα τα αρνητικά μιας περιορισμένης σε αριθμό ποιοτικής έρευνας, ωστόσο τα συμπεράσματα που προέκυψαν θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να επαληθευθούν από μια μεγάλη ποσοτική έρευνα. Τα συμπεράσματα δεν μπορούν να γενικευθούν, ακόμα και για τον ίδιο κλάδο εργαζομένων, καθώς θα ήταν αρκετά προκατειλημμένα (Λυδάκη, 2012).

Στη συνέχεια, παρουσιάζουμε και αναλύουμε τις συνεντεύξεις ανά κατηγορία, όπως αυτές παρουσιάστηκαν αμέσως παραπάνω και στο Κεφάλαιο 7 ακολουθεί η συζήτηση των συμπερασμάτων.

Διάρκεια και χρόνος τηλεργασίας

Το αρχικό μας ερώτημα αφορούσε τη διάρκεια και τον χρόνο ψηφιοποίησης της εργασίας τους μέσα στην εβδομάδα, τον τρόπο δηλαδή που οργανώνεται η εργασία τους καθώς και τον χρόνο και τον τόπο εργασίας. Ο παράγοντας αυτός, εξάλλου, είναι πολύ σημαντικός για την αξιολόγηση όλων των πτυχών της ψηφιοποίησης και ειδικά όσων τηλεργάζονται, όπως είχαμε αρχικά υποθέσει και όπως φάνηκε και στην πορεία των συνεντεύξεων. Η διάρκεια της τηλεργασίας, είτε οι εργαζόμενοι εργάζονται σε πλατφόρμα είτε όχι, έχει άμεση σχέση με την πανδημία COVID-19· συγκεκριμένα δεκαοκτώ από τους είκοσι πέντε συνεντευξιζόμενους ξεκίνησαν να εργάζονται συστηματικά με τηλεργασία ή σε πλατφόρμα μόνο το 2020, ενώ όσοι δεν τηλεργάζονται χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα ή ασχολούνται με την ψηφιοποίηση σε καθημερινή βάση. Οι δύο εργαζόμενοι που είχαν επιλέξει την απομακρυσμένη εργασία, ήδη πριν από την πανδημία, έχουν εργασιακές σχέσεις μόνιμες ή περιστασιακές με εργοδότες των οποίων η έδρα δεν είναι η Ελλάδα. Αξιοποιούν, λοιπόν, την τηλεργασία ώστε να εργάζονται στον επιθυμητό τόπο διαμονής χωρίς ωστόσο αυτός να ταυτίζεται με τη χώρα εργασίας. Ο ένας εργαζόμενος που δούλευε σε ψηφιακή πλατφόρμα, ήδη πριν από την πανδημία, απασχολείται ως διανομέας. Ωστόσο, μας επισήμανε ότι τόσο ο όγκος εργασίας όσο

και οι ψηφιακές πλατφόρμες καθαυτές αυξήθηκαν κατακόρυφα μετά τον Μάρτιο του 2020. Οι δύο γυναίκες που απασχολούνται στο ηλεκτρονικό εμπόριο μας δήλωσαν ότι ο όγκος του έβαινε αυξανόμενος ήδη από το 2015 και έπειτα, αλλά ουσιαστικά μονοπώλησε τις λιανικές πωλήσεις των εταιρειών που εργάζονται κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τάση που κάμφθηκε μεν το 2022 και με τη λήξη των περιοριστικών μέτρων, αλλά παραμένει ιδιαίτερα ισχυρή.

Τέλος, η συνεντευξιαζόμενη που εργάζεται στα ιατρικά εμφυτεύσιμα επισήμανε ότι, ενώ από το 2012 μέχρι και το 2016 τα 3D ήταν ένα πολύ περιορισμένο κομμάτι του συνόλου της εργασίας της, πλέον υπάρχει η ανάγκη δημιουργίας ξεχωριστού τμήματος μόνο για αυτού του είδους τις πωλήσεις. «Άρχισα να εργάζομαι στη συγκεκριμένη εταιρεία με τα ιατρικά εμφυτεύσιμα από το 2012, αρχικά το πόστο μου ήταν τελείως διαφορετικό καθώς η πώληση των 3D εκτυπώσεων ήταν πολύ περιορισμένη, μόνο σε πολύ ιδιαίτερες περιπτώσεις βαρέων ογκολογικών περιστατικών. Από το 2016 και καθώς η παροχή αυτών των υπηρεσιών από διάφορες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο άρχισε να αυξάνει, η ενασχόλησή μου με αυτό το κομμάτι των πωλήσεών μας άρχισε να αυξάνει. Πιστεύω ότι σχετικά σύντομα, θα ασχολούμαι αποκλειστικά με τις συγκεκριμένες πωλήσεις».

Διαφορετικές ήταν οι απαντήσεις των αυτοαπασχολούμενων οι οποίοι εργάζονται μέσω του διαδικτύου συνήθως από το σπίτι με υποκρυπτόμενη σχέση εξάρτησης. Η διάρκεια της τηλεργασίας στους περισσότερους εξ αυτών εκτείνεται για όσο διάστημα σχεδόν ασκούν το επάγγελμά τους. Ο βαθμός ψηφιοποίησης είναι ιδιαίτερα υψηλός, «Όλη η εργασία μας γίνεται με τη χρήση υπολογιστή, ακόμα και η επικοινωνία με τους πελάτες μας είναι αποκλειστικά και μόνο ψηφιακή», θα μας απαντήσει η Α., εργαζόμενη στον χώρο της διερμηνείας. «Ο κύριος εργοδότης μου είναι στο πανεπιστήμιο, τα τελευταία πέντε χρόνια, στο οποίο εργάζομαι με συμβάσεις έργου, όσο διήρκεσε η πανδημία ο βαθμός ψηφιοποίησης άγγιξε το απόλυτο. Όταν τα μαθήματα άρχισαν να γίνονται από κοντά, ο κύριος όγκος της ερευνητικής μου δραστηριότητας, ακόμα και έρευνες αρχείου, παρέμεναν να γίνονται με τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των μεγάλων βάσεων δεδομένων. Ο βαθμός ψηφιοποίησης εντάθηκε με την πανδημία και παραμένει υψηλός όχι πλέον στη διδακτική διαδικασία αλλά στην έρευνα. Οργανώνω μόνος μου τις ώρες και τον τρόπο εργασίας μου, χωρίς αυτό να είναι πάντοτε θετικό», θα μας απαντήσει ο Γ.

Αν στο επίπεδο της διάρκειας της εργασίας μέσω ψηφιακών μέσων οι περισσότερες απαντήσεις ήταν οι αναμενόμενες, δεν ισχύει το ίδιο και για τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας μέσα στον εβδομαδιαίο ή μηνιαίο χρόνο. Έτσι οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες απασχολούνται και μέσω τηλεργασίας αποκλειστικά· μπορούμε, λοιπόν,



να πούμε ότι ο βαθμός ψηφιοποίησης του εργασιακού τους περιβάλλοντος είναι σχεδόν απόλυτος. Δεν ισχύει το ίδιο για τα στελέχη του δημόσιου τομέα ή για τα υψηλόβαθμα στελέχη των εταιρειών, κυρίως τους IT, οι οποίοι εργάζονται κατά κύριο λόγο μεικτά, με μεγάλο βαθμό ευελιξίας, ενώ είναι στη διακριτή τους ευχέρεια ο τρόπος οργάνωσης του εβδομαδιαίου ωραρίου τους. «Εργάζομαι μεικτά τα τελευταία τρία χρόνια, τρεις ημέρες της εβδομάδας απομακρυσμένα και τις υπόλοιπες δυο από τα κεντρικά γραφεία της εταιρείας, ο βαθμός ψηφιοποίησης ακόμα και όταν εργάζομαι στο γραφείο είναι ιδιαίτερα υψηλός από τη φύση της εργασίας μου», μας απαντά ο Ν., ο οποίος εργάζεται στα πληροφοριακά συστήματα τράπεζας. «Ο βαθμός ψηφιοποίησης δεν εξαρτάται από την τηλεργασία αλλά από την ίδια την εργασία μου, είτε εργάζομαι από μακριά είτε από τα γραφεία ασχολούμαι μόνο με τους υπολογιστές και τα big data. Ωστόσο όλες οι επιχειρήσεις στις οποίες έχω εργαστεί μας αφήνουν στη διακριτική μας ευχέρεια τον τρόπο οργάνωσης της ημέρας μας, με εξαίρεση φυσικά τις συναντήσεις μας οι οποίες είναι σε προκαθορισμένες ώρες», μας απαντάει ο Α., ο οποίος εργάζεται σε hedge fund.

Διαφορά παρατηρήσαμε και στην ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και στην ελευθερία αυτής μεταξύ των πιο χαμηλόβαθμων και πιο υψηλόβαθμων στελεχών. Έτσι, ειδικά οι εργαζόμενες στα ΜΜΕ δεν είχαν μεγάλο βαθμό ελευθερίας και ευελιξίας, καθώς δεν εργάζονταν σε ιδιαίτερα υψηλές θέσεις, σε αντίθεση με τους άνδρες που εργάζονταν ως υψηλόβαθμα διοικητικά ή τεχνικά στελέχη. «Ο εκάστοτε προϊστάμενός μου καθορίζει πόσες και ποιες ώρες θα εργαστώ από μακριά, ενώ παρεμβαίνει και στον τρόπο διεξαγωγής των ρεπορτάζ», θα μας απαντήσει η Β., δημοσιογράφος. «Σε ψηφιακή πλατφόρμα άρχισα να εργάζομαι από το 2019 και μετά, μέχρι τότε δούλευα και σε άλλο κλάδο, αυτόν του βιβλίου – στον οποίο όμως έγιναν εκτεταμένες απολύσεις τότε. Αρχικά δούλευα ως αυτοαπασχολούμενη, όπως όλοι μας και έπειτα από δύο χρόνια μου έκαναν σύμβαση εργασίας. Ως εργαζόμενη σε πλατφόρμα, εξαρχής γνώριζα ότι μέρος της εργασίας μου θα πραγματοποιείται από το σπίτι μέσω τηλεργασίας. Ωστόσο αυτό συστηματοποιήθηκε πλήρως μετά την καραντίνα», μας απαντά η Ζ. «Δεν έχω σχεδόν κανένα περιθώριο ελέγχου του χρόνου και του τρόπου εργασίας μου, είναι θα έλεγα πλήρως οργανωμένος από τον εργοδότη». Η συνάδελφός της από άλλη ψηφιακή πλατφόρμα συμφωνεί, «Δεν έχω κάποιο βαθμό ελευθερίας στο πώς διαχειρίζομαι τον εργάσιμό μου χρόνο, ο τρόπος εργασίας μας είναι προκαθορισμένος από αυστηρά πρωτόκολλα. Ακόμα και τα δώρα που κάνουμε στους δυσαρεστημένους πελάτες μας είναι καθορισμένα μέσα από συγκεκριμένες φόρμες», μας απαντά η Β., εργαζόμενη σε πλατφόρμα.

Από τις συνεντεύξεις προέκυψε, επίσης, ότι η διάσταση του φύλου ή της ηλικιακής ομάδας δεν απασχολεί ιδιαίτερα το δείγμα μας, σε αντίθεση με τη θέση ευθύνης που κατείχαν οι ερωτηθέντες. Φαίνεται, με άλλα λόγια, ότι στο ερώτημα της οργάνωσης

του χρόνου εργασίας, οι συνεντεύξεις επιβεβαίωσαν τις υποθέσεις εργασίας και τις κύριες τάσεις που φαίνονται κοινές στην Ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα.

Ψηφιακό περιβάλλον και συνεργασία με συναδέλφους

Το ερώτημα σχετικά με τη συνεργασία των υπαλλήλων μεταξύ τους αλλά και την επικοινωνία με τη διοίκηση ή τον εργοδότη ήταν από τα κεντρικά ερωτήματα που απασχόλησαν τις συνεντεύξεις μας. Ο λόγος είναι ότι, όπως έχει φανεί μέσα από διάφορες έρευνες, ο βαθμός της επικοινωνίας –ιδιαίτερα με τη διοίκηση– στην Ελλάδα σχετίζεται με τις προοπτικές του εργαζομένου στον εργασιακό του χώρο. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα υπάρχει η κουλτούρα της αξιολόγησης όχι τόσο βάσει των αποτελεσμάτων αλλά βάσει της παρουσίας (Eurofound and the International Labour Office, 2017), γεγονός που τροφοδοτεί και τον ιδιωτικό τομέα ως έναν βαθμό. Εξάλλου, η συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων φαίνεται να είναι μια από τις κατηγορίες που επηρεάστηκαν ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της μαζικής τηλεργασίας στο διάστημα της καραντίνας 2020-2022 αλλά και από τον υψηλό βαθμό ψηφιοποίησης της εργασίας, όπως προκύπτει από έρευνες (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Το γεγονός ότι μεγάλο μέρος των συνεντευξιζομένων μας ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-40 ετών φαίνεται ότι επηρέασε ιδιαίτερα τις απαντήσεις τους. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων αυτής της ηλικιακής ομάδας δήλωσε με μεγάλη ικανοποίηση ότι η συνεργασία με τους συναδέλφους του επηρεάστηκε θετικά. Εξαιρεση αποτέλεσαν οι γυναίκες εργαζόμενες που δουλεύουν στις ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες και ανέφεραν έως και μηδενικά επίπεδα συνεργασίας ή επικοινωνίας με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. «Δεν υπάρχει ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ μας, ακόμα και όταν βρισκόμαστε σε συσκέψεις. Είναι σαν να μην ακούμε ο ένας τον άλλον», αναφέρει η Ζ., ετών 32, η οποία εργάζεται εδώ και τρία χρόνια σε πλατφόρμα. «Δεν υπάρχει συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων. Απουσιάζει η επικοινωνία, ειδικά τις δύσκολες και επίπονες από τον όγκο δουλειάς μέρες, θα ήθελα να βρίσκομαι σε ένα κανονικό γραφείο και όχι στο σπίτι συνδεδεμένη σε πολλά ταυτόχρονα παράθυρα», μας αναφέρει η Β., ετών 29, εργαζόμενη σε πλατφόρμα τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Την ίδια άποψη έχουν και οι πιο μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι είτε σε ψηφιακά μέσα, είτε όσοι εργάζονται σε τηλεργασία, είτε η εργαζόμενη από τον χώρο των 3D εκτυπώσεων. «Όταν δουλεύαμε παλιά στις εφημερίδες, ήταν πολύ πιο απλά, ξέχναγες πώς λένε τον δείνα υπουργό; Πρώταγες απλά τον διπλανό σου. Ήθελες να κάνεις έρευνα για ένα συγκεκριμένο θέμα, μπορούσες να καταφύγεις στο τεράστιο αρχείο και να πάρεις ιδέες, να συνομιλήσεις με τους παλιούς συντάκτες ή απλά να ανταλλάξεις απόψεις με όλο το γραφείο, χωρίς να κλείσεις ραντεβού με βιντεοκλήσεις. Λείπει η ανατροφοδότηση και



αυτό επηρεάζει σίγουρα όχι μόνο την κοινωνικότητά μας, αλλά το ίδιο το αποτέλεσμα της εργασίας μας», μας απαντά ο Ν., ετών 60, ο οποίος εργάζεται με τηλεργασία σε ψηφιακά και όχι μόνο έγγραφα τα τελευταία τριάντα χρόνια.

«Ποια επαφή; Δεν κατάλαβα την ερώτηση, δεν υπάρχει καμία επαφή με τους συναδέλφους μου, παρά μόνο με τον εκάστοτε προϊστάμενο, ο οποίος ελέγχει την εργασία μου», μας απαντά η Μ., ετών 42, εργαζόμενη στις 3D εκτυπώσεις. «Έχει βελτιωθεί πάρα πολύ η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου, καθώς αυτή περιορίζεται αυστηρά και μόνο σε όσα πρέπει να γίνουν και σε τίποτε άλλο. Βέβαια, αυτό έχει και τα αρνητικά του, δεν συνομιλούμε στην ουσία παρά μόνο για τη διαδικασία», θα μας αναφέρει η Δ., ετών 60, εργαζόμενη σε υψηλόβαθμες θέσεις στο Ελληνικό Δημόσιο και εργαζόμενη με τηλεργασία εδώ και τέσσερα χρόνια.

Αντίθετα, οι απαντήσεις των πιο νέων εργαζομένων, ειδικά των στελεχών ΙΤ, κατέδειξαν πολύ μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης. «Η συνεργασία με τους συναδέλφους μου είναι άσογν. Πότε πριν δεν ήταν καλύτερη», μας απαντά ο Ν., ετών 35, εργαζόμενος στον χώρο της πληροφορικής και της τεχνητής νοημοσύνης τα τελευταία δέκα χρόνια. «Η συνεργασία με τους συναδέλφους μου είτε δουλεύω απομακρυσμένα είτε μέσα στο γραφείο είναι ιδιαίτερα πυκνή και αποδοτική. Η τηλεργασία μας βοήθησε να επικεντρωθούμε στα ουσιαστικά και να μειώσουμε τους χρόνους που σπαταλούσαμε σε αδιάφορα meetings», αναφέρει ο Α., ετών 34, εργαζόμενος στον κλάδο της τεχνητής νοημοσύνης και των ψηφιακών παιχνιδιών εδώ και τουλάχιστον έξι χρόνια. «Για να γίνω πιο παραστατική στο πόσο καλή είναι η συνεργασία μας, η πλειονότητα των φίλων μου προέρχεται μέσα από το εργασιακό μου περιβάλλον», λέει γελώντας η Α., ετών 31, εργαζόμενη ως ΙΤ. «Στις εταιρείες που έχω εργαστεί μέχρι σήμερα δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στη γνωριμία και στην αλληλεπίδραση μεταξύ των συναδέλφων. Διοργανώνονται εκδρομές, βραδιές με σκάκι ή επιτραπέζια, με σκοπό να έρθουμε σε επαφή και να ανακτηθεί ο όποιος χρόνος –μη συνύπαρξης– εντός της εργασιακής ημέρας. Δεν θεωρώ ότι αυτός ο χρόνος είναι χρόνος εργασίας, τουλάχιστον όχι ακόμα», μας δηλώνει ο Ν., ετών 34, εργαζόμενος των ψηφιακών μέσων με τηλεργασία. «Έχουν μειωθεί τα περιττά meetings, το κουτσομπολιό και οι περιττές προστριβές όσο καιρό εργάζομαι με τηλεργασία», τονίζει η Ε., ετών 62, εργαζόμενη εξ αποστάσεως σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. «Δεν ξέρω τι πρόσημο να βάλω, ίσως θετικό, παρόλο που μου έχει στοιχίσει σε μεγάλο βαθμό κοινωνικότητας η εργασία σε ψηφιακά μέσα και μέσω τηλεργασίας. Έχουμε χάσει την επικοινωνία με τους συναδέλφους σε οποιονδήποτε προσωπικό βαθμό, εντούτοις η δουλειά με κάποιον τρόπο βγαίνει», επισημαίνει η Δ., ετών 26, εργαζόμενη σε ψηφιακά ΜΜΕ. Η Β. εργαζόμενη στο ψηφιακό εμπόριο αναφέρει «Όλη η επικοινωνία με τον πελάτη γίνεται πλέον ψηφιακά, αυτό σημαίνει ότι

ουσιαστικά διαβάζω και απαντάω σε γραπτά μηνύματα, σε email, στα social media. Πώς μπορώ να εξηγήσω την ποιότητα των εμπορευμάτων μου ψηφιακά; Πώς μπορούν οι ίδιοι οι καταναλωτές να είναι βέβαιοι ότι η αγορά τους καλύπτει τις προσδοκίες τους; Πιστεύω ότι χάνεται η προσωπική σχέση που ανέπτυσσες με τον πελάτη στο φυσικό κατάστημα. Αυτό φυσικά σχετίζεται και με τα προϊόντα με τα οποία εργάζομαι». Σε αντίθεση η Μ., εργαζόμενη επίσης στον τομέα του digital marketing και των ψηφιακών πωλήσεων, μας δίνει μια άλλη διάσταση, «Προσπαθώ καθημερινά να προσωποποιώ την επικοινωνία τόσο με τους συναδέλφους μου, με όποιον τρόπο και εάν γίνεται αυτή, αλλά και την επικοινωνία με τους πελάτες μας. Δεν θεωρώ ότι το ψηφιακό μέσο είναι πιο ψυχρό, αντίθετα με την κατάλληλη χρήση των συμβόλων και της γλώσσας μπορείς να πετύχεις την ίδια σχέση με την επαφή από κοντά. Σε αυτό άλλωστε ειδικεύομαι».

Καταληκτικά μπορούμε να επισημάνουμε ότι υπήρξε μια σαφής διαφοροποίηση εντός του δείγματος σε σχέση με την ηλικία αφενός και τη θέση στην παραγωγή αφετέρου. Οι πιο νέοι μας απάντησαν σε συντριπτικό βαθμό θετικά σχετικά με τη συνεργασία τους με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, ειδικότερα δε οι νέοι άνδρες οι οποίοι εργάζονται σε θέσεις που αφορούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές ή τεχνητή νοημοσύνη. Φαίνεται ότι οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα, γνωρίζοντας την απόσταση που δημιουργείται από τη φύση της εργασίας μεταξύ των συναδέλφων και τις όποιες επιπτώσεις έχει αυτό στην παραγωγικότητα των εργαζομένων, δαπανούν σημαντικά χρηματικά ποσά για την εξωεργασιακή ενδυνάμωση των μεταξύ τους σχέσεων. Η διοργάνωση δομημένων εκδρομών τα Σαββατοκύριακα με συμμετοχή και των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών ή η κουλτούρα των δομημένων απογευμάτων κατά τον ίδιο τρόπο φαίνεται ότι εκκολάπτεται γρήγορα στις επιχειρήσεις που ασχολούνται σε σημαντικό βαθμό με τις ψηφιακές υπηρεσίες, με την ψηφιακή οικονομία. Μια ξεχωριστή ποιοτική και ποσοτική έρευνα θα ήταν αναγκαία ώστε να αναδείξει τη νέα εργασιακή κουλτούρα και την πρόσληψή της από τους εργαζόμενους. Εύλογα, πάντως, ερωτήματα δημιουργούνται σχετικά με τη διαφύλαξη των εργασιακών δικαιωμάτων και την καταπάτηση με εύσχημο τρόπο του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων. Δυστυχώς, στην έρευνά μας, δεν υπήρχε συνεντευξιζόμενος που να εργαζόταν σε τέτοιο καθεστώς και να είχε παιδιά, οπότε δεν καταφέραμε να θέσουμε το κρίσιμο ερώτημα του κατά πόσο τέτοιες πρακτικές αποκλείουν κυρίως τις νέες εργαζόμενες μητέρες.

Τήρηση ωραρίου

Η ψηφιοποίηση της εργασίας και ιδιαίτερα η ευρεία χρήση των ψηφιακών μέσων, των έξυπνων τηλεφώνων και των ηλεκτρονικών υπολογιστών και πολλώ δε μάλλον η διευρυμένη τηλεργασία έχουν αλλοιώσει την έννοια του χρόνου εργασίας. Η τήρηση του



ωραρίου έχει γίνει αρκετά πιο ελαστική σε ολόκληρους κλάδους, ενώ ερωτήματα προκύπτουν και για τον έλεγχο που μπορεί να ασκείται στους εργαζόμενους –ιδιαίτερα με τηλεργασία και στις ψηφιακές πλατφόρμες– από πλευράς εργοδοσίας. Η Ελλάδα, αν και έχει ενσωματώσει στη νομοθεσία της το δικαίωμα στην αποσύνδεση, δεν έχει δημιουργήσει αφενός τους κατάλληλους ελεγκτικούς μηχανισμούς ώστε να καταγράφονται οι παραβιάσεις του νόμου και αφετέρου ο ίδιος ο νόμος έχει πολλά προβλήματα καθώς είναι ιδιαίτερα διευρυμένοι οι εργασιακοί κλάδοι οι οποίοι μπορούν να θέτουν τους εργαζομένους τους σε τηλετοιμότητα, τα χρονικά όρια της οποίας είναι εξίσου διευρυμένα και ευέλικτα.¹⁴ Στις συνεντεύξεις μας εστίασαμε ιδιαίτερα στην τηλετοιμότητα καθώς και στο πόσο τηρείται το λεγόμενο δικαίωμα στην αποσύνδεση. Οι απαντήσεις έχουν και σε αυτή την περίπτωση σαφείς διαφοροποιήσεις, οι οποίες σχετίζονται με τον βαθμό τηλεργασίας των εργαζομένων και τη φύση της εργασίας. Όλοι οι εργαζόμενοι στα ΜΜΕ μας απάντησαν ότι δεν υπάρχει τήρηση του ωραρίου και οι ώρες εργασίας τους έχουν αυξηθεί, είτε εργάζονται σε ψηφιακά μέσα είτε μέσω τηλεργασίας. «Δουλεύω τουλάχιστον 2 με 3 ώρες παραπάνω, και ειδικά τα Σαββατοκύριακα», μας απαντά η Κ., εργαζόμενη σε ψηφιακό μέσο. «Δεν έχω ώρες εργασίας, έχω όμως μεγάλη ευελιξία, μπορώ να δουλεύω όλη μέρα αλλά επιλέγω πότε θα κάνω διάλειμμα, κάτι που στο συμβατικό γραφείο δεν ήταν εφικτό», λέει η Δ., εργαζόμενη και σε ψηφιακά μέσα. «Τα έξυπνα τηλέφωνα και η τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας δημιούργησαν μια νέα αντίληψη σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος δικαιούται να σου στέλνει ακόμα και το Σάββατο το απόγευμα ένα μήνυμα στο what's app να τσεκάρεις τα email σου και να απαντήσεις σε κάποια από αυτά, με τη δικαιολογία "σπίτι είσαι" ή "10 λεπτά θα κάνεις"», μας απαντά η Λ., μονογονέας, ετών 45, εργαζόμενη με τηλεργασία κάποιες φορές μέσα στην εβδομάδα.

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων χρειάστηκε πολλές φορές να επιμείνουμε στην έννοια της τηλετοιμότητας, ακόμα και σε εργαζόμενους οι οποίοι αρχικά δήλωναν ότι δεν υπήρχε καμία παραβίαση του ωραρίου εργασίας και ο βαθμός ελέγχου από πλευράς εργοδοσίας ήταν χαμηλός. «Τα ωράρια εργασίας μας τηρούνται πλήρως, δεν κάνω ποτέ υπερωρίες και έχω μεγάλο βαθμό ελευθερίας από τον προϊστάμενό μου», μας απαντά αρχικά ο Α., ετών 34, εργαζόμενος στην ψηφιακή νοσηρότητα. Ύστερα από επιμονή στην τηλετοιμότητα και στο δικαίωμα της αποσύνδεσης αναφέρει, «Ναι φυσικά και θα απαντήσω σε όλα μου τα email ακόμα και αν είναι Κυριακή ή Σάββατο, δεν ξέρω αν θα έχω αρνητικές συνέπειες αν δεν το κάνω, αλλά είναι μια κοινή συνήθεια όλων μας».

14. Βλ. <https://www.inegsee.gr/diktes-klimatos-agoras-ergasias-megali-miosi-isodimaton-stous-ergazomenous-idiotikou-tomea-schedon-6-stous-10-ergazomenous-dilonoun-miosi-isodimaton-to-36-diloni-miosi-megalyteri-tou-21-am/>.

«Δεν δουλεύω ποτέ πέραν του ωραρίου μου», μας απαντά ο Κ., ετών 29, εργαζόμενος ως IT, «Ναι, φυσικά και δέχομαι κλήσεις εκτός ωραρίου στις οποίες απαντάω, όπως και emails, θεωρείται αυτό υπερωρία;». Οι εργαζόμενοι που εργάζονται στον τομέα των IT ή της τεχνητής νοημοσύνης, στους πιο ψηφιοποιημένους κλάδους θα λέγαμε, έχουν και σε αυτή την κατηγορία τις πιο ομαδοποιημένες απαντήσεις, καθώς φαίνεται να μην κάνουν υπερωρίες μεν, αλλά να βρίσκονται συχνά σε τηλετοιμότητα. «Κανείς μας δεν κάνει υπερωρίες, δεν χρειάζεται, υπάρχει εντατικοποίηση έντονη κατά τη διάρκεια του οκταώρου ή επταώρου», μας απαντά η Κ., ετών 45, εργαζόμενη στον κλάδο των υπολογιστών.

Οι εργαζόμενοι με τηλεργασία και όσοι εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες έδωσαν τις πιο συχνές καταφατικές απαντήσεις σχετικά με την παραβίαση του ωραρίου εργασίας. «Δουλεύω τουλάχιστον 2 ώρες παραπάνω κάθε φορά που εργάζομαι από το σπίτι», μας απαντά η Β., ετών 37, τηλεεργαζόμενη. «Δεν υπάρχει η έννοια του σχολάω κάποια συγκεκριμένη ώρα», τονίζει ο Κ., ετών 39, εργαζόμενος σε ψηφιακά συστήματα μεγάλης επιχείρησης. «Η τήρηση του ωραρίου είναι κάτι πολύ σχετικό, συνήθως δεν τηρείται αλλά αυτό δεν καταγράφεται επίσημα, ούτε μπορώ να το καταγγείλω με κάποιον τρόπο, είναι κοινή πρακτική στις πλατφόρμες», μας απαντά η Ζ., ετών 31. Το ίδιο επισημαίνουν σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, είτε εργάζονται εντός είτε εκτός γραφείου ή σπιτιού. «Οι πλατφόρμες είναι έτσι σχεδιασμένες ώστε η ευελιξία των ωραρίων να θεωρείται κάτι σύνηθες μέσα στο πλαίσιο της εργασίας μας», απαντά ο Β., ετών 47, «Ειδικά όσοι συνάδελφοι εργάζονται με μηχανάκι, η καταπάτηση των ωραρίων είναι το πλέον συχνό τους πρόβλημα». Παρόμοιες απαντήσεις μας έδωσε και η Γ., ετών 28, «Εργάζομαι συχνά πλέον του ωραρίου μου, είναι η πολυδιαφημιζόμενη ευελιξία, συχνά εργάζομαι και Σαββατοκύριακα γιατί μπορεί να τύχει κάτι επείγον».

«Έχω ξεχάσει τι θα πει ωράριο εργασίας, ακόμα και το καλοκαίρι στην παραλία έτυχε να δουλεύω», μας απαντά η Μ., ετών 42, εργαζόμενη στις 3D εκτυπώσεις, «Δεν ξέρω αν έχει να κάνει με την ίδια την ψηφιοποίηση ή με την εντατικοποίηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, αλλά στη δική μου εργασία δεν υπάρχουν ωράρια». Η Ε., τηλεεργαζόμενη, ετών 62, διαφοροποιείται σε κάποιο βαθμό, «Το ωράριο συνήθως τηρείται από πλευράς εργοδοσίας, έχοντας όμως τη δυνατότητα ευελιξίας, καθώς δεν υφίσταμαι κάποιον τακτικό έλεγχο, μπορώ να πω ότι δουλεύω παραπάνω όταν είμαι από το σπίτι. Φυσικά είμαι πιο συγκεντρωμένη στην εργασία μου, ιδιαίτερα όταν γράφω κείμενα, αλλά ο χρόνος εργασίας επιμηκύνεται με διάφορους τρόπους σχεδόν καθημερινά». Ο Λ., ετών 56, ο οποίος εργάζεται με τηλεργασία σε ιδιωτική εταιρεία για να μπορεί να προσέχει τα παιδιά του κάποιες μέρες, λέει χαρακτηριστικά, «Σαφώς και δουλεύω παραπάνω, όταν εργάζομαι μέσω τηλεργασίας, βάζουμε meetings ή κοινές συνεδριάσεις με άλλους φορείς και πελάτες και το απόγευμα, ωστόσο κάνω κάποιο



διάλειμμα να φέρω τα παιδιά από το σχολείο. Σίγουρα δουλεύω πάνω από 8 ώρες και τα Σαββατοκύριακα είμαι σε επιφυλακή, αλλά έτσι δεν είναι η τηλεργασία;». «Ο λόγος που θα ήθελα να μην κάνω τηλεργασία είναι η αύξηση του ωραρίου εργασίας. Δουλεύω τουλάχιστον 3 ώρες παραπάνω όταν τηλεργάζομαι», μας λέει η Κ., ετών 40, εργαζόμενη σε επιχείρηση εκπαίδευσης.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες, με εξαίρεση όσοι εργάζονται σε υψηλού βαθμού ψηφιοποιημένες θέσεις εργασίας, φαίνεται να συμφωνούν με όλους τους τρόπους ότι οι ώρες εργασίας είτε μέσω τηλεργασίας, είτε λόγω της αυξημένης χρήσης συσκευών υψηλής τεχνολογίας, είτε λόγω αύξησης του βαθμού ψηφιοποίησης της εργασίας τους έχουν στο σύνολό τους αυξηθεί. Ακόμα και όσοι αρχικά απάντησαν ότι δεν έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την ψηφιοποίηση της εργασίας τους, οι εργαζόμενοι ως IT ή οι εργαζόμενοι στον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης, όταν οι ερωτήσεις έγιναν πιο συγκεκριμένες και επικεντρώθηκαν στους τρόπους εισχώρησης της τεχνολογίας στην προσωπική τους ζωή, κατέφασκαν στο γεγονός ότι ασχολούνται με την εργασία τους και τις ώρες πέραν του ωραρίου. Έγινε έτσι καταφανές ότι η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, και δη η ελαστικοποίηση του οκτώωρου που προσφέρει η τηλεργασία και η τηλετοιμότητα, φαίνεται να έχει εμπεδωθεί στην πλειονότητα ειδικά των νέων εργαζομένων, γεγονός που προβληματίζει σχετικά με την παγίωση μιας εργασιακής κουλτούρας με δυσδιάκριτα όρια του χρόνου εργασίας και του χρόνου προσωπικής ζωής.

Τέλος, να τονίσουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες δήλωσαν ότι το οκτώωρό τους δεν τηρείται σε καθημερινή σχεδόν βάση. Μια πιο πλατιά ποσοτική έρευνα τόσο στις πλατφόρμες όσο και σε όσους εργάζονται με τηλεργασία θα μπορούσε να μας δώσει σαφή στοιχεία της νέας εργασιακής πραγματικότητας και της παραβίασης θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων.

Βαθμός ελέγχου από την εργοδοσία

Η τέταρτη κατηγορία που ερευνήσαμε ήταν αυτή που αφορούσε τον βαθμό ελέγχου από την εργοδοσία στους εργαζόμενους. Αρκετές ποσοτικές έρευνες δείχνουν ότι ένας σημαντικός παράγοντας που καθυστέρησε ειδικά την υιοθέτηση της τηλεργασίας, από μεριάς κυρίως των εργοδοτών, είχε να κάνει στην Ελλάδα με τον έλεγχο των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.¹⁵ Οι εργαζόμενοι από τη μεριά τους ήταν ιδιαίτερα επιφυλακτικοί σχετικά με τις επιπτώσεις που θα έχει η τηλεργασία στην αξιολόγηση της απόδοσής τους, καθώς θα εξαρτιόταν περισσότερο από τα αποτελέσματα ή από αστάθμητους παράγοντες, χωρίς να είναι ορατή η ίδια η καταπόνηση κατά τη

15. Βλ. ποσοτική έρευνα του INE ΓΣΕΕ για τηλεργασία.

διάρκεια της εργασιακής ημέρας. Οι συνεντεύξεις μας δείχνουν ότι ο βαθμός ελέγχου της εργοδοσίας στην εργάσιμη ημέρα διαφέρει πολύ ανάλογα με τον εργοδότη και δεν μπορεί να ταξινομηθεί, τουλάχιστον, με βάση το δείγμα που έχουμε. Ωστόσο, φαίνεται ότι ειδικά στον χώρο των ΜΜΕ η εργοδοσία είναι ιδιαίτερα επιφυλακτική με τη χρήση των ψηφιακών μέσων· είτε πρόκειται για τηλεργασία, είτε πρόκειται για εργασία σε ψηφιακό μέσο, είτε ακόμα και για πολύ μεγάλη εξοικείωση με την ψηφιοποίηση ο βαθμός ελέγχου φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ασφυκτικός. Η Β., εργαζόμενη σε ψηφιακό μέσο είναι ιδιαίτερα παραστατική, «Στην παλιά μου [εργασία] όμως ήταν βασανιστήριο. Εξαιτίας της εξοικείωσης με τα calls, η εργοδοσία καλούσε σε βιντεοκλήση συνεχώς, με αποτέλεσμα να υπάρχει ανυπόφορη πίεση και παραβίαση της ιδιωτικότητάς μου. Αισθανόμουν ότι οποιαδήποτε στιγμή θα πρέπει να είμαι σε επιφυλακή στο ίδιο μου το σπίτι. Έπρεπε να είμαι σε ετοιμότητα, τόσο στην εξωτερική μου εμφάνιση όσο και στις συνθήκες που επικρατούν στο οικογενειακό μου περιβάλλον. Ακόμη, η εργοδοσία προχωρούσε σε συχνές εφόδους στα group calls μεταξύ συναδέλφων, στα οποία απαιτούσε να έχει πρόσβαση. Έτσι, πολύ συχνά, συνδέονταν είτε για να ελέγξουν το αν είναι όλοι συνδεδεμένοι, είτε για να ελέγξουν το κλίμα συνεργασίας. Γέλια και ψιλοκουβέντα ήταν απαγορευμένα». Τέτοιου είδους φαινόμενα είναι ιδιαίτερα πυκνά στα ΜΜΕ, είτε ψηφιακά είτε έντυπα, η Λ., εργαζόμενη σε έντυπα και ψηφιακά μέσα συνεχίζει, «Είμαι διαρκώς σε ετοιμότητα, είτε βρίσκομαι στο σπίτι, είτε στο γραφείο, είτε στον δρόμο προς την εργασία ή προς ρεπορτάζ. Οφείλω να δίνω πλήρη αναφορά στην εργοδοσία, ενώ είναι πολύ συχνό φαινόμενο να δέχομαι βιντεοκλήση που με επιτηρεί κατά πόσο εργάζομαι. Ναι, έχει τύχει να μου κάνουν βιντεοκλήση για να δουν Σάββατο –απλήρωτο– αν όντως κάνω ρεπορτάζ όπως μου επέβαλαν ή είμαι σπίτι. Και στο σπίτι το ίδιο υφίσταμαι, υπάρχει πλήρης παραβίαση του ιδιωτικού μου χώρου». «Είναι μια συνήθη και πάγια τακτική, οι πιο πολλοί τη δέχονται γιατί φοβούνται την απόλυση, και γι' αυτό δεν φτάνουν καν οι καταγγελίες στο συνδικάτο. Στα πιο πολλά ηλεκτρονικά μαγαζιά, ο έλεγχος της εργοδοσίας είναι ανυπόφορος πλέον, με πρόσχημα μόνο την τηλεργασία», μας εφιστά την προσοχή ο Ν.

Το γεγονός του μεγάλου βαθμού ελέγχου από την εργοδοσία το συμπεράναμε και εμείς κατά τη διάρκεια της προσπάθειάς μας να βρούμε εργαζόμενους σε ΜΜΕ που θα έπαιρναν μέρος στην έρευνα. Υπήρχε άρνηση συνολική, η οποία εκπορευόταν και από τον φόβο προς την εργοδοσία και τον έλεγχο που θα μπορούσε να ασκηθεί σε περίπτωση γνώσης των ονομάτων ή του μέσου στο οποίο εργάζεται ο εκάστοτε συνεντευξιζόμενος.

Εξίσου υψηλός είναι ο έλεγχος στις ψηφιακές πλατφόρμες, όπου συχνά η εργασιακή μέρα του εργαζόμενου καταγράφεται ολόκληρη μέσα από κρυπτοσυστήματα παρα-



κολούθησης όλων των κινήσεων των εργαζομένων είτε στους υπολογιστές με τους οποίους εργάζονται είτε στα τηλέφωνα, εφόσον πρόκειται για τηλεφωνικά κέντρα.

«Καταγράφεται κάθε κίνησή μας στον υπολογιστή, σε μια κλασική δουλειά μπορούσα να μιλήσω και με τους συναδέλφους μου, να κάνουμε έστω ένα ελάχιστο small talk, από τότε που είμαι στην πλατφόρμα δεν έχω καμία δυνατότητα να κάνω το στιδήποτε, καταγράφεται ακόμα και το διάλειμμα για τουαλέτα», μας επισημαίνει η Ζ., εργαζόμενη σε πλατφόρμα. «Υπάρχουν τα συστήματα, που είναι πλέον σε όλα τα μηχανάκια, που καταγράφουν όλες μας τις διαδρομές, τα διαλείμματα, τους χρόνους παράδοσης. Είναι συνδεδεμένα με τα κεντρικά και ξέρουν κάθε στιγμή μέσω του σήματος πού βρίσκομαι. Το αποτέλεσμα είναι να μην μπορούμε να παρεκκλίνουμε καθόλου, αλλά το κύριο πρόβλημα είναι ότι συχνά πρέπει να απολογούμαστε γιατί διαλέγουμε τη δείνα και όχι την άλλη διαδρομή που φαίνεται στον εργοδότη πιο γρήγορη. Έχουμε καταγγείλει εδώ και τουλάχιστον δέκα χρόνια ότι ο μεγάλος αδερφός πιέζει τον κλάδο μας, πολλά ατυχήματα γίνονται από την αφόρητη και διαρκή πίεση που υφίστανται οι συνάδελφοι πάνω στο τιμόνι», μας απαντά ο Κ., εργαζόμενος σε ψηφιακή πλατφόρμα. Η ψηφιοποίηση επέτρεψε τη συνεχή παρακολούθηση των εργαζομένων, ακόμα και την παρέμβαση στον τρόπο εργασίας, όπου προηγουμένως δεν υπήρχε. «Όταν διδάσκαμε μέσω της πλατφόρμας του πανεπιστημίου, δεν ήταν λίγες οι φορές που έρχονταν γονείς φοιτητών ή συγγενείς τους και μας επιτηρούσαν με κάποιο τρόπο. Και ως ένα βαθμό στο ελληνικό πανεπιστήμιο αυτό είναι δυνατό, καθώς τα μαθήματα είναι ανοιχτά. Σου θυμίζω όμως την τεράστια συζήτηση που είχε ανοίξει στα παιδιά του δημοτικού ή του γυμνασίου, όπου παρέμβαιναν κανονικά οι γονείς στο διδακτικό έργο και απαιτούσαν να διδαχθούν ή να μη διδαχθούν ολόκληρα κομμάτια ύλης ειδικά στην ιστορία ή στη βιολογία. Εκεί ο έλεγχος ήταν σωρευτικός και βαρύς», αναφέρει χαρακτηριστικά ο Γ., ερευνητής στο πανεπιστήμιο. Το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων υφίσταται, αν και πολλές φορές χρησιμοποιείται κατά το δοκούν από τους εργοδότες. «Προσωπικά δεν αισθάνομαι κανέναν έλεγχο από πλευράς εργοδοσίας, έχω πολύ μεγάλη ελευθερία στη δουλειά μου. Ωστόσο ο υπολογιστής στον οποίο δουλεύω έχει σύστημα που καταγράφει τη δραστηριότητά μου, ενώ ελέγχεται π.χ. σε ποιες σελίδες σερφάρω, ενώ μου απαγορεύει να μπω σε social media. Οκ έχω το κινητό για αυτά, όμως», μας λέει ο Α., εργαζόμενος σε εταιρεία τεχνητής νοημοσύνης. Παρόμοιες απαντήσεις πήραμε από όλους όσοι εργάζονται σε υψηλής ψηφιοποίησης εργασίες. Ο έλεγχος ναι μεν υπάρχει, μαζί όμως με μεγάλο βαθμό ελευθερίας. Οι υπόλοιποι συνεντευξιαζόμενοι σχεδόν προσπέρασαν αυτή την ερώτηση καθώς τους φάνηκε περιττή η απάντηση, ο έλεγχος δεν τροποποιήθηκε με κάποιον τρόπο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή αυτός υπήρχε ήδη αρκετά χρόνια, όπως, επί παραδείγματι,

οι κάμερες στις τράπεζες και στην πλειονότητα του εμπορίου. Τέλος, να τονίσουμε ότι αυτό που αναδείχθηκε μέσα από τις συνεντεύξεις είναι η αύξηση της ψηφιοποίησης στον τρόπο που επιλέγουν οι εργοδότες να ελέγξουν τις κινήσεις των εργαζομένων τους.

Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η εργασιακή κουλτούρα που διαμορφώνει ο υψηλός βαθμός ψηφιοποίησης, η τηλεργασία, η χρήση των έξυπνων συσκευών και η ταχεία ανάπτυξη των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση επηρεάζει, όπως είδαμε, έντονα το ωράριο εργασίας της πλειονότητας των εργαζομένων. Οι προηγούμενες κατηγορίες που εξετάσαμε στις συνεντεύξεις μας –ο βαθμός ελέγχου από την εργοδοσία και η τήρηση του ωραρίου εργασίας– συσχετίζονται άμεσα με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Εντούτοις, σε αυτή την κατηγορία υπεισέρχονται και άλλοι παράγοντες που διαμορφώνουν την τελική κρίση των εργαζομένων αναφορικά με τις αλλαγές σε αυτόν τον τομέα. Ιδιαίτερα στους εργαζόμενους με τηλεργασία ή στις ψηφιακές πλατφόρμες ένα πολύ σημαντικό θετικό στοιχείο είναι η μεγάλη μείωση του χρόνου των μετακινήσεων, άρα και η δυνητική αύξηση του προσωπικού χρόνου, καθώς και η σαφής οριοθέτηση των χρόνων εργασίας.

Στις συνεντεύξεις μας κοινός τόπος υπήρξαν οι προσδοκίες σχετικά με την τηλεργασία ή με τον υψηλό βαθμό ψηφιοποίησης καθώς και η βιωμένη πραγματικότητα, η οποία συχνά παρουσιάστηκε αρκετά διαφορετική. Και σε αυτόν τον παράγοντα που εξετάσαμε, οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον κλάδο των IT και της τεχνητής νοημοσύνης μας έδωσαν πολύ διαφορετικές απαντήσεις από τους υπόλοιπους. Θα πρέπει να συνηπολογίσουμε το γεγονός ότι η πλειονότητά τους βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα των 25-40 ετών, ενώ οι περισσότεροι δεν έχουν παιδιά. Ο παράγοντας φύλο δεν φαίνεται να έπαιξε τόσο σημαντικό ρόλο στις απαντήσεις όσο η θέση εργασίας. Συγκεκριμένα, οι πιο αρνητικές απαντήσεις δόθηκαν από τους εργαζόμενους στα ΜΜΕ και στις ψηφιακές πλατφόρμες, ενώ όσοι εργάζονται με τηλεργασία είχαν μεικτές απαντήσεις. Οι πέντε ερωτώμενοι από τον κλάδο των IT και της τεχνητής νοημοσύνης μας απάντησαν με πολύ μεγάλη σιγουριά ότι ο χρόνος μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής έχει βελτιωθεί αρκετά, ειδικά μετά την πρώτη περίοδο της πανδημίας όπου όχι μόνο εξαπλώθηκε περαιτέρω η τηλεργασία και η ψηφιοποίηση της επικοινωνίας, αλλά αναπτύχθηκαν περισσότερο οι εταιρείες για τις οποίες εργάζονταν. Σημαντικοί παράγοντες που φαίνεται να ενίσχυσαν τα όρια μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι η μείωση των μετακινήσεων, η αύξηση της παραγωγικότητας και η μείωση του χρόνου στην επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων μάς επεσήμαναν οι περισσότεροι, «Έχω πλέον χρόνο να βλέπω τους δικούς μου, να κάνω γιορτές μαζί τους, να πηγαίνω



όπου θέλω μέσα στην ημέρα, νιώθω πολύ πιο ελεύθερος», μας λέει ο Α, εργαζόμενος στην τεχνητή νοημοσύνη. «Η δουλειά μας πάντα είχε έναν σημαντικό βαθμό ελευθερίας, αλλά πριν το 2015 ήταν πολύ πιο δύσκολη η επικοινωνία με τους πελάτες ή με τους εργοδότες, όσο αυξάνει ο βαθμός ψηφιοποίησης όλης της κοινωνίας τόσο μεγαλύτερες δυνατότητες έχουμε για βελτίωση της σχετικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής», μας απαντά ο Ν., εργαζόμενος ως ΙΤ. «Δεν θεωρώ ότι οι δομημένες εκδρομές ή τα τηλέφωνα που δέχομαι παραβιάζουν τον προσωπικό μου χώρο και χρόνο, μπορώ να το [το κινητό] βάλω για ώρες στο αθόρυβο. Είμαι σίγουρα πιο παραγωγικός καθώς δουλεύω από όπου θέλω, και πολλές φορές επιλέγω να αλλάξω ακόμα και χώρα, οπότε η ελευθερία στην προσωπική μου ζωή είναι πολύ μεγαλύτερη από πριν», σχολιάζει η Ν., εργαζόμενη ως ΙΤ. «Η τηλεργασία, σε συνδυασμό με την όλο και επιταχυνόμενη ανάπτυξη του κλάδου μας, θεωρώ ότι θα μειώσει στο άμεσο μέλλον τις ώρες εργασίας μας, γιατί θα βασίζονται στην παραγωγικότητα και το αποτέλεσμα και όχι στην αυστηρή τήρηση του ωραρίου. Προς ώρας δουλεύω κάποιες μέρες κάπως παραπάνω, αλλά η μείωση των μετακινήσεων έχει αυξήσει τις ώρες που ξοδεύω αποκλειστικά και μόνο για μένα», επισημαίνει ο Κ., εργαζόμενος ως ΙΤ σε μεγάλο επιχειρηματικό όμιλο. «Η τηλεργασία και όχι τόσο το είδος της εργασίας μας νομίζω ότι βελτίωσε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, πάω γυμναστήριο αντί να είμαι κολλημένη στην Κηφισίας», μας απαντά η Μ., εργαζόμενη στις 3D εκτυπώσεις. «Να γράψεις, όμως, ότι ακόμα και όταν είμαι σπίτι δέχομαι διαρκώς κλήσεις ή email στα οποία πρέπει να απαντήσω, άμεσα. Βέβαια έχω την πολυτέλεια ταυτόχρονα να βλέπω την κόρη μου να μεγαλώνει. Αν αυξηθούν τα κέρδη της επιχείρησης και ο κλάδος αυξηθεί συνολικά στην Ελλάδα, ευελπιστώ να δουλεύω λιγότερο και τις ώρες που είμαι σπίτι», συμπληρώνοντας «και έχω σχολάσει».

Οι συνεντευξιζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες μας δίνουν μια εντελώς διαφορετική διάσταση του θέματος, «Δεν υπάρχουν όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, νομίζω ότι οι εργοδότες μας πιστεύουν ότι μπορούν να μας ενοχλούν όποτε θέλουν», επισημαίνει η Ζ., «Ναι κάποιες μέρες, δεν πάω στο γραφείο, γιατί οι πλατφόρμες πολλές φορές δεν έχουν το κλασικό γραφείο, όπως το ξέραμε, αλλά τις ώρες που κερδίζω από τις μετακινήσεις τις χάνω σε απλήρωτες υπερωρίες, και το γεγονός ότι δουλεύω σπίτι νιώθω ότι παραβιάζει τον προσωπικό μου χώρο». «Ποια προσωπική ζωή; Ακόμα και τώρα που τους επιβάλαμε να μας κάνουν συλλογικές συμβάσεις και να μη μας έχουν ως αυτοαπασχολούμενους, οι ώρες εργασίας είναι τόσες πολλές που ξεχνάω να δω την οικογένειά μου, φυσικά και πριν τις πλατφόρμες δούλευα λιγότερο, ήταν άλλη η σχέση με το πραγματικό και όχι το “εικονικό” αφεντικό», ο Β., εργαζόμενος σε ψηφιακή πλατφόρμα. «Έχει επηρεάσει ιδιαίτερα αρνητικά την κοινωνικότητά μας, δεν

υπάρχει προσωπική επαφή με συναδέλφους, ενώ το γεγονός ότι περιορίζομαι και με το παιδί στο σπίτι, νομίζω έχει χαλαρώσει τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής», επισημαίνει η Γ., εργαζόμενη σε πλατφόρμα. «Δεν υπάρχει κανένα όριο μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, δουλεύω από το σπίτι ή από βιβλιοθήκες, έχει μειωθεί ο χρόνος μετακίνησης, αλλά θεωρώ ότι δεν υπάρχει προσωπικός χώρος και χρόνος. Είτε κάποιος θα με πάρει τηλέφωνο την πιο ακατάλληλη ώρα ή θα πρέπει να εντατικοποιήσω την εργασία μου επειγόντως για να βγει κάποιο πρότζεκτ. Συνήθως δε οι εργοδότες θεωρούν ότι είμαστε πλήρως ευέλικτοι, οπότε σπάνε και τα πιο παραδοσιακά στεγανά, εκείνα του Σαββατοκύριακου ή των βραδινών ωρών», μας λέει ο Γ., που δουλεύει ως αυτοαπασχολούμενος με υποκρυπτόμενη σχέση εξάρτησης ως ερευνητής σε πανεπιστήμιο της ημεδαπής. Η Β., η οποία απασχολείται στο ηλεκτρονικό εμπόριο, επισημαίνει, «Αν θες να αυξήσεις τις πωλήσεις σου, πρέπει να δημιουργήσεις έναν μηχανισμό άμεσης απάντησης στα μηνύματα των πελατών. Αυτό επί της ουσίας σημαίνει ότι όσοι απασχολούνται σε αυτό το αντικείμενο, βρίσκονται σε μια διαρκή τηλεπαισιότητα. Δεν υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Υπάρχει ένα καθεστώς άτυπης συμφωνίας περί αυτού».

«Δουλεύω μέσω τηλεργασίας 30 χρόνια, εργάζομαι σχεδόν όλη την ημέρα ακόμα και Σαββατοκύριακα. Ωστόσο ξυπνάω όποτε θέλω, παίρνω έναν υπνάκο όποτε θελήσω και σίγουρα ήμουν εδώ [στο σπίτι] βλέποντας τις κόρες μου να μεγαλώνουν», μας επισημαίνει ο Ν., εργαζόμενος σε ψηφιακά και έντυπα ΜΜΕ, «Η εντατικοποίηση της φύσης της εργασίας μου αντισταθμίστηκε από τον βαθμό ελευθερίας που σου παρέχει η τηλεργασία». Συνόψισε με έναν τρόπο και τα δικά μας συμπεράσματα σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία, όπως φαίνεται, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ελευθερία εντός της εργασιακής σχέσης. Η Β., εργαζόμενη επίσης σε ΜΜΕ, αποτυπώνει ιδιαίτερα εύγλωττα το παραπάνω συμπέρασμα συγκρίνοντας δύο διαφορετικούς εργοδότες, «Επεκτείνω τις διακοπές μου, δεν χάνω στιγμές με την οικογένειά μου, όπως γιορτές κ.ά., μένω στο σπίτι όποτε αυτό απαιτείται. Ίσα ίσα μειώνει το άγχος μου, διότι αξιοποιώ αυτό το εργαλείο όποτε είναι ανάγκη. Την περίοδο της υποχρεωτικής τηλεργασίας όμως στην προηγούμενη δουλειά μου είχε γίνει εφιάλτης. Τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής δεν ήταν διακριτά. Δεν αισθανόμουν άνετα να ήμουν με τις πιτζάμες στο ίδιο μου το σπίτι. Θυμάμαι περίπτωση συναδέλφου που έλειψε πέντε λεπτά στην τουαλέτα και ακολούθησε ανάκριση διότι διαπιστώθηκε ότι παρόλο που ήταν συνδεδεμένος δεν ήταν ενεργός».

Η ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής είναι μια πολυπαραγοντική συνάρτηση καθώς δεν αφορά μόνο το εργασιακό περιβάλλον και την τήρηση της εργασιακής νομοθεσίας, όπως βλέπουμε, αλλά και αρκετούς άλλους παράγοντες, όπως είναι οι



μετακινήσεις, ο βαθμός τηλειοιμότητας, η παραγωγικότητα και η εξάρτηση της αξιολόγησης ή της διατήρησης της σχέσης εργασίας από αυτήν, η κουλτούρα της εκάστοτε επιχείρησης. Συμπερασματικά, μπορούμε με σχετική ασφάλεια να ισχυριστούμε ότι η ψηφιοποίηση δίνει δυνατότητες λιγότερης και ποιοτικότερης εργασίας, ωστόσο, το γεγονός αυτό δεν αποτελεί κεκτημένο των εργαζομένων προς ώρας. Ειδικά στους τομείς της υψηλής ψηφιοποίησης κάτι τέτοιο φαίνεται να έχει κατακτηθεί σε σημαντικό βαθμό, αν και τα όποια συμπεράσματά μας θα πρέπει να επαληθευτούν με μια μεγάλη ποσοτική έρευνα ανά κλάδο. Ωστόσο, φαίνεται ότι στους κλάδους με σημαντικά ποσοστά εργασιακής επισφάλειας ή καταπάτησης των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως στα ΜΜΕ ή στον κλάδο των ψηφιακών πλατφορμών, η εργοδοτική αυθαιρεσία στη χρήση της τηλειοιμότητας ή στην αξιολόγηση ή στην καταπάτηση του ωραρίου έχει δυσχεράνει κατά πολύ την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής.

Ευελιξία συμβάσεων, ελαστικοποίηση εργασιακών σχέσεων

Η προτελευταία κατηγορία με την οποία ασχοληθήκαμε αφορούσε την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων κυρίως στο επίπεδο των συμβάσεων. Στη βιβλιογραφία γίνεται συχνή αναφορά για την ευελιξία που διέπει την εργασία είτε στους νέους κλάδους είτε στις ψηφιακές πλατφόρμες. Το ερώτημα που μας απασχολεί εδώ είναι να αναλύσουμε μέσω των ίδιων των εργαζομένων πώς βιώνουν οι ίδιοι την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ειδικά σε σχέση με τις συμβάσεις τους, τον χρόνο διάρκειάς τους, τον τρόπο ανανέωσής τους, το κατά πόσο συχνά καλούνται να αλλάξουν εργοδότη και εργασιακό περιβάλλον και γιατί. Οι ερωτήσεις σε αυτήν την κατηγορία ήταν από τις πλέον απαιτητικές καθώς οι περισσότεροι εργάζονται με ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες σπάνια είναι αορίστου χρόνου, συχνά δε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν εάν υπάρχει σε ισχύ συλλογική σύμβαση εργασίας που τους καλύπτει. Το γεγονός, μάλιστα, ότι ειδικά οι νέοι που εργάζονται σε υψηλού βαθμού ψηφιοποιημένες εργασίες αμείβονται συνήθως με μισθούς που ξεπερνούν κατά πολύ αυτούς της συλλογικής σύμβασης εργασίας δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για την αύξηση της εντατικοποίησης ή της ελαστικότητας της εργασιακής σχέσης. Αυτό δεν προκύπτει ως αίτιο στη μεγάλη επισφάλεια που βιώνουν όσοι εργάζονται στις ψηφιακές πλατφόρμες και στον χώρο των ΜΜΕ. Διαφορετικά είναι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων που εργάζονται με κάποιο βαθμό τηλεργασίας μέσα στον μήνα, καθώς σε αυτούς η ελαστικότητα αφορά το ωράριο κατά κύριο λόγο και όχι τόσο τις συμβάσεις εργασίας. Και σε αυτήν την κατηγορία φαίνονται οι διαφοροποιήσεις που έχουμε δει και στις προηγούμενες. Εντούτοις, όπως και στην περίπτωση του ωραρίου, είναι σημαντικό να διαβάσουμε πίσω από τις λέξεις για να κατανοήσουμε τον βαθμό

εργασιακής επισφάλειας ή ελαστικοποίησης, ειδικά στην ομάδα όσων εργάζονται ως ΙΤ ή στην τεχνητή νοημοσύνη.

«Η φύση της εργασίας μας είναι τέτοια που αλλάζουμε συχνά εταιρείες ώστε να βελτιώνουμε τα προσόντα μας και έτσι και την αμοιβή μας. Οι συμβάσεις μας είναι κυρίως ατομικές, ενώ πολλές εταιρείες σου προσφέρουν δελεαστικά πακέτα εάν δεχθείς να εργαστείς ως αυτοαπασχολούμενος. Σε μια τράπεζα που δούλεψα ως ΙΤ, επί παραδείγματι, μας έδιναν κάθε μήνα επιταγές για καταστήματα ρούχων, τροφίμων, όπως και ιδιωτική ασφάλεια αν δεχόσουν να εργαστείς με μπλοκάκι», μας εξηγεί ο Γ., εργαζόμενος σε πολυεθνική ως ΙΤ. «Τώρα είμαι με κανονική σχέση εργασίας, παίρνω κανονικό μισθό ναι, η σύμβαση που έχω είναι αορίστου, ωστόσο αυτό δεν σημαίνει τίποτα, αν δεν τους αρέσουν οι εφαρμογές που φτιάχνω ή αν μια εφαρμογή δεν μου βγει, δεν ξέρω αν θα συνεχίσω να εργάζομαι σε αυτή την εταιρεία. Υπάρχουν τρόποι να με οδηγήσουν σε παραίτηση», μας εξηγεί ο Μ., ο οποίος εργαζόταν ως ΙΤ και απολύθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου που κάναμε τις συνεντεύξεις.¹⁶ «Θα σταματήσουν να μου δίνουν έργα, εξωθώντας με να παραιτηθώ ή θα με υποβαθμίσουν σε τμήμα που δεν έχει σχέση με τον τομέα που ειδικεύομαι. Μέχρι τώρα δεν μου έχει συμβεί, αλλά αυτό δεν σημαίνει τίποτα στη δουλειά μας». Ο Α., εργαζόμενος στην τεχνητή νοημοσύνη, μας εξηγεί, «Δουλεύω περίπου εννιά χρόνια σε αυτόν τον κλάδο και με δική μου –κυρίως– πρωτοβουλία έχω αλλάξει πάνω από 5 εργοδότες. Έχω εργαστεί με όλες τις εργασιακές σχέσεις που μπορείς να φανταστείς, με μπλοκάκι, με ορισμένου χρόνου, με αορίστου, αυτό που είναι κυρίαρχο στον κλάδο μας είναι το γεγονός της προσωρινότητας, είσαι αναλώσιμος. Αν δεν σου βγει η εφαρμογή, αν δεν είσαι γρήγορος και αποτελεσματικός στην αντιμετώπιση των έκτακτων περιστατικών τότε μπορούν να σε αντικαταστήσουν εύκολα με κάποιον άλλον, που μπορεί να μη μένει καν στη χώρα και να έχει λιγότερα προσόντα από εσένα. Ωστόσο, σε αντίθεση με άλλους κλάδους θα μπορέσεις να βρεις σχετικά εύκολα μια άλλη εξίσου καλά αμειβόμενη εργασία». «Ο βαθμός ευελιξίας στις συμβάσεις μας είναι το τμήμα που πληρώνουμε για τις υψηλές –σχετικά– αποδοχές μας και την ελευθερία κατά τη διάρκεια της εργασιακής μας μέρας. Όλες οι συμβάσεις που έχω συνάψει είναι ορισμένου χρόνου, στις περισσότερες εταιρείες αυτό σου το προωθούν ως κάτι θετικό, καθώς είναι μεν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και όχι αυτοαπασχόλησης, και σου δημιουργούν το κίνητρο να βελτιώσεις τη θέση και τον μισθό σου στο άμεσο χρονικό διάστημα. Ειδικά στις ηλικίες μας [είναι ετών 35] όπου συνήθως δεν έχεις ακόμα κάνει οικογένεια, αυτά τα στοιχεία μετράνε ως θετικά», μας

16. Για αυτό τον λόγο μας ζήτησε να μη χρησιμοποιήσουμε συνολικά τις απαντήσεις του, με εξαίρεση όσες είχαν άμεση σχέση με την απόλυση.



απαντά ο Ν., εργαζόμενος ως ΙΤ, και συνεχίζει «φυσικά και θα ζητήσω να με κάνουν αορίστου εάν θελήσω όντως να μείνω τα επόμενα τρία χρόνια σε αυτήν την εταιρεία, κάτι που δεν είναι καθόλου όμως δεδομένο».

Οι περισσότεροι από όσους πήραμε συνέντευξη μας εξήγησαν ότι ειδικά οι νεότεροι στον κλάδο εργάζονται με καθεστώς αυτοαπασχόλησης σε έναν μόνο εργοδότη, ενώ υπάρχουν και αρκετές συμβάσεις που γίνονται ορισμένου χρόνου, καθώς θεωρείται χρόνος υπό δοκιμή του νέου εργαζόμενου. «Είμαι με ορισμένου χρόνου τώρα, γιατί ξεκίνησα τον Ιούνιο [η συνέντευξη δόθηκε τέλη Ιουλίου], όταν θα περάσει το εξάμηνο και δούμε ότι μπορούμε πραγματικά να συνεργαστούμε θα γίνω αορίστου. Ναι, εργάζομαι στον κλάδο από το 2014 και είναι η τέταρτη επιχείρηση που αλλάζω», μας λέει η Ν., εργαζόμενη ως ΙΤ. Η Μ., που εργάζεται στον τομέα των 3D εκτυπώσεων, μας εξηγεί, «Προσωπικά δεν έχω αλλάξει εταιρεία, εργάζομαι με σύμβαση αορίστου χρόνου, ατομική φυσικά, στην οποία έχω υπογράψει ότι δεν έχω απαιτήσεις για υπερωρίες ενώ θα εργάζομαι και Σαββατοκύριακα, καθώς ο μισθός μου είναι υψηλότερος –όχι πολύ– από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις των περισσότερων είναι πανομοιότυπες εδώ και πολλά χρόνια. Μόνο στις μεγάλες φαρμακευτικές, και φυσικά όχι σε όλες, έχουν υπογραφεί επιχειρησιακές συμβάσεις. Αφού είναι ανώνυμη η συνέντευξη μπορώ να σας διαβεβαιώσω ότι στην πλειονότητα των συναδέλφων τα χρήματα που αναγράφονται στη σύμβαση δεν είναι όσα τελικά λαμβάνουν. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα έναν εν δυνάμει εκβιασμό, ότι εάν δεν αποδώσεις όσο θέλω ή εάν κρίνω ότι η επιχείρηση δεν πάει καλά ο μισθός σου θα πέσει στα αναγραφόμενα». Η αναντιστοιχία μεταξύ του αναγραφόμενου μισθού και του πραγματικού είναι μια τακτική που συντηάζεται σε μεγάλο μέρος της αγοράς εργασίας, ειδικά από το 2015 και έπειτα, η Μ. ήταν η μόνη εργαζόμενη που μας το ανέφερε μόνη της. Το ίδιο συμβαίνει και στον τομέα του digital marketing και των ψηφιακών πωλήσεων, όπως ανέφεραν τόσο η Μ. όσο και η Β., «Με σύμβαση αορίστου είμαι –ευτυχώς– όχι με μπλοκάκι, και ναι προφανώς και τα συμφωνημένα χρήματα που παίρνω είναι άλλα από τα αναγραφόμενα. Υπερωρίες βέβαια δεν πληρώνομαι, αλλά τα συμφωνημένα είναι πολύ παραπάνω και από αυτές. Εάν το διάλεξα; Νομίζω ότι με συμφέρει, για διάφορους λόγους. Η αλήθεια είναι ότι δεν έχω σκεφτεί τι θα γίνει σε περίπτωση απόλυσης και σίγουρα προς το παρόν δεν σκέφτομαι την παράμετρο της συνταξιοδότησης, με έβαλες σε σκέψεις τώρα», μας απάντησε η τελευταία.

Και εάν η παράμετρος της ελαστικοποίησης των όρων εργασίας είναι έντονη σε αυτούς τους τομείς, στις ψηφιακές πλατφόρμες τα προβλήματα αφορούν κυρίως την ύπαρξη συμβάσεων εργασίας και τη δήλωση των πραγματικών ωρών εργασίας. «Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζαμε είναι ότι πολλοί συνάδελφοι ήταν –και αρκετοί παραμένουν– με μπλοκάκι, ενώ εργάζονται για έναν εργοδότη. Έχουν εξαρ-

τημένη εργασία αλλά φορολογούνται και εμφανίζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες», μας αναφέρει ο Β., που εργάζεται ως διανομέας, «Οι κινητοποιήσεις που έγιναν το 2021 μετέτρεψαν ένα μεγάλο μέρος των διανομέων σε αορίστου χρόνου, ωστόσο αυτό έγινε στις μεγάλες εταιρείες, οι μικρές πλατφόρμες ή οι ξένοι συνάδελφοί μας πολλές φορές εκβιάζονται να υπογράψουν συμβάσεις έργου». Η Ζ., εργαζόμενη σε ψηφιακή πλατφόρμα, μας εξηγεί, «Για χρόνια ήμουν δηλωμένη ως εξάωρη ενώ δούλευα για οκτάωρο, το ίδιο συμβαίνει ακόμα σε φίλες μου που εργάζονται σε πιο μικρές επιχειρήσεις. Ήμουν και είμαι με αορίστου ευτυχώς από την αρχή, γιατί πριν έρθω στην πλατφόρμα δούλευα χωρίς συμβάσεις, ναι μαύρα». Η Γ. δουλεύει οκτάωρο αλλά είναι δηλωμένη για τετράωρο, «Είναι αορίστου ωστόσο, και ήταν ό,τι καλύτερο μπορούσα να βρω όταν έψαχνα, ατομική σύμβαση με καλύτερο μισθό από τη συλλογική. Το δέλεαρ είναι ότι δεν είσαι με μπλοκάκι όπως σε όλες τις ανάλογες περιπτώσεις».

Στα ΜΜΕ τα πράγματα δεν είναι πολύ διαφορετικά από τις πλατφόρμες, όπως αποτυπώνεται στις συνεντεύξεις μας, «Εργάζομαι πάνω από έξι χρόνια σε ψηφιακά Μέσα και παντού φαινόμουν ως αυτοαπασχολούμενη ενώ υπήρχε ξεκάθαρα σχέση εξαρτημένης εργασίας, αφού δούλευα μόνο σε ένα Μέσο. Στην τωρινή μου εργασία είμαι κανονικά ασφαλισμένη και με σύμβαση αορίστου, είναι ατομική φυσικά, δεν έχουμε επιχειρησιακή», αναφέρει η Β., «Ναι, φυσικά και δεν αμείβομαι με τα χρήματα που γράφει η σύμβαση, έχουμε συμφωνήσει για παραπάνω και παίρνω και κουπόνια για τρόφιμα και ρούχα». «Με σύμβαση αορίστου είμαι εδώ και χρόνια και δηλωμένη κανονικά για οκτάωρο και με τα χρήματα που παίρνω, τόσο παράξενο σας φαίνεται», μας αναφέρει η Ν.

Ο Γ., ερευνητής στο πανεπιστήμιο, μας εξηγεί ότι στον δικό τους κλάδο οι περισσότεροι είναι αυτοαπασχολούμενοι καθώς αυτό επιτάσσει ο τρόπος με τον οποίο δίνονται τα ερευνητικά προγράμματα, «Βρισκόμαστε σε μια διαρκή επισφάλεια και σε μια διαρκή αναζήτηση καινούριων προγραμμάτων, πληρωνόμαστε με το 1/3 περίπου των χρημάτων που αναγράφονται στην εκάστοτε σύμβαση –μετά την αφαίρεση των φορολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεών μας– και δεν έχουμε καμία εξασφάλιση ούτε σε σχέση με τον χρόνο εργασίας μας ούτε σε σχέση με την πληρωμή μας. Αυτό βέβαια δεν οφείλεται ακριβώς στην ψηφιοποίηση της εργασίας μας, αλλά στον τρόπο που λειτουργεί η έρευνα στη χώρα».

Η τηλεργασία δεν φαίνεται να επηρεάζει τον βαθμό ευελιξίας και ελαστικοποίησης των εργασιακών δικαιωμάτων αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας και τον μισθό, αυτό διασφαλίζεται εξάλλου πάνω από μια δεκαετία από τον οικείο νόμο. Όπου επηρεάζει η τηλεργασία τον βαθμό ευελιξίας αυτό σχετίζεται με το αντικείμενο της εργασίας και όχι με τη χρήση των ψηφιακών μέσων καθαυτών. Σε αυτό το επίπεδο είναι εξάλλου έντονη η διάσταση του φύλου, καθώς οι γυναίκες, και δη οι μητέρες, αποφασίζουν να



εργαστούν σε εργασίες που μπορούν να γίνουν με τη χρήση των ψηφιακών μέσων από το σπίτι, με έναν μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας στο ωράριο, ώστε να είναι σε θέση να φροντίσουν τα παιδιά και να περιορίσουν τα τυχόν έξοδα που εξαρτώνται από το σύγχρονο-διευρυμένο ωράριο εργασίας. Πήραμε συνεντεύξεις από διάφορες μητέρες που εργάζονται μέσω τηλεργασίας, ωστόσο δεν ήταν πάντοτε εμφανές κατά πόσο υποκρυπτόταν σχέση εξαρτημένης εργασίας ή ήταν πράγματι αυτοαπασχολούμενες, οπότε και τις παραλείψαμε, ώστε να μείνουμε πιστοί στην ορολογία που χρησιμοποιούμε. Η έμφυλη διάσταση της τηλεργασίας σχετίζεται με την αυτοαπασχόληση και αυτό θα μπορούσε να μας απασχολήσει σε μια μελλοντική ποσοτική έρευνα. Συμπερασματικά, όπως φαίνεται από την έρευνά μας, το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων σε επαγγέλματα και κλάδους υψηλής ψηφιοποίησης εργάζεται με αρκετή επισφάλεια. Οι περισσότερες συμβάσεις είναι ατομικές, όπου συνήθως δεν αναγράφεται στη σύμβαση είτε το ωράριο εργασίας είτε ο μισθός. Ακολούθως, μεγάλο μέρος των εργαζομένων δουλεύει υπό το καθεστώς υποκρυπτόμενης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, γεγονός που επηρεάζει σωρεία εργασιακών δικαιωμάτων. Μια μεγαλύτερη σε έκταση ποσοτική έρευνα θα μπορούσε να καταδείξει με σχετική ακρίβεια κατά πόσο η ψηφιοποίηση είναι η μεταβλητή που καθορίζει την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων ή το γεγονός ότι αυτή προκρίθηκε σε μια εποχή όπου οι εργασιακές σχέσεις πέρασαν από τη μέγγενη των Μνημονίων και των νεοφιλελεύθερων πολιτικών.

Αυτοαπασχολούμενοι μέσω πληθοπορισμού

Κατά τη διάρκεια της προσπάθειας να δημιουργήσουμε το κατάλληλο δείγμα για τις συνεντεύξεις συναντήσαμε και τρεις εργαζόμενους σε πλατφόρμες πληθοπορισμού, όλοι εργάζονται με μπλοκ παροχής υπηρεσιών, θεωρούνται δηλαδή αυτοαπασχολούμενοι, ενώ στάθηκε ιδιαίτερα δύσκολο να διασαφηνίσουμε κατά πόσο υποκρύπτεται σχέση μισθωτής εργασίας ή όχι. Καθώς δεν θέλαμε να παραβούμε τους κανόνες που οι ίδιοι θέσαμε για την έρευνα, αλλά ταυτόχρονα θα ήταν μεγάλη παράλειψη να μην καταγραφούν τα όσα ενδιαφέροντα μας ανέπτυξαν, αποφασίσαμε να παρουσιάσουμε ένα τμήμα των συνεντεύξεων αυτών ως ξεχωριστή ενότητα. Ακολουθήσαμε την ίδια δομή όπως και στις υπόλοιπες συνεντεύξεις. Οι τρεις εργαζόμενοι στις πλατφόρμες είναι κάτοχοι τουλάχιστον μεταπτυχιακού διπλώματος, οι δύο είναι γυναίκες και ο ένας άνδρας, εργάζονται στον τομέα των μεταφράσεων και ο άνδρας στον τομέα των οικονομικών, όλοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 30-45, ενώ οι δύο γυναίκες είναι μητέρες.

Εργάζονται τα τελευταία τουλάχιστον πέντε χρόνια σε αυτές τις πλατφόρμες, καθώς βρήκαν την εργασία μέσω γνωστών τους που εργάζονται στη Μεγάλη Βρετανία, όπου η συγκεκριμένη μορφή εργασίας είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη. Ο Κ. αναφέρει χαρακτηριστικά,

«Ήθελα να καλύψω ένα σημαντικό έκτακτο έξοδο, και φίλος μου που έχει ιδιαίτερη σχέση με τα social media και ειδικά με το linkedIn με ενημέρωσε για τους λεγόμενους freelancers σε microtasking έργα. Έφτιαξα το προφίλ μου, το ανέβασε σε διάφορες πλατφόρμες και σύντομα μου ανατέθηκαν διάφορα μικρά έργα. Μέσα στο καλοκαίρι κατάφερα να συγκεντρώσω το χρηματικό ποσό που ήθελα και έτσι κράτησα την εργασία στις πλατφόρμες ως παράλληλη με τις υπόλοιπες συμβάσεις μου». Η περίπτωση της Π. έχει εξίσου πολλά κοινά, «Στο Λονδίνο που ζούσα για χρόνια, ήταν αρκετά διαδομένο το crowdsourcing, ως φοιτήτρια έφτιαξα προφίλ σε πλατφόρμες για μεταφράσεις και επιμέλεια και έβγαζα ως πούμε τον καφέ, το ποτό και το θέατρό μου. Όταν ήρθα στην Ελλάδα συνέχισα να έχω και αυτό το επικουρικό εισόδημα, ειδικά την περίοδο της μεγάλης ανόδου των ενοικίων, όταν έγινα και μητέρα». Αντίστοιχη είναι και η περίπτωση της Ε.

Ο χρόνος που απασχολούνται σε αυτές τις πλατφόρμες διαφέρει ανάλογα με την περίοδο του χρόνου, το πόσο χρόνο δαπανούν ο ίδιος να βρουν εργασία και την ώρα της ημέρας που ψάχνουν για το επόμενο έργο. «Προφανώς και έχουμε απόλυτη ελευθερία στο πότε θα δουλέψουμε, και αν θα αναλάβουμε ένα έργο ή όχι, άπαξ όμως και το αναλάβεις, όσο μικρό και εάν είναι, τα περιθώρια παράδοσης είναι πολύ αυστηρά, δεν υπάρχει δεν πρόλαβα ή αρρώστησα» αναφέρει ο Κ. «Εργάζομαι κυρίως τα βράδια, όταν κοιμούνται τα παιδιά, και για διάφορους λόγους τα έργα πως πώληση είναι αρκετά. Προσπαθώ να παίρνω τόσο μικρές μεταφράσεις που βγαίνουν σε μια με δυο νύχτες, ώστε να μην επηρεάζουν τους κύριους πελάτες που έχω... την ημέρα», μας λέει η Ε. «Έχω πλήρη ελευθερία στη διαμόρφωση του ωραρίου μου γι' αυτό συνεχίζω αυτήν την απασχόληση. Είναι το μόνο θετικό που βρίσκω, ειδικά μετά τη γέννηση του γιου μου, μπορώ κάπως να συνεισφέρω οικονομικά στο σπίτι χωρίς να έχω ανάγκη άλλων εξόδων για να εργαστώ [παιδαγωγού ή παιδικού σταθμού].

Οι σχέσεις με τους συναδέλφους ή με τους εργοδότες είναι φυσικά ανύπαρκτη, ωστόσο αναφέρουν ότι σπάνια είχαν «ατυχήματα». «Επικοινωνία με πελάτες ή με εργοδότες, με την έννοια που την εννοούμε δεν είχα μέχρι σήμερα. Ωστόσο δεν έχει τύχει να μην πληρωθώ ή να μην καταλάβω τι ακριβώς μου ζητείται, πάντα υπάρχει κάποιος από πίσω που παρέχει τις κατάλληλες πληροφορίες», μας λέει η Π., «Παίρνω τη μετάφραση –συνήθως– τη διεκπεραιώνω και μετά πληρώνομαι, μέχρι εκεί φτάνει η όποια επικοινωνία μας, σε σπάνιες περιπτώσεις έχει χρειαστεί να πιέσω για πληρωμή γιατί καθυστερούσε, αλλά επικοινωνία δεν έχω με κάποιον. Δεν μπορώ να το συγκρίνω με τις άλλες εργασίες που αναλαμβάνω, όπου συζητάμε, ανταλλάσσουμε απόψεις», μας λέει η Ε. «Συνήθως λαμβάνω κάποια ενημέρωση από την πλατφόρμα ότι έχει προκύψει κάποια νέα μελέτη ή κάποιο λογιστικό σχέδιο προς διεκπεραίωση, βλέπω τα χρήματα και μετά προχωρώ στην ανάληψη του έργου. Η επικοινωνία που



έχω είναι πολύ τυπική. Μην το σκέφτεσαι με τον κλασικό τρόπο, δεν αναγνωρίζεται πουθενά η εργασία μου, ούτε ξέρω πού ακριβώς καταλήγει ώστε να χρειάζεται να έχω σχέση με τους εργοδότες ή με τον διάμεσο. Συνάδελφοι με την κλασική έννοια επίσης δεν υπάρχουν, ο έτερος που έχει αναλάβει κάποιον άλλο κρίκο του έργου, δεν ξέρεις καν τι γλώσσα μιλάει», μας λέει ο Κ. «Δεν υπάρχουν συνάδελφοι με την έννοια που τους έχω ακόμα και στο ελεύθερο επάγγελμα, επικοινωνείς με κάποιον "αόρατο" για να σου παραδώσει τη μετάφραση και να ορίσει την αμοιβή μου, δεν υπάρχει πουθενά το όνομά μου, ούτε έχω γνώση πού καταλήγει η μετάφραση ή η επιμέλεια. Εκεί που ίσως χρειαστεί να επικοινωνήσεις, αν και δεν μου έχει συμβεί, παρά μια φορά στην αρχή, ήταν όταν δεν πληρώθηκα καθώς θεωρήθηκε ανεπαρκής η μετάφραση. Επίσης κάποιες φορές χρειάζεται να επικοινωνήσεις με κάποιον ζωντανά ώστε να επισπεύσουν την πληρωμή σου», μας επισημαίνει η Π. Συμπερασματικά, όπως καταδείξαμε και στο οικείο υποκεφάλαιο, δεν υπάρχει η έννοια του συναδέλφου, ενώ οι όποιες σχέσεις με τον ενδιάμεσο, και πολύ σπάνια με τον εργοδότη, αφορούν κυρίως τους χρόνους παράδοσης και την αμοιβή.

Ακολούθως, η συζήτηση κινήθηκε στο θέμα του ωραρίου και του ελέγχου. Όπως περιμέναμε, το ωράριο είναι πλήρως ελαστικό και καθορίζεται από το μέγεθος της μελέτης ή του task (εργασίας) που έχει αναληφθεί, η πίεση για ολοκλήρωση είναι ανελαστική. Όπως φάνηκε και από μεγάλη έρευνα του ILO, έτσι και στη δική μας περίπτωση το θέμα της πλήρους ελαστικοποίησης και εντατικοποίησης του ωραρίου εργασίας είναι ίσως ένα από τα πιο σημαντικά στον πληθοπορισμό, ενώ κανένας από τους τρεις ερωτηθέντες δεν έχει δεχθεί κάποιου είδους έλεγχο με ψηφιακά μέσα από τον διάμεσο/εργοδότη. «Ωράριο δεν έχει αυτή η εργασία, γι' αυτό και λέγεσαι freelancer, συνήθως αναλαμβάνω έργα μικρά, που μπορούν να γίνουν σχετικά γρήγορα, αν δεχθώ κάποιου είδους πίεση, αφορά τον χρόνο παράδοσης, είμαι όμως συνηθισμένη», μας αναφέρει η Π. «Πίεση έχουμε γιατί όσο πιο μικρή είναι η δουλειά τόσο πιο γρήγορα τη θέλουν. Το πρόβλημα του ωραρίου είναι περισσότερο στον χρόνο που ξοδεύω να φτιάξω το προφίλ μου ή να βρω το επόμενο project ειδικά όταν υπάρχει οικονομική πίεση και λίγη εργασία. Το μόνο παράδοξο είναι αυτό που ανέφερες, συχνά μου στέλνουν email μέσα στη μαύρη νύχτα και θα πρέπει να απαντήσω αμέσως, αν θέλω να πάρω τη δουλειά», μας εξηγεί ο Κ.

Σε σχέση με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και οι τρεις εργαζόμενοι μας εξήγησαν ότι τα όρια είναι δυσδιάκριτα, καθώς οι λόγοι που τους οδήγησαν να επιλέξουν ως έξτρα εισόδημα τον πληθοπορισμό είναι και οι λόγοι που εντατικοποιούν την ανάγκη εργασίας. «Είναι πολύ παρεξηγημένη η εργασία για το σπίτι για τις νέες μητέρες. Αν θες να σου μιλήσω ειλικρινά, δεν ξέρω πότε σταματάω να εργάζομαι και πότε

επιστρέφω στην προσωπική μου ζωή. Νομίζω δεν υπάρχουν όρια, ιδίως με τα κινητά και τις συνεχείς ενημερώσεις που πρέπει να λαμβάνω ώστε να μη χάσω κάποια προσφορά εργασίας. Αυτό είναι το κύριο πρόβλημα με αυτές τις πλατφόρμες, ότι πρέπει να προλάβεις αφενός και να είσαι αρκετά διαθέσιμος αφετέρου», μας εξηγεί η Π. Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγει και η Ε., «Η δυσκολία έγκειται στο γεγονός ότι πρέπει να είμαι αρκετές ώρες σε επαγρύπνηση, να μπορώ δηλαδή να απαντάω άμεσα και να φαίνομαι διαθέσιμη. Ότι η εργασία μου μπορεί να γίνει από το σπίτι από τη μια μου επιτρέπει να μην κάνω έξοδα για τη φροντίδα του γιου μου, από την άλλη εργάζομαι όλη μέρα με τις πιτζάμες. Είναι αυτό ισορροπία; Δεν ξέρω. Συνήθως δουλεύω όταν ο μικρός κοιμάται, οπότε δεν έχω κοινωνική ζωή, ως ένα βαθμό, αλλά έτσι διαμορφώνεται η αυτοαπασχόληση πλέον».

Η ενόττητα για τις συμβάσεις δεν αναλύθηκε ιδιαίτερα, καθώς εξ ορισμού είναι όλοι τους με συμβάσεις έργου ή ακόμα και χωρίς συμβάσεις, η ευελιξία άλλωστε της συγκεκριμένης μορφής εργασίας είναι ο κύριος λόγος που προτιμάται από πλευράς εργοδοτών. Η κοινωνική ασφάλεια αλλά και τα θέματα της παροχής εξοπλισμού ή της υγιεινής και ασφάλειας καλύπτονται και από τους τρεις από δικά τους έξοδα ως αυτοαπασχολούμενοι. «Κοίτα, συνήθως τα χρήματα που βγάζουμε είναι μαύρα, δεν έχουμε κάποιο συμβόλαιο, όπως σε μια επίσημη μετάφραση από εκδοτικό οίκο ή μεταφραστική εταιρεία. Αν όμως το έργο είναι πιο μεγάλο, συνήθως λαμβάνω ένα εικονικό τιμολόγιο. Σαφώς και ενισχύει την παραοικονομία, αλλά είναι πολλά τα θέματα νομικής μορφής που υπάρχουν και γι' αυτό προχωράμε έτσι. Μην ξεχνάς όμως ότι πληρώνομαι σχεδόν τα μισά λεφτά για το δεκαεξασέλιδο απ' ό,τι με τους Έλληνες πελάτες», μας εξηγεί η Π. «Εξοπλισμό και τα χρήματα για τον ΕΦΚΑ τα πληρώνω μόνος μου, αφού είμαι ελεύθερος επαγγελματίας. Σε σχέση με το είδος των συμβολαίων και την ύπαρξή τους δεν θα ήθελα να απαντήσω», μας λέει ο Κ.

Η συζήτηση προχώρησε στο θέμα των σωματείων, όπου και οι τρεις μας είπαν ότι είχαν σχέσεις με το οικείο σωματείο τους όσο δούλευαν με μισθωτή εργασία, ωστόσο τώρα που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες δεν έχουν κάποιου είδους σχέση. «Είχα συμμετάσχει για ένα διάστημα στους μεταφραστές ώστε να ενημερώνομαι για τις τιμές και να έχω και μια επικοινωνία με άλλους συναδέλφους, το σωματείο μας δεν ξέρω πλέον αν είναι καν ενεργό. Τις τιμές σε αυτήν την εργασία τις ορίζει ο ενδιαμέσος και δεν μπορώ να ασκήσω κάποια μορφή πίεσης, στην οποία θα ήταν χρήσιμο το σωματείο», μας εξηγεί η Π. «Πήγαινα συχνά στους λογιστές που είναι το πρωτοβάθμιο σωματείο μου, ως ελεύθερος επαγγελματίας όμως, με τέτοιους όρους στους οποίους δεν παρεμβαίνει κανείς, δεν ξέρω πώς θα μπορούσε το σωματείο να με βοηθήσει σε περίπτωση που δεν πληρωθώ επί παραδείγματι. Είναι ένα πλήρως αρρυθμιστο πεδίο, μια γκριζα ζώνη των εργασιακών», αναφέρει ο Κ.



Τέλος, να επισημάνουμε ότι η συγκεκριμένη μορφή εργασίας είναι πράγματι αρκετά αρρυθμιστη νομικά σε διεθνές επίπεδο, με εξαιρέσεις τη Γερμανία και τη Γαλλία. Ενώ είναι ιδιαίτερα ελλιπή τα στοιχεία που παρέχει το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ή η ΓΣΕΒΕΕ καθώς η εργασία αυτή εκφεύγει από τους παρόντες ελεγκτικούς μηχανισμούς.¹⁷

Σχέση με σωματείο

Οι απαντήσεις στις προηγούμενες κατηγορίες οι οποίες αφορούσαν την ποιοτική ανάλυση της εργασιακής κουλτούρας στις εργασίες υψηλής ψηφιοποίησης ή σε εργασιακά καθεστώτα υψηλής ψηφιοποίησης, πλατφόρμες και τηλεργασία είναι κοινές σε πολλά σημεία. Με σαφή εξαίρεση τους υψηλά καταρτισμένους εργαζόμενους στην τεχνητή νοημοσύνη και τους IT, στους οποίους το εργασιακό πλαίσιο φαίνεται να έχει βελτιώσει το επίπεδο ζωής, και οι επιχειρήσεις φαίνεται να έχουν εναρμονίσει το εργασιακό περιβάλλον με τις σύγχρονες ανάγκες αλλά και δυνατότητες. Ωστόσο, σε όλους τους υπόλοιπους συνεντευξιζόμενους ήταν κοινό σημείο ότι οι δυνατότητες που δίνουν τα νέα ψηφιακά εργαλεία όχι μόνο δεν βελτίωσαν τις συνθήκες εργασίας αλλά ίσως τις επηρέασαν και, μάλιστα, ιδιαίτερα αρνητικά, ειδικά στον τομέα του ωραρίου και της σύγχυσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι σχέσεις με το σωματείο ήταν η τελευταία κατηγορία στην οποία εστιάσαμε το ενδιαφέρον μας. Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα ήταν σχεδόν ίδιες, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ως διανομείς και τους τρεις εργαζόμενους άνω των 50 ετών. Όλοι οι εργαζόμενοι, με εξαίρεση αυτούς τους πέντε, ήταν ιδιαίτερα αρνητικοί ως προς τις σχέσεις τους με το σωματείο ή με οποιονδήποτε εκπρόσωπο εργαζομένων. Όχι μόνο δεν έχουν σχέσεις με το σωματείο αλλά έδειξαν και χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης ως προς τις ικανότητες των σωματείων να διαπραγματευτούν και να πετύχουν βελτιώσεις στα προβλήματα της καθημερινότητάς τους. «Τι δουλειά έχω να πάω στο σωματείο, αφενός φοβάμαι τα επακόλουθα, αφετέρου, πιστεύεις στα σοβαρά ότι θα αλλάξει κάτι;» αναφέρει η Ζ., εργαζόμενη σε ψηφιακή πλατφόρμα. Στην επισήμανσή μας ότι το σωματείο της πέτυχε μια πρωτοφανή νίκη ύστερα από κινητοποιήσεις το 2021, καθώς όλες οι συμβάσεις των διανομένων μετατράπηκαν σε αορίστου με πλήρη εργασιακά δικαιώματα, οι απαντήσεις ήταν ενδεικτικές, «Τότε κινητοποιήθηκαν τα social media γι' αυτό και έγινε ό,τι έγινε, επίσης ο κόσμος συμπαθεί τους διανομείς γιατί ξέρουν τα πολλαπλά ατυχήματα που τους συμβαίνουν, με εμάς δεν ισχύει το ίδιο, ποιος θα υπερασπιστεί εμάς, όταν όλοι κάνουν υπερωρίες;» σημειώνει η Β. «Δεν έχω σκεφτεί καν να πάω στο σωματείο

17. Για περισσότερα νομικά στοιχεία σχετικά με τις δυσκολίες ένταξης του πληθοπορισμού στην εθνική και διεθνή νομολογία, βλ. Στεργίου, 2008· Τραυλός-Τζανετάτος, 1994· Τραυλός-Τζανετάτος, 2013· Τραυλός-Τζανετάτος, 2017· Däubler, 2015.

μου, ούτε εξέλαβα τη νίκη του 2021 ως και δική μας νίκη, αφορούσε καθαρά και μόνο τα μηχανάκια», αναφέρει η Δ.

Οι απαντήσεις που πήραμε από τους εργαζόμενους ως ΙΤ, στην υψηλή ψηφιοποίηση ή στις 3D εκτυπώσεις, ήταν σχεδόν μονολεκτικές, ενώ υπήρχε και η απορία για την ίδια την ερώτηση, «Όχι φυσικά, ό,τι θέλω το συζητώ κατευθείαν με τον εργοδότη μου, γιατί να πάω στο σωματείο;». Αυτός ο αρνητισμός σχετίζεται άμεσα με την ιδιαίτερη δυσκολία που συναντήσαμε να πάρουμε συνεντεύξεις από αρκετούς εργαζόμενους εξ αρχής. Ωστόσο, οι πιο μεγάλοι σε ηλικία αλλά και οι εργαζόμενοι στα ΜΜΕ είτε είχαν και έχουν ενεργή σχέση με το σωματείο τους είτε θα ήθελαν να έχουν, «θα γραφτώ σύντομα, μέσα στην πανδημία και ενώ ήμουν στον προηγούμενο άθλιο εργοδότη μου φοβόμουν και τη σκιά μου, τώρα όμως θέλω να έχω έστω κάποια συμμετοχή», μας λέει η Β. «Φυσικά και είμαι εγγεγραμμένος στο σωματείο μου και όταν κάτι πολύ σοβαρό παρουσιάζεται έχω απευθυνθεί σε αυτό», μας λέει ο Ν.

Ενώ τόσο ο Γ. όσο και η Δ. που εργάζονται στο πανεπιστήμιο μας εξήγησαν ότι το σωματείο τους είναι ιδιαίτερα καινούριο και έχει αρκετές δυσκολίες στο να δημιουργηθεί. «Αρχικά το προσωπικό, που βρίσκεται σε παρόμοιες με εμάς συνθήκες είναι γρήγορα αναλώσιμο, οι συμβάσεις μας είναι για ελάχιστους μήνες και συχνά δεν ανανεώνονται. Αφετέρου, υπάρχει το υπαρκτό πρόβλημα της δικτύωσης όσων από εμάς εργαζόμαστε ως επιστημονικό προσωπικό. Δεν έχουμε ένα συγκεκριμένο εργασιακό χώρο στον οποίο μπορούμε να βρεθούμε, ούτε ενημερωνόμαστε από τα ίδια μέσα ή δίκτυα. Η προσπάθεια συντονισμού μας είναι αρκετά επίπονη», αναφέρει ο Γ.

«Έχει ξεκινήσει η διαδικασία ίδρυσης σωματείου, τα τυπικά έχουν προχωρήσει, ωστόσο, σκοντάφτει σε αντικειμενικά προβλήματα. Ένα από τα πιο σημαντικά, κατά τη γνώμη μου, είναι η ίδια η εξατομίκευση του κλάδου μας. Ειδικά όσοι κάνουμε αρχειακή έρευνα βρισκόμαστε σπάνια σε κοινό χώρο και μετά άντε να πείσεις ότι τα προβλήματα είναι κοινά, ο καθένας προσπαθεί να βρει λύση μόνος του», συνεχίζει η Δ. «Φυσικά και το γεγονός ότι όλα γίνονται ηλεκτρονικά δεν είναι πρόβλημα, φτιάχνεις μια ομάδα στο facebook ή ένα μεγάλο event στο Instagram και αμέσως θα το μάθουν όλοι, έτσι κι αλλιώς όλοι μέσω αυτών των δικτύων επικοινωνούμε. Η εξατομίκευση έχει να κάνει όμως με μια άλλη λογική, που επικρατεί πλέον στους χώρους μας, ειδικά μετά τη δεκαετή κρίση και έπειτα». «Δεν είναι τόσο εύκολο, όσο το παρουσιάζει η Δ.», αναφέρει ο Γ. «Η ψηφιοποίηση και η τηλεργασία μας έχουν απομονώσει σε μεγάλο βαθμό. Οι προσπάθειες να δημιουργηθεί μια ισχυρή πρωτοβουλία, όμως, έχουν σκοντάψει στη μεγάλη επισφάλεια και ευελιξία του κλάδου», τονίζει ο Γ.

Οι σχέσεις με το σωματείο φαίνεται να εξαρτώνται ιδιαίτερα από την ηλικία των εργαζομένων και την παράδοση του εκάστοτε σωματείου. Όπως εμφατικά δείχνει ο



διάλογος των δύο νεαρών ερευνητών, όμως, η ψηφιοποίηση επεμβαίνει με διάφορες διακλαδώσεις εντός του εργασιακού βίου, ώστε οι απαντήσεις αναφορικά με την αρνητική ή παθητική στάση ειδικά των νέων εργαζομένων ως προς τα συνδικάτα να έχουν πολλαπλά επίπεδα. Η κατίσχυση του ατομικού στο σύνολο της εργασιακής ημέρας, η σοβαρή απουσία συναδελφικών σχέσεων, αλληλεπίδρασης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και η ραγδαία αύξηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας, έναντι των συλλογικών, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την απομάκρυνση των εργαζομένων από τη συλλογική διεκδίκηση. Το πιο εύγλωττο παράδοξο στην έρευνα είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ως IT υποχρεούνται, όπως είδαμε και στο οικείο κεφάλαιο, να ενδυναμώνουν τις μεταξύ τους σχέσεις εκτός ωραρίου, υπό τον έλεγχο των εργοδοτών, κάτι που όλοι οι συμμετέχοντες στη συνεντεύξεις θεώρησαν απόλυτα εναρμονισμένο με τις υποχρεώσεις τους. Δεν το εξέλαβαν καν ως παραχώρηση ελεύθερου χρόνου. Θεωρούμε ότι το γεγονός αυτό πρέπει να ερευνηθεί επισταμένως, καθώς δείχνει μια νέου τύπου εργασιακή κουλτούρα, έναν νέο τρόπο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που καθιστά την επιχείρηση και την ομαλή λειτουργία της πιο σημαντικές ακόμα και από την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Η κατίσχυση του ατομικού, στην οποία συχνά αναφερόμαστε, εισέρχεται στη νέα εργασιακή κουλτούρα με διαφορετικούς δρόμους. Ωστόσο, το αποτέλεσμα παραμένει κοινό, η απομάκρυνση των εργαζομένων από τη συλλογική διεκδίκηση και η επίλυση των όποιων διαφορών στο κλειστό επίπεδο επιχείρησης και εργαζόμενου. Τέλος, να σημειώσουμε ότι το γεγονός ότι εδώ και πλέον έναν χρόνο δεν έχει γίνει η διευκρίνιση από πλευράς υπουργείου των τρόπων ελέγχου του οικείου με την τηλεργασία νόμου ενισχύει αυτήν την τάση για την οποία συζητούμε.

Συμπεράσματα – Προτάσεις Πολιτικής

Η ψηφιοποίηση της οικονομίας, οι νέες μορφές εργασίας που προκρίνονται διά μέσου και λόγω αυτής συνιστούν, σε συνδυασμό με τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τη νέα μεγάλη δημόσια συζήτηση ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και σε όσους ασχολούνται στη δημόσια σφαίρα με τα εργασιακά δικαιώματα. Στην παρούσα εργασία, επιχειρήσαμε αφενός να περιγράψουμε με μια πιο διευρυμένη ματιά τα πιο σύγχρονα πραγματολογικά, θεσμικά και ποιοτικά δεδομένα της τεχνολογικής επανάστασης μέσα στην οποία ζούμε και ταυτόχρονα να δώσουμε λόγο στα δρώντα υποκείμενα αυτής της αλλαγής. Όπως είδαμε και στο πρώτο και θεωρητικό μέρος της έρευνας, αυτό που αποκαλούμε «τεχνολογική επανάσταση» κυφορείται για πολλές δεκαετίες πριν έρθει στην επιφάνεια, ενώ οι αλλαγές που επιφέρει δεν μπορούν να αναπτύξουν τις δυναμικές τους αν δεν πλαισιωθούν από μια σειρά ρυθμιστικών κανόνων και δομών. Ο ρυθμιστικός ρόλος του κράτους, η έγκαιρη και προωθητική κρατική παρέμβαση είναι κρίσιμοι παράγοντες, ειδικά στον σύγχρονο καπιταλισμό, ώστε η τεχνολογική επανάσταση να μετουσιωθεί σε πραγματική δύναμη αλλαγής και προόδου για την πλειονότητα της κοινωνίας, και δη για τον κόσμο της εργασίας. Με άλλα λόγια, για να μπορέσει να μετουσιωθεί η τεχνολογική πρόοδος σε τεχνολογικό μετασχηματισμό της οικονομίας και τα οφέλη της να αποτυπωθούν στην πραγματική ζωή της κοινωνίας, έχει ανάγκη από έναν ενεργό διαμεσολαβητή ο οποίος θα θέσει όρια αλλά και θα δημιουργήσει τις υποδομές εκείνες που θα επιτρέψουν στις νέες τεχνολογίες αιχμής να αναπτυχθούν προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις.

Η σύγχρονη ελληνική οικονομική ιστορία βρίθεται παραδειγμάτων όπου η απουσία θεσμικής πλαισίωσης καθυστέρησε την ανάπτυξη ή, στον αντίποδα, ένα πρωτοπόρο θεσμικό πλαίσιο με κρατικές παρεμβάσεις στις υποδομές κατάφερε να επιταχύνει την παραγωγική δυναμική της χώρας. Ωστόσο, οι πρώτες περιπτώσεις είναι σημαντικά

πιο πολλές από τις δεύτερες (Δερτιλής, 2020). Εξάλλου, ένα ακόμα χαρακτηριστικό της σύγχρονης οικονομικής ιστορίας –και όχι μόνο ελληνικό παράδοξο– είναι το γεγονός ότι τα πολλαπλά σοκ δρουν ως επιταχυντικοί παράγοντες της παραγωγικής και αναπτυξιακής διαδικασίας (Σακελλαρόπουλος, 2003). Η κρίση της πανδημίας COVID-19 και ακολούθως η ενεργειακή κρίση του 2022 μπορούν να θεωρηθούν δύο εξωτερικά σοκ τα οποία ενεργοποίησαν με μεγάλη ταχύτητα οικονομικούς και κοινωνικούς μηχανισμούς. Το ερώτημα, βέβαια, παραμένει: Το κράτος και οι θεσμοί του είναι σε θέση να δημιουργήσουν εκείνο το θεσμικό πλαίσιο και τις υποδομές που θα επιτρέψουν τη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος της χώρας προς ωφέλεια του παραγωγικού μετασχηματισμού, με προτεραιότητα στα εργασιακά δικαιώματα και στο συλλογικό κοινωνικό όφελος; Αυτό είναι ένα κρίσιμο ερώτημα που διαπερνά όλη την έρευνά μας. Η ψηφιοποίηση της οικονομίας είναι ένας πολυπαραγοντικός μοχλός μέσω του οποίου μπορεί να σημειωθεί σημαντική βελτίωση στους σκληρούς οικονομικούς δείκτες αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να βελτιώσουν τις συνθήκες αναπαραγωγής της εργατικής τους δύναμης. Ωστόσο, η έρευνά μας κατέδειξε ότι η μέχρι τώρα κρατική παρέμβαση, ο τρόπος που οι θεσμοί του κράτους και της οικονομίας υποδέχθηκαν τις σημαντικές αλλαγές, ενέχει πολλά κενά, αντιφατικότητες και παραλείψεις. Αναπτύξαμε στα οικεία κεφάλαια μια σειρά από στοιχεία τα οποία δείχνουν ότι είναι ιδιαίτερα αποσπασματικός ο τρόπος που η οικονομία και οι θεσμοί πλαισίωσαν τις κυοφορούμενες αλλαγές.

Συγκεκριμένα, εστίασαμε στο λεγόμενο «ψηφιακό χάσμα» και στις ενέργειες που γίνονται για να γεφυρωθεί, έπειτα προχωρήσαμε στην ανάλυση του νομοθετικού έργου σχετικά με τις νέες μορφές εργασίας και τις νέες προκλήσεις που αυτές δημιουργούν και, τέλος, επιχειρήσαμε μέσα από ποιοτικές ανοιχτές συνεντεύξεις με εργαζόμενους σε ένα μεγάλο εύρος των τεχνολογιών αιχμής, αφενός, και των νέων μορφών εργασίας, αφετέρου, να αποτυπώσουμε τη νέα εργασιακή κουλτούρα που δημιουργεί η ψηφιοποίηση. Στις συνεντεύξεις, που είναι και το κύριο μέρος της έρευνάς μας, θελήσαμε να αναδείξουμε μέσα από τον αβίαστο λόγο των ίδιων των εργαζομένων ποιες είναι οι προκλήσεις, πού εστιάζονται τα κενά της εργατικής νομοθεσίας και ποια είναι τα κύρια εργασιακά δικαιώματα που διακυβεύονται και με ποιον τρόπο. Πράγματι στην ελληνική βιβλιογραφία εμφανίζεται ένα σημαντικό κενό σχετικά με τις ποιοτικές έρευνες για την εργασιακή κουλτούρα, ενώ η πολιτική των ανοιχτών δεδομένων, στην οποία η χώρα μας έχει υψηλή σχετικά βαθμολογία στον δείκτη DESI, δεν ενισχύει τις ποσοτικές έρευνες στο πεδίο.

Η έρευνα ανέδειξε αφενός μια σειρά από αντιφατικότητες στις πολιτικές και αφετέρου την εστίαση στην επιφανειακή και όχι ουσιαστική συμμόρφωση στις οδηγίες και στους κανόνες που προτάσσει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Το γεγονός δε ότι στους περισ-



σότερους τομείς της ψηφιακής οικονομικής και κοινωνικής ζωής η Ελλάδα βρίσκεται να μοιάζει με τις όμορες της χώρες των Βαλκανίων δεν κάνει εντύπωση καθώς μέρος των εργασιακών συνθηκών που επικρατούν, επίσης, έχει στοιχεία βαλκανοποίησης. Ωστόσο, ιδιαίτερα η ποιοτική έρευνα κατέδειξε ότι το ενυπάρχον εργατικό δυναμικό της χώρας, ιδιαίτερα το πιο υψηλά καταρτισμένο, δημιουργεί μια νέα δυναμική σχετικά με την εργασιακή κουλτούρα.

Συγκεκριμένα, στην ποιοτική έρευνα έγινε εμφανές ότι οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε δύο μεγάλες δυναμικές κατηγορίες ανεξαρτήτου ηλικίας και φύλου, στην κατηγορία των απασχολούμενων σε υψηλά ψηφιοποιημένους παραγωγικούς κλάδους –IT, 3D τεχνολογία, τεχνητή νοημοσύνη– και στους εργαζόμενους στους υπόλοιπους κλάδους με παραδοσιακή ή νέα μορφή εργασίας. Οι μεγάλες διαφορές που προέκυψαν σε όλες τις προς έρευνα κατηγορίες δεν αφορούσαν κυρίως ούτε τις εγκύκλιες σπουδές, καθώς οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων διέθεταν τουλάχιστον μεταπτυχιακό τίτλο, ούτε τη θέση εργασίας αυτή καθαυτή, αλλά τον κλάδο στον οποίο εργάζονταν. Όπως πολύ παραστατικά επιχειρήσαμε να αναλύσουμε, όσοι εργαζόμενοι συμμετείχαν στην έρευνά μας από τον κλάδο της πληροφορικής και της τεχνολογίας –είτε δούλευαν εξ αποστάσεως, είτε με μεικτή τηλεργασία και φυσική παρουσία, είτε κυρίως με φυσική παρουσία– έρχονταν καθημερινά σε επαφή με μια νέα εργασιακή κουλτούρα, την οποία οι υπόλοιποι εργαζόμενοι σε μεγάλο βαθμό δεν τη γνώριζαν. Όλοι οι ερωτηθέντες από αυτόν τον κλάδο ανέφεραν τη σημαντική εργασιακή ελευθερία την οποία έχουν, τη σχετικά πολύ καλή τήρηση του ωραρίου εργασίας, της σημαντικές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, τον άριστο βαθμό ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, καταγράψαμε και ιδιαίτερα προβληματικά στοιχεία, τα οποία όμως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έκριναν ως θετικά, όπως η διάθεση μέρους του ελεύθερου χρόνου τους για κοινές εταιρικές δραστηριότητες, πέραν των συμβατικών επαγγελματικών υποχρεώσεών τους. Κοινό σημείο, επίσης, ήταν η ατομοκεντρική θεώρηση της εργασίας, είτε αυτή αφορά τα αποτελέσματα και τον τρόπο συνεργασίας με τους εκάστοτε συναδέλφους, είτε τους όρους εργασίας και τη διαπραγμάτευσή τους, είτε τη συμμετοχή στα συλλογικά συνδικαλιστικά όργανα, σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου. Η κατίσχυση του ατομικού έναντι του συλλογικού, η οποία διαπερνά τις νέες εργασιακές σχέσεις, ήταν το κυρίαρχο μοτίβο σε όλες τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήσαμε με τους εργαζόμενους στους κλάδους υψηλής ψηφιοποίησης. Η ατομική πρόσληψη των διάφορων συλλογικών προκλήσεων, όπως το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ή οι συμβάσεις εργασίας, επουδενί δεν σήμαιναν πλήρη αποξένωση από τον συνάδελφο, όπως, επί παραδείγματι, καταγράψαμε στους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες. Αντίθετα οι σχέσεις –και όχι η συνεργασία– με τους υπόλοιπους συναδέλφους είναι

σημαντικό κομμάτι της νέας εργασιακής κουλτούρας και, μάλιστα, ενδυναμώνεται από την εργοδοσία μέσα από διάφορες εξω-εργασιακές δραστηριότητες. Οι σχέσεις εντός του εργασιακού χώρου –ψηφιακού ή συμβατικού– παίρνουν μια εντελώς νέα μορφή· δομημένη και κατευθυνόμενη από τα πρότυπα του σύγχρονου μάντζμεντ, απενεκρώνεται, θα λέγαμε, από το μέχρι πρότινος περιεχόμενό της (Cheese et al., 2007).

Ένα σημαντικό σχόλιο που δεν πρέπει να παραλείψουμε είναι ότι όλοι οι εργαζόμενοι στον κλάδο αυτόν μας απάντησαν (και στα ερωτηματολόγια) ότι δεν εργάζονται το Σαββατοκύριακο και θεωρούν ότι δεν βρίσκονται σε διαρκή ετοιμότητα εργασίας. Γεγονός που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τον εργασιακό Νόμο 4808/2021, με τον οποίο καθιερώνεται η δυνατότητα εργασίας και την Κυριακή σε αυτούς τους κλάδους. Τούτο σημαίνει ότι μέρος των θετικών σημείων της εργασιακής πραγματικότητας που απολαμβάνουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δύναται να αναιρεθεί εάν αλλάξουν εταιρεία ή εάν αρχίσει να γίνεται γενικευμένη χρήση της νέας αυτής πρόβλεψης. Αυτό το σημείο, σε συνδυασμό με την on call ετοιμότητα –η οποία καταργεί τη δυνατότητα τηλεργασίας από οποιοδήποτε γεωγραφικό σημείο σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν παρέχει τα κατάλληλα μέσα ή ελλείπει κατάλληλου σταθερού ευρυζωνικού δικτύου–, είναι ένα από τα πλέον αντιφατικά σημεία του θεσμικού οπλοστασίου που δημιουργήθηκε με εκπεφρασμένο στόχο να θωρακίσει τα εργασιακά δικαιώματα και να ενισχύσει την επαναϋποδοχή στη χώρα των υψηλά καταρτισμένων εργαζομένων που έφυγαν στο εξωτερικό. Το ερώτημα που εύλογα γεννάται είναι πώς θωρακίζει κανείς δικαιώματα συρρικνωνόντάς τα, όταν μάλιστα η συγκεκριμένη αγορά εργασίας τείνει πλέον να απελευθερώνεται από τον γεωγραφικό τόπο και χώρο. Την ίδια αντιφατικότητα στις πολιτικές μπορεί να διακρίνει κανείς και σε σχέση με τη μηδενική πρόοδο αναφορικά με την κάλυψη του σταθερού δικτύου σε αραιοκατοικημένες περιοχές, όπως είναι μεγάλο τμήμα του νησιωτικού συμπλέγματος της χώρας και η, επίσης, χαμηλή κάλυψη υψηλών ταχυτήτων και οπτικών ινών στο υπόλοιπο σταθερό δίκτυο. Ενώ αρκετοί από τους ερωτηθέντες έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται ακόμα και από τον τόπο καταγωγής τους, στην πράξη αυτό είναι αδύνατον λόγω της χαμηλής ποιότητας των ψηφιακών υποδομών της χώρας.

Περαιτέρω, σημαντικά στοιχεία που αναδείχθηκαν στην ποιοτική έρευνα ήταν η πλήρης ελαστικοποίηση του ωραρίου στους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες, καθώς και το εύρος της υποδηλωμένης εργασίας και των μισθών. Συγκεκριμένα, οι 21 από τους 25 ερωτηθέντες εργάζονται με μισθό άλλο από τον συμφωνηθέντα, ενώ σχεδόν η πλειονότητα αυτών που εργάζονται στις πλατφόρμες είναι με μερική σύμβαση εργασίας αν και εργάζονται με πλήρες ωράριο. Οι υπερωρίες τις οποίες ανέφεραν οι περισσότεροι που εργάζονται στις πλατφόρμες, καθώς και σε καθεστώς τηλεργασίας,



δεν αφορούν την υπογεγραμμένη σύμβαση αλλά το πραγματικό ωράριο εργασίας. Οι υπερεκμετάλλευση αυτή των εργαζομένων δεν καταγράφεται πουθενά, ακόμα και εάν ο υπολογιστής μέσω του οποίου εργάζονται ανήκει στην επιχείρηση, ενώ και οι δύο πρόσφατοι νόμοι που αφορούν τόσο την τηλεργασία όσο και τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας δεν παρέχουν τα κατάλληλα ελεγκτικά εργαλεία ώστε να ενημερώνονται οι ελεγκτικοί μηχανισμοί για την παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων. Η πλειονότητα των εργαζομένων στις νέες μορφές εργασίας δήλωσε, άλλωστε, ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει καθημερινά είναι η διαρκής παραβίαση του οκταώρου και η διαρκής τηλετοιμότητα, στην οποία οφείλει να βρίσκεται ακόμα και τις ημέρες ανάπαυσης.

Αντιφατικές ήταν, ωστόσο, οι απαντήσεις των περισσότερων σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς τα κριτήρια που έθεσαν οι περισσότεροι ήταν πολύ διαφορετικά μεταξύ τους· επί παραδείγματι, οι εργαζόμενοι στα ψηφιακά και έντυπα ΜΜΕ, ενώ δήλωναν σημαντικές υπερωρίες και διαρκή τηλετοιμότητα, εντούτοις αξιολόγησαν θετικά ειδικά την απομακρυσμένη εργασία αφού τους παρέχει ελευθερία σε σχέση με τη ρύθμιση του συνολικού χρόνου της ημέρας. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις που αφορούσαν αυτή την κατηγορία είχαν και ένα ισχυρό ηλικιακό πρόσημο, καθώς σχετιζόνταν άμεσα με την ύπαρξη οικογενειακών ή όχι υποχρεώσεων. Ωστόσο, η ελαστικοποίηση των ωρών εργασίας, η απουσία συγκεκριμένου ελεγκτικού πλέγματος καθώς και η εργασιακή κουλτούρα της εντατικοποιημένης εργασίας, ακόμα και μετά τη λήξη της, δεν ευνοούν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως στις περιπτώσεις όπου ο εργοδοτικός έλεγχος κατά την εργάσιμη μέρα είναι ιδιαίτερα έντονος, όπως χαρακτηριστικά καταγράψαμε σε σειρά συνεντεύξεών μας, ειδικά από τους τηλεεργαζόμενους στα ΜΜΕ.

Εξάλλου, μη αναμενόμενες ήταν οι απαντήσεις των περισσότερων εργαζομένων σχετικά με τις σχέσεις και τη συνεργασία τους με τους άλλους συναδέλφους. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-40 ετών ήταν ιδιαίτερα ευχαριστημένοι από την απομακρυσμένη επικοινωνία, ακόμα και από την έλλειψή της, σε αντίθεση με τους πιο μεγάλους σε ηλικία εργαζόμενους, οι οποίοι ήταν αρκετά δυσαρεστημένοι. Θεωρούμε ότι η επικοινωνία στην εργασία μόνο στα πολύ στενά πλαίσια του εκάστοτε καθηκοντολογίου είναι μέρος μιας συνολικότερης μεταστροφής της εργασιακής κουλτούρας στις πιο νέες γενιές. Γεγονός που αναδείχθηκε και στο ερώτημα της σχέσης με το σωματείο, όπου οι περισσότεροι την κατέγραψαν ως πλήρως απύσχα. Το παράδοξο σε αυτό το σημείο δεν είναι ότι δεν γνώριζαν ή ήταν αρνητικοί σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις ή με τα επιχειρησιακά ή πρωτοβάθμια σωματεία, αλλά οι περισσότεροι εξέφραζαν τη θέση ότι οι συλλογικές διεκδικήσεις είναι σαφώς πιο δύσκολες από την προσωπική διαπραγμάτευση. Εντύπωση μας προκάλεσε

το γεγονός ότι αυτό επισήμαναν ακόμα και οι εργαζόμενες στην ψηφιακή πλατφόρμα, η οποία το 2021 κατέγραψε μια σημαίνουσα νίκη για τις συμβάσεις τους, ύστερα από τις ευρύτατα γνωστές κινητοποιήσεις των σωματείων τους. Ιδιαίτερη σημασία έδωσαν στη δυναμική της Κοινωνίας των Πολιτών και της χρήσης των social media έναντι των παραδοσιακών μορφών συντονισμού και διεκδίκησης. Αν και ο εκπρόσωπος από το σωματείο μας επισήμανε ότι η χρήση όλων των νέων μορφών επικοινωνίας διευκολύνει την ενημέρωση των εργαζομένων, εντούτοις αυτό δεν αποτυπώνεται στην πραγματική συμμετοχή τους στις συλλογικές διαδικασίες. Αυτό εν μέρει οφείλεται αφενός στη δυσπιστία προς τις συλλογικές διεκδικήσεις και αφετέρου στον εξατομικευμένο τρόπο πρόσληψης των εργασιακών διαφορών και προβλημάτων.

Στην έρευνα επιχειρήσαμε να δώσουμε φωνή και σε εργαζόμενους με υποκρυπτόμενη σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρόλο που δεν τους εντάξαμε στο δείγμα μας. Οι συνθήκες εργασίας τις οποίες περιέγραψαν σε όλους τους τομείς, οι ώρες εργασίας, η ευελιξία και ο τρόπος εύρεσης των συμβάσεων, ο έλεγχος από τον εργοδότη, η κοινωνική απομόνωση λόγω της εξατομικευμένης φύσης της εργασίας καθώς και η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατέδειξαν ότι πρόκειται για μια κατηγορία ιδιαίτερα ευάλωτων εργαζομένων στις νέες εργασιακές συνθήκες, όπως αυτές διαμορφώθηκαν την τελευταία δεκαετία με την ελαστικοποίηση των εργασιακών δικαιωμάτων και τον υψηλό βαθμό ψηφιοποίησης της εργασίας. Ιδιαίτερα η συζήτηση με τους εργαζόμενους στον πληθοπορισμό ήταν ενδεικτική των αρρυθμιστων νέων μορφών απασχόλησης. Σημαντικό σημείο, τόσο σε αυτούς όσο και στους ερευνητές στο πανεπιστήμιο, είναι η πρότερη συνδικαλιστική δράση, η οποία όμως αφέθηκε ή δεν συνεχίστηκε παρά τις όποιες προσπάθειες. Η απομόνωση και η εξατομίκευση ήταν οι κύριες αιτίες στις οποίες εστίασαν όσοι πήραν μέρος στην έρευνα.

Συμπερασματικά, οι συνεντεύξεις κατέδειξαν ότι όσο πιο νέος είναι κανείς και με όσο μεγαλύτερη ειδικευση στον τομέα της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών τόσο καλύτερες οι συνθήκες εργασίας του. Στον κλάδο της οικονομίας της πλατφόρμας και στα ΜΜΕ, ακόμα και όταν οι απασχολούμενοι έχουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, βιώνουν μεγάλο βαθμό ελαστικοποίησης και ευελιξίας σε όλο το πλέγμα των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Το γεγονός ότι μέρος της νομοθεσίας δεν έχει συγκεκριμενοποιήσει τους ελέγχους, σε συνδυασμό με την απουσία των ελεγκτικών μηχανισμών, αφήνει την αγορά εργασίας ανεξέλεγκτη. Σε αυτό συμβάλλει και η αντιφατικότητα ή η μερικότητα άρθρων των εργασιακών νόμων. Τα προβλήματα της εργατικής νομοθεσίας ενισχύονται από το γεγονός ότι τα δεδομένα και τα στοιχεία που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, τους ελέγχους και άλλα εξειδικευμένα στοιχεία δεν είναι εύκολα προσβάσιμα στους ερευνητές, με αποτέλεσμα να υπάρχει δυσχέρεια στην



αποτύπωση συγκεκριμένων προτάσεων πολιτικής. Εξάλλου, η μερικότητα με την οποία αντιμετωπίζεται η ψηφιοποίηση και οι προκλήσεις φαίνεται στην αντιφατικότητα των διαφορετικών πολιτικών –ελλιπής στρατηγική στον τομέα των υποδομών του δικτύου, ανεπάρκεια της εκπαίδευσης του προσωπικού και δυσκολία στην απορρόφηση του υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού–, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνονται τα όποια πλεονεκτήματα δημιουργεί στον εργασιακό βίο η ψηφιοποίηση.

Η Ελλάδα φαίνεται να έχει τις δυνατότητες να γεφυρώσει σύντομα το ψηφιακό χάσμα που τη χωρίζει από την υπόλοιπη Μεσόγειο ή τη δυτική Ευρώπη, εφόσον η κρατική παρέμβαση στοχεύσει στη δημιουργία κατάλληλων υποδομών. Προς το παρόν, η βαλκανοποίηση του ωραρίου εργασίας και της ψηφιακής ακολουθίας, όμως, λειτουργεί ανασταλτικά προς την ίδια την παραγωγή. Εξάλλου, την ώρα που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή φαίνεται να επιστρέφει στην ανάγκη των συλλογικών διεκδικήσεων και στην υπεράσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων, δημιουργώντας κατάλληλα εργαλεία για την αύξηση της προστασίας των εργαζομένων και τη μεγαλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υπό τη σκιά της Μεγάλης Παραίτησης,¹⁸ είναι τουλάχιστον ετεροχρονισμός η περαιτέρω ευελιξία και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων.

18. Βλ. <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/the-great-resignation-is-not-over/>.

Βιβλιογραφία

- Addison, J.A. (1996). *Minimum Wages and Poverty*, Memphis: Mimeo.
- Aglietta, M. (1979). *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*, London: New Left Books.
- Anker, R. and Anker, M. (2017). *Living Wages around the World: Manual for Measurement*, Cheltenham: Edward Elgar Publisher.
- Arntz, M.G. (2019). *Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences*, Bonn: Institute of Labour Economics.
- Arntz, M.G., Gregory, T. and Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189*, Paris: OECD Publishing.
- Baldwin, R. (2019). *The globotics upheaval: Globalisation, robotics and the future of work*, New York: Oxford University Press.
- Baldwin, R. and Giavazzi, F. (eds.) (2015). *The Eurozone Crisis: AA Consensus View of the Causes and a Few Possible Solutions*, London: CEPR Press.
- Bezegová, E.L.-J. (2017). *Virtual reality and its potential for Europe*, Brussels: Ecorys.
- Brynjolfsson, E.R. (2017). *Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics*, Cambridge, USA: National Bureau of Economic Research.
- BusinessEurope, SMEunited, CEEP and ETUC (2020). *European Social Partners Framework Agreement*, https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
- Carbonaro, F., Davies, J., Ernst, E., Fossen, F., Samaan, D. and Sorgner, A. (2021). *The Impact of Artificial Intelligence on Labor Markets in Developing Countries: A New Method with an Illustration for Lao PDR and Viet Nam*, Bonn: IZA.

- Cedefop (2008). *Mind the gap: Europe's potential skill deficit. Future skill needs in Europe – Focus on 2020*, Thessaloniki: CEDEFOP.
- Cedefop (2015). *Matching skills and jobs in Europe: Insights from Cedefop's European skills and jobs survey*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/blog-articles/matching-skills-and-jobs-europe-insights-edefops-european-skills-and-jobs-survey#group-details>
- Cedefop (2020). *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, "European Company Survey 2019 series", Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cheese, P., Thomas, R. and Craig, E. (2007). *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*, London: Kohan Page.
- Clark, M. (2018). *Teleworking in the Countryside: Home-Based Working in the Information Society*, New York: Routledge.
- Crespy, A. and Menz, G. (2015). *Social Policy and the Euro Crisis Quo Vadis Social Europe*, New York: Palgrave Macmillan.
- Däubler, W. (2015). *Internet und Arbeitsrecht: Web 2.0, Social Media und Crowdwork*, Frankfurt am Main: BundVerlag.
- De Grauwe, P. (1983). *Macroeconomic Theory for the Open Economy*, Aldershot: Gower.
- Deshpande, A., Katherine, S., Louise, L. and Salil, G. (2017). *Understanding the landscape of distributed ledger technologies/blockchain: Challenges, opportunities, and the prospects of standards*, Cambridge: RAND's publications.
- ETUC (2016). *ETUC resolution on digitalisation: "Towards a fair digital work"*, https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-resol.digitalisation_adopted.pdf
- ETUC (2018). *Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think*, Brussels: European Trade Union Confederation.
- ETUI (2020). *Labour in the age of AI: Why regulation is needed to protect workers, Foresight Brief No. 8*, Brussels: European Trade Union Confederation.
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>
- Eurofound (2015). *New forms of employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018a). *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018b). *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Eurofound (2018c). *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review, Working Paper WPEF18004*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/platform-work-types-and-implications-for-work-and-employment-literature-review>
- Eurofound (2018d). *Social and employment situation of people with disabilities*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018e). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018f). *Game changing technologies: Expanding the impact on production processes and work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018g). *Platform economy repository*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>
- Eurofound (2019a). *Are computers making work more routine and less social?*, <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/blog/are-computers-making-work-more-routine-and-less-social>
- Eurofound (2019b). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2019c). *Technology scenario: Employment implications of radical automation*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020a). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020b). *Regulations to address work – life balance in digital flexible working arrangements*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020c). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- Eurofound (2021). *Digitisation in the workplace*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound and Cedefop (2020). *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound and the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union and Geneva: The International Labour Office.
- European Commission (2010). *Council Recommendation on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union. Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines*, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

- European Commission (2012). *Labor Market Developments in Europe 2012*, https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf
- European Commission (2017). *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2018). *The EU's economic governance explained. An explanation of the EU's economic governance*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/MEMO_15_6071
- European Commission (2019). *Study on mapping internet of things innovation clusters in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2020a). *Shaping Europe's digital future*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2020b). *White paper on artificial intelligence – A European approach to excellence and trust*, https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf
- European Commission (2020c). *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. Impact Assessment*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>
- European Commission (2021a). *2030 digital compass: The European way for the digital decade*, <https://eufordigital.eu/wp-content/uploads/2021/03/2030-Digital-Compass-the-European-way-for-the-Digital-Decade.pdf>
- European Commission (2021b). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2022). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022>
- European Commission, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs (2019). *A vision for the European industry until 2030: final report of the Industry 2030 high level industrial roundtable*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Social Fund and Disability Hub Europe (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf
- Eurostat (2020). *2019 SBA Fact Sheet*, European Commission.
- Fabo, B., Beblavý, M., Kilhoffer, Z. and Lenaerts, K. (2017). *An overview of European Platforms: Scope and Business Models. JRC Science for Policy Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Falkenreck, C. and Wagner, R. (2017). "The Internet of Things – Chance and challenge in industrial business relationships", *Industrial Marketing Management* 66, pp. 181-195.
- Featherstone, K. (2015). "External Conditionality and the Debt Crisis: The 'Troika' and Public Administration Reform in Greece", *Journal of European Public Policy*, 22(3), pp. 295-314.
- Forest, T. (1988). "The Myth of the Electronic Cottage", *Futures* 20(3), pp. 227-240.
- Frey, C.B. and Osborne, M.A. (2013). "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", Working Paper, Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Fric, K. (2018). *Industrial relations: Statutory minimum wages 2018*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garnero, A., Kampelmann, S. and Rycx, F. (2014). "Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter?", Discussion Paper No. 8419", *European Journal of Industrial Relations*, 21(2).
- Genz, S.S. (2021). *Digging into the Digital Divide: Workers' Exposure to Digitalization and Its Consequences for Individual Employment*, IZA, <https://docs.iza.org/dp14649.pdf>
- Gerchenfeld, N., Gerchenfeld, A. and Gerchenfeld, J. (2017). *Designing Reality: How to survive and thrive in the Third Digital Revolution*, New York: Hachette UK.
- Giovanis, E. (2018). "The relationship between teleworking, traffic and air pollution", *Atmospheric Pollution Research*, 9(1), pp. 1-14.
- Gschwind, L. and Vargas, O. (2019). "Telework and its effects in Europe", in Messenger, J.C. (ed.), *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Guzman, R. and Weisdorf, J. (2011). "The Neolithic Revolution from a price-theoretic perspective", *Journal of Development Economics*, pp. 209-219.
- Gyes, G. and Schulten, T. (eds.) (2015). *Wage Bargaining under the new European Economic Governance*, <https://www.etui.org/sites/default/files/15%20Wage%20bargaining%20under%20the%20new%20European%20Economic%20Governance%20EN%20Web%20version%20.pdf>
- Hobsbawm, E. J. (1999). *Industry and Empire: The Birth of the Industrial Revolution*, New York: The New Press.
- Horvath, A. (2010). "Environmental analysis of telework: What we know, and what we do not know and why", in *Proceedings of the 2010 IEEE International Symposium on Sustainable Systems and Technology*, Institute of Electrical and Electronics Engineers.
- Hyman, R. (2004). "Trade Unions and the Politics of the European Social Model", *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), pp. 9-40.

- ILO (2015). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*.
- ILO (2016). *Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors: Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Finan*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf
- ILO (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- ILO (2020a). *LO-EC Conference: Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_738470/lang--en/index.htm
- ILO (2020b). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefing-note/wcms_743447.pdf
- IMF (2015). *World economic outlook: Adjusting to lower commodity prices*, Washington, DC: International Monetary Fund.
- Joint Research Center (2021). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, European Commission.
- Jones, S.E. (2013). *Against Technology: From the Luddites to Neo-Luddism*, London: Routledge.
- Kondratieff, N.D. and Stolper, W.F. (1935). "The Long Waves in Economic Life", *The Review of Economics and Statistics*, 17(6), pp. 105-115.
- Koukiadaki, A.A. and Kokkinou, C. (2016). "The Greek system of collective bargaining in (the) crisis", in Koukiadaki, A.T. et. al. (eds.), *Joint regulation and market policy in Europe during the crisis*, Brussels: ETUI.
- Larsen, T.P. (2007). "A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries", *European Journal of Industrial Relations*, pp. 181-198.
- Maier, G., Schneider, F. and Feldmann, A. (2010). "A first look at mobile hand-held device traffic", in Krishnamurthy, A. and Plattner, B. (eds.), *Passive and Active Measurement, Lecture Notes in Computer Science*, Berlin and Heidelberg: Springer.
- Mas, A. and Pallais, A. (2017). "Valuing alternative work arrangements", *American Economic Review*, 107(12), pp. 3722-3759.
- Messenger, J.C. (2019). "Introduction", in Messenger J.C. (ed.), *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Nye, D.E. (2015). *America's Assembly Line*, Massachusetts: The MIT Press.



- Parliament, E. (2019). *Standards and the digitalisation of EU industry: Economic implications and policy developments*, European Parliamentary Research Service.
- Perez, C. (2014). *A Green and Socially Equitable Direction for the ICT Paradigm*, GLOBELICS Working Paper Series No.2014-01.
- Piasna, A.Z. (2022). *The platform economy in Europe*, Brussels: ETUI.
- Prosser, T. (2011). "The implementation of the Telerwork and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through 'soft' law?", *European Journal of Industrial Relations*, pp. 245-260.
- Pullinger, M. (2014). "Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design", *Ecological Economics*, pp. 11-19.
- Rosenberg, N. (1983). *Inside the Black Box: Technology and Economics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schumpeter, J.A. (1939). *Business Cycles: A theoretical, historical and statistical analysis of the capitalist process*, New York: McGraw-Hill.
- Schumpeter, J.A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York: Harper.
- Schumpeter, J. (1949). "Economic Theory and Entrepreneurial History", in Wohl, R.R. (ed.), *Change and the Entrepreneur: Postulates and the Patterns for Entrepreneurial History*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schur, L.A. (2020). "Telerwork After COVID: A 'Silver Lining' for Workers with Disabilities?", *Journal of Occupational Rehabilitation*, pp. 521-536.
- Smith, K. (2002). *What is the "Knowledge Economy"?: Knowledge Intensity and Distributed Knowledge Base*, UNU-INTECH, Discussion Papers Series.
- Surowiecki, J. (2006). *The Wisdom of the Crowds*, Boston: Little, Brown Book Group.
- Thompson, E. (1991). *The making of the English Working Class*, Toronto: Penguin Books.
- Vaclav, S. (2005). *Creating the Twentieth Century: Technical Innovations of 1867- 1914 and Their Lasting Impact*, Oxford: Oxford University Press.
- Αγγελάκης, Α. (2011). «Περιφερειακή Ανταγωνιστικότητα και πολιτικές ανάπτυξης της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας», διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης
- Αγγελάκης, Α. (2019). «Η προαναγγελθείσα επανάσταση: τεχνολογική αλλαγή και προεκτάσεις υπό το πρίσμα της "4ης Βιομηχανικής Εποχής"», στο *Μέρος Ι – Θεωρητική*

επισκόπηση, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 6/2019 και Μέρος II – Πεδία εφαρμογής, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 7/2019, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

- Andersen, E. (2014). *Οι Τρεις Κόσμοι του Καπιταλισμού της Ευημερίας*, μτφρ. Γολέμη, Α., Αθήνα: Τόπος.
- Βεληζιώτης, Μ.Γ. (2018). *Σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης για τον Κατώτατο Μισθό του Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών σε Συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνομώνων*, Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.
- Boyer, R. (2021). *Οι Καπιταλισμοί στη Δίνη της Πανδημίας*, μτφρ. Μουταφίδης, Α., Αθήνα: Πόλις.
- Braverman, H. (2005). *Εργασία και μονοπωλιακό κεφάλαιο. Η υποβάθμιση της εργασίας στον εικοστό αιώνα*, Αθήνα: Λέσχη Κατασκόπων του 21ου αιώνα.
- Γιαννακούρου, Μ. (2019). «Εργασία με πληθοπορισμό (crowdwork) και νέοι επαγγελματικοί κίνδυνοι: προκλήσεις για τον νομοθέτη», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου (ΕΕργΔ)*, σελ. 1401-1406.
- Γκάσπς, Π. (2011). «Η Επίδραση των Ξένων Άμεσων Επενδύσεων Μέσω της Τεχνολογικής – Γνωστικής Διάχυσης σε Βασικούς Κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας», διδακτορική διατριβή, Θεσσαλονίκη: ΕΑΑΔ.
- Δερτιλής, Γ. (2020). *Επτά Πόλεμοι, Τέσσερις Εμφύλιοι, Επτά Πτωχεύσεις (1821-2016)*, Αθήνα: Gutenberg.
- ΕΙΕΑΔ (2020). *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- European Commission (2020). *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2020*, Αθήνα: European Commission.
- European Commission (2022α). *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) 2022*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>
- European Commission (2022β). *Πράξη για τις ψηφιακές υπηρεσίες*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_22_2545
- Hobsbawm, E.J. (2002). *Η Εποχή των Επαναστάσεων (1789-1848)*, μτφρ. Οικονομοπούλου, Μ. και Κάσδαγλη, Α., Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης.
- Hobsbawm, E.J. (2010). *Η Εποχή των άκρων*, μτφρ. Καπετανγιάννης, Β., Αθήνα: Θεμέλιο.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2018, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2020). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2020, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2018, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



- Καλογήρου, Γ., Παναγιωτόπουλος, Π., Τσακανίκας, Α., Σιώκας, Ε., Καρούνος, Θ., Μάγκλαρης, Β., Τρούλος, Κ., Καλογεράς, Δ., Τσιαβός, Π., Κανέλλος, Ν. και Μερεκούλιας, Β. (2016). *Κοινωνία της πληροφορίας και οικονομία της γνώσης* (Προπτυχιακό εγχειρίδιο), Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις, <https://hdl.handle.net/11419/6206>
- Καρακιουφάκη, Χ. (2018). «Εργασιακές Σχέσεις και Νέα Οικονομική Διακυβέρνηση της Ε.Ε.», στο Σερντεδάκης, Ν. και Τομπάζος, Σ. (επιμ.), *Όψεις της ελληνικής κρίσης. Συγκρουσιακός κύκλος διαμαρτυρίας και θεσμικές εκβάσεις*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής, Γ. (2018). «Το Νέο Εργασιακό Τοπίο με Αφορμή την Κρίση», στο Δημουλάς, Κ. (εκδ.), *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Τόπος.
- Κυριακούλιας, Π. (2020). *Η Τηλεργασία στην Ε.Ε. Πριν και μετά την Πανδημία Covid-19*, ΑΘΗΝΑ: ΕΙΕΑΔ.
- Λαπασιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. και Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Λιαργκόβας, Π. (2006). «Η Ελληνική Οικονομία μετά την Ένταξη στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ)», στο Μαραβέγιας, Ν.Σ. και Σακελλαρόπουλος, Θ. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτικές*, Αθήνα: Διόνικος.
- Λυδάκη, Α. (2012). *Ποιοτικές μέθοδοι της κοινωνικής έρευνας*, Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Μαρξ, Κ. (2016). *Το Κεφάλαιο*, μτφρ. Γκιούρας, Θ., Αθήνα: ΚΨΜ.
- ΟΚΕ (2020). *Τηλεργασία – Προβλήματα και Προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, Αθήνα: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος.
- Ρολανγί, Κ. (2007). *Ο μεγάλος μετασχηματισμός. Οι πολιτικές και κοινωνικές απαρχές του καιρού μας*, μτφρ. Γαγανάκης, Κ., Αθήνα: Νησίδες.
- Rifkin, J. (2012). *Η Τρίτη βιομηχανική Επανάσταση. Πώς η οριζόντια ισχύς μεταμόρφωσε τους ενεργειακούς πόρους, την οικονομία και τον κόσμο*, μτφρ. Φιλιππάτος, Α., Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2003). *Κείμενα Οικονομικής και Κοινωνικής Ιστορίας*, Αθήνα: Διόνικος.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2011). *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Διόνικος.
- Στεργίου, Α. (2008). «Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι – Δημιουργώντας μία τρίτη κατηγορία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και την αυτοαπασχόληση», *ΕΕργΔ*, 737.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (1994). «Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας. Προβλήματα νομικού χαρακτηρισμού», *ΕΕργΔ*, 598.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2013). *Οικονομική Κρίση και Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2017). «Εργατικό Δίκαιο, από την κρίση στη μετάλλαξη –Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;», *ΕΕργΔ*, 17.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2019). *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Τσοτσρός, Ε. (2016). *Τεχνολογική αλλαγή και οικονομική ανάπτυξη*, Τόμος Α΄, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Χουλιάρης, Α. και Σωτηρόπουλος, Δ. (2020). «Η Covid-19 Και Η Απασχόληση Στην “Οικονομία Των Επί Μέρους Παραδοτέων” Στην Ελλάδα», *διάνεσις*, <https://www.dianeosis.org/2020/06/gig-economy/>

Παράρτημα 1

Μεθοδολόγιο ερωτήσεων: Τηλεργασία/IT/Τεχνητή Νοημοσύνη

1. Πόσους μήνες/χρόνια δουλεύεις εξ αποστάσεως στον κλάδο των ψηφιακών τεχνολογιών;
2. Πόσο συχνά δουλεύεις εξ αποστάσεως;
3. Για ποιους λόγους επέλεξες την τηλεργασία/ψηφιοποίηση;
4. Πόση ελευθερία έχεις στην οργάνωση της εργασιακής σου ημέρας; Ποιος δομεί τον εργασιακό σου χρόνο και πώς αυτός δομείται/προγραμματίζεται;
5. Πού θεωρείς ότι αποδίδεις το μέγιστο; Όταν εργάζεσαι στον κλασικό εργασιακό χώρο ή όταν εργάζεσαι από μακριά;
6. Πώς θα χαρακτήριζες τον βαθμό συνεργασίας σου με τους συναδέλφους σου; Χρησιμοποιείς κάποιον τρόπο ώστε να αυξήσετε τα επίπεδα συνεργασίας σας;
7. Θα άλλαζες κάτι σε σχέση με τους τρόπους συνεργασίας/αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους σου;
8. Πώς σε επηρεάζει η διαρκής ενασχόληση με τα ψηφιακά μέσα και με τους συναδέλφους σου ή και με τους εργοδότες σου;
9. Έχουν αυξηθεί ή μειωθεί οι ώρες εργασίας σου; Τηρείται το ωράριο εργασίας; Πόσο συχνά δουλεύεις πέραν του οκταώρου;
10. Εργάζεσαι και στον ελεύθερο χρόνο σου; Σαββατοκύριακα; Πόσο συχνά;
11. Πόσο συχνά σου ζητείται να απαντήσεις σε κλήσεις/email ή να επιλύσεις θέματα της εργασίας μέσα από το smart phone σου σε χρόνο εκτός εργασίας;

12. Πόσο συχνά βρίσκεσαι σε τηλετοιμότητα; Πόσο διαρκεί αυτή;
13. Πώς θα χαρακτήριζες την ένταση του ελέγχου από πλευράς εργοδοσίας στην προσωπική σου ζωή;
14. Υπάρχουν συστήματα παρακολούθησης; Έχεις συναινέσει, για παράδειγμα, σε κάμερες; Θεωρείς ότι επηρεάζεται η αξιολόγησή σου από αυτά;
15. Η τηλεργασία/υψηλή ψηφιοποίηση πόσο έχει επηρεάσει την προσωπική σου ζωή και τα επίπεδα άγχους μέσα στην ημέρα σου;
16. Ανάφερε τις πέντε (5) πιο σημαντικές αλλαγές στην εργασία και στην καθημερινότητά σου και αξιολόγησέ τις.
17. Ποια η μεγαλύτερη προσδοκία σου σε σχέση με την εργασία σου στο άμεσο μέλλον;
18. Ο βαθμός ψηφιοποίησης της εταιρείας και ο δικός σου επηρέασαν την απόφασή σου να εργαστείς από μακριά;
19. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείσαι; Ανταποκρίνεται η σύμβασή σου στις ώρες εργασίας και στον μισθό που αναγράφει;
20. Γνωρίζεις εάν έχετε επιχειρησιακή ή κλαδική σύμβαση;
21. Έχεις καταφύγει ποτέ στο σωματείο σου για οποιονδήποτε λόγο;
22. Έρχεσαι σε επικοινωνία με το σωματείο σου για ενημερώσεις ή άλλου είδους συζητήσεις;

Παράρτημα 2

Μεθοδολόγιο ερωτήσεων για ψηφιακές πλατφόρμες

1. Πόσους μήνες/χρόνια δουλεύεις στην ψηφιακή πλατφόρμα;
2. Για ποιους λόγους επέλεξες την ψηφιακή πλατφόρμα;
3. Ποια εργασιακά σου δικαιώματα θεωρείς ότι θίγονται ή και αυξάνονται στην ψηφιακή πλατφόρμα;
4. Πώς θα χαρακτήριζες τον βαθμό συνεργασίας σου με τους συναδέλφους σου σε σχέση με τους παραδοσιακούς τρόπους εργασίας;
5. Θα άλλαζες κάτι σε σχέση με τους τρόπους συνεργασίας/αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους σου;
6. Έχουν αυξηθεί ή μειωθεί οι ώρες εργασίας σου σε σχέση με την παραδοσιακή εργασία; Και αν ναι, πόσο;
7. Εργάζεσαι και στον ελεύθερο χρόνο σου; Σαββατοκύριακα; (χωρίς πληρωμή)
8. Πώς θα χαρακτήριζες την ένταση του ελέγχου από πλευράς εργοδοσίας στην προσωπική σου ζωή;
9. Ανάφερε τις πέντε (5) πιο σημαντικές αλλαγές στην εργασία και στην καθημερινότητά σου και αξιολόγησε τις.
10. Ποια η μεγαλύτερη προσδοκία σου σε σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα στο άμεσο μέλλον;
11. Ο βαθμός ψηφιοποίησης της εταιρείας και ο δικός σου επηρέασαν την απόφασή σου να εργαστείς στην ψηφιακή πλατφόρμα;
12. Με τι είδους εργασιακή σχέση απασχολείσαι; Ανταποκρίνεται η σύμβασή σου στις ώρες εργασίας και στον μισθό που αναγράφει;

13. Γνωρίζεις εάν έχετε επιχειρησιακή ή κλαδική σύμβαση;
14. Έχεις καταφύγει ποτέ στο σωματείο σου για οποιονδήποτε λόγο;
15. Έρχεσαι σε επικοινωνία με το σωματείο σου για ενημερώσεις ή άλλου είδους συζητήσεις;
16. Η εργασία σου στην ψηφιακή πλατφόρμα πώς σε επηρεάζει σε σχέση με την άσκηση των συνδικαλιστικών σου δικαιωμάτων;
17. Θεωρείς ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες διευκόλυναν ή δυσχέραναν την επαφή σου με τους εκπροσώπους του σωματείου σου;

ISBN: 978-618-5668-61-7



ΕΠΑνεΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης