



# ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ και ψηφιακές πλατφόρμες

---

Σέργιος Τζωτζές

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ  
ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ



# Εργαζόμενοι και ψηφιακές πλατφόρμες

Σέργιος Τζωτζές

## Εργαζόμενοι και ψηφιακές πλατφόρμες

Σέργιος Τζωτζές

Copyright © INE ΓΣΕΕ, Αθήνα 2024

ISBN: 978-618-234-001-1

### ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα

T: 210 332 7710 | F: 210 330 4452

www.inegsee.gr

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

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

*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.*

# Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή .....	9
1.1	Προκλήσεις και ερωτήματα: Ορίζουσες του υπό μελέτη ζητήματος .....	11
1.2	Σκοπός και οργάνωση της μελέτης .....	12
2	Η οικονομία των πλατφορμών .....	15
2.1	«Οικονομία των πλατφορμών»: Ορισμοί, τυπολογία και επιχειρηματικά μοντέλα .....	16
2.2	Έκταση της οικονομίας των πλατφορμών .....	18
2.3	Χαρακτηριστικά της οικονομίας των πλατφορμών .....	20
2.3.1	Οικονομίες κλίμακας και εμβέλειας .....	22
2.3.2	Αποτελέσματα δικτύου (network effects) .....	23
2.4	Το επιχειρηματικό μοντέλο «Big Data» και οι συνεπαγωγές του .....	26
3	Ψηφιακές πλατφόρμες: Ορισμοί, κατηγορίες και βασικά χαρακτηριστικά .....	33
3.1	Κατηγοριοποίηση/ταξινόμηση των πλατφορμών .....	34
3.2	Χαρακτηριστικά των ψηφιακών πλατφορμών .....	37

4	Συστήματα οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής: Από το φορντικό μοντέλο στις ψηφιακές πλατφόρμες.....	41
4.1	Εισαγωγή: Ιστορικότητα και καινοτομία .....	41
4.2	Ακμή και παρακμή του φορντικού/τεϊλορικού μοντέλου .....	43
4.3	Από τον φορτισμό στη μετα-φορντική περίοδο και το σύστημα παραγωγής Toyota .....	45
4.4	Εργασιακή διαδικασία και ψηφιακές πλατφόρμες.....	47
5	Εργαζόμενοι και εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες .....	49
5.1	Ορισμοί και παραλλήλας: Εργασία με πληθοπορισμό ή «crowd work» και η «κατά παραγγελία εργασία μέσω εφαρμογών».....	50
5.2	Τυπολογία της εργασίας σε πλατφόρμες.....	52
5.3	Έκταση της εργασίας σε πλατφόρμες: Εννοιολογικά και τεχνικά ζητήματα μέτρησης .....	55
5.4	Κοινωνικό – δημογραφικό προφίλ των εργαζομένων στις πλατφόρμες.....	59
6	Το μωσαϊκό της επισφάλειας και οι γκρίζες ζώνες της απασχόλησης .....	63
6.1	Εισαγωγή .....	63
6.2	Ασαφές καθεστώς εργασίας .....	66
6.3	Επισφάλεια εισοδήματος και χαμηλές αμοιβές .....	72
6.3.1	Αιτιώδεις παράγοντες εισοδηματικής επισφάλειας και προσδιορισμός των αμοιβών.....	73
6.4	Η αλγοριθμική διαχείριση .....	75
6.5	Συνθήκες εργασίας: Υψηλή ένταση, χρόνος εργασίας, υποαπασχόληση και διαλείπουσα εργασία, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη.....	80
6.5.1	Εισαγωγικές επισημάνσεις.....	80
6.5.2	Ζητήματα χρόνου εργασίας και καθορισμός αμοιβών .....	81
6.5.3	Κατάρτιση και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.....	83
6.6	Υγεία και ασφάλεια.....	85
6.7	Κοινωνική προστασία και ασφάλιση .....	86

<b>7</b>	<b>Συνδικαλιστικά δικαιώματα – Συλλογική εκπροσώπηση</b>	<b>91</b>
7.1	Εισαγωγή	91
7.2	Εκπροσώπηση των εργαζομένων και των εργοδοτών σε πλατφόρμες	92
7.2.1	Εκπροσώπηση εργοδοτών	94
7.3	Μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης: Παραδείγματα από τα κράτη-μέλη της ΕΕ και το Ηνωμένο Βασίλειο	96
7.4	Μορφές και εμπειρία συνδικαλιστικής δράσης – δικαστικοί αγώνες	102
7.5	Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις	104
7.6	Συνδικαλιστικά δικαιώματα και πολιτική ανταγωνισμού της ΕΕ	108
7.7	Επίλογος	110
<b>8</b>	<b>Πλαίσιο ευρωπαϊκής πολιτικής</b>	<b>111</b>
8.1	Σύντομη ιστορική αναδρομή	113
8.2	Η πρόταση Οδηγίας της ΕΕ: Διερεύνηση τρόπων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες	115
8.3	Εννοιολογικά και ρυθμιστικά ζητήματα	115
8.4	Οι κυριότερες προτεινόμενες ρυθμίσεις	117
8.5	Η παρέμβαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου	119
8.6	Αποτίμηση της πρότασης Οδηγίας: Θετικά σημεία και παραλείψεις	122
8.6.1	Θετικά σημεία και οι θέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος	122
8.6.2	Κυριότερες ενστάσεις της εργατικής πλευράς στο προτεινόμενο σχέδιο	124
8.7	Η ψήφιση της Οδηγίας: Τα επόμενα βήματα	126
8.8	Το τελικό κείμενο: Μια πρώτη αξιολόγηση	128

9	Ψηφιακή εργασία και πλατφόρμες: Η ελληνική πραγματικότητα .....	133
9.1	Ψηφιακές πλατφόρμες στην Ελλάδα .....	133
9.2	Συνδικαλιστική εκπροσώπηση: Μορφές οργάνωσης και διεκδικήσεις .....	135
9.3	Προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι .....	137
9.4	Ρυθμιστικό πλαίσιο: Νομικές και κανονιστικές προκλήσεις.....	141
9.4.1	Επίμαχα σημεία του νόμου 4808/2021 .....	143
10	Ανακεφαλαίωση – Αξιολόγηση και συμπεράσματα .....	145
	Βιβλιογραφία.....	153
	Παράρτημα.....	167



# Εισαγωγή



Η αλλαγή της χιλιετίας σηματοδότησε την ανάδυση ενός νέου τύπου αγοράς εργασίας στην οποία οι εργαζόμενοι, που συχνά αναφέρονται ως *ελεύθεροι επαγγελματίες*, παρέχουν ψηφιακά υπηρεσίες σε πελάτες μέσω εξειδικευμένων διαδικτυακών πλατφορμών. Οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν πλέον σημαντικό στοιχείο του αναδύομενου κοινωνικού και οικονομικού τοπίου ψηφιακής μετάβασης, η οποία επιταχύνθηκε λόγω της πανδημίας Covid-19. Η ταχεία εξάπλωση της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες διαμορφώνει την οικονομία και τις αγορές εργασίας οδηγώντας σε νέες μορφές απασχόλησης και σε αναδιάρθρωση του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, περίπου 28 εκατ. άνθρωποι εργάζονται μέσω πλατφορμών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), ενώ ο αριθμός αυτός αναμένεται να ανέλθει σε 43 εκατ. έως το 2025 (European Commission, 2021c). Κατά την περίοδο 2016-2020, τα έσοδα από οικονομικές δραστηριότητες μέσω ψηφιακών πλατφορμών σχεδόν πενταπλασιάστηκαν, από περίπου 3 δισ. ευρώ σε περίπου 14 δισ. ευρώ (European Commission, 2020a). Η αυξανόμενη ψηφιοποίηση της εργασίας, την οποία προκάλεσε η πανδημία Covid-19, ενέτεινε την εξάπλωση της εργασίας σε πλατφόρμες.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες προέκυψαν από τον συνδυασμό αποκεντρωμένων δικτύων πληροφοριών με την ανάλυση/διαχείριση μεγα-δεδομένων (Big Data) και τη ραγδαία ανάπτυξη/εξάπλωση κινητών ψηφιακών συσκευών. Με παρουσία σε διάφορους κλάδους της οικονομίας, σε γενικές γραμμές, παρέχουν διάφορες επιτόπιες και άλλες υπηρεσίες, όπως

μίσθωση οχημάτων, παράδοση αγαθών, υπηρεσίες καθαρισμού, φροντίδας κ.ά. Άλλες λειτουργούν αποκλειστικά διαδικτυακά με υπηρεσίες όπως η κωδικοποίηση δεδομένων, η μετάφραση ή διάφορες κατηγορίες σχεδιασμού, ενώ αρκετές πλατφόρμες εισχωρούν σε παραδοσιακές αγορές. Για παράδειγμα, η Uber, μια επιχείρηση πλατφόρμας στον τομέα των αστικών μεταφορών, επέκτεινε τις δραστηριότητές της σε υπηρεσίες ψυχαγωγίας και εστίασης (Uber Pop, Uber Eats) αλλήλα και εύρεσης εργασίας (Uber Works).

Με την ευρύτερη έννοια του όρου, η εργασία μέσω πλατφόρμας αναφέρεται σε μια ετερογενή κατηγορία οικονομικών δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται μέσω μιας ψηφιακής πλατφόρμας. Κατά κανόνα, η απασχόληση στο συγκεκριμένο ψηφιακό περιβάλλον αφορά άτυπες και προσωποπαγείς μορφές εργασίας μεταξύ πλατφόρμας και μεμονωμένων εργαζομένων, οι οποίες προϋποθέτουν διαδικασίες μεσολήθνης σε πελάτες/χρήστες. Καθώς τα δικαιώματα των εργαζομένων σε πλατφόρμες δεν κατοχυρώνονται επαρκώς στο εργατικό δίκαιο της ΕΕ και στα κράτη-μέλη, ανησυχία προκαλούν ζητήματα γενικευμένης επισφάλειας, τα οποία απορρέουν από τον συνδυασμό της τεχνολογικής συγκρότησης των πλατφορμών με την εργοδοτική αυθαιρεσία, καθώς και οι δυσμενείς επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας, στα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, στην υγειονομική περίθαλψη, στις συντάξεις αλλήλα και σε ζητήματα ανθρώπινης ανάπτυξης (εκπαίδευση, κατάρτιση, αναγνώριση δεξιοτήτων, ευκαιρίες σταδιοδρομίας).

Η προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες με αναφορά στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αποτελεί επίκαιρο θέμα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για την εργατική πλευρά, ενόψει –εκτός των άλλων– και της πολιτικής διαδικασίας που ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2021 με την πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες εργασίας, η οποία ύστερα από την πρόσφατη τελική υπερψήφισή της στις 11/03/2024 θα πρέπει να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο κάθε κράτους-μέλους.<sup>1</sup> Επίσης, στην Έκθεση της Παγκόσμιας Επιτροπής για το Μέλλον της Εργασίας προτείνεται η ανάπτυξη ενός συστήματος διεθνούς διακυβέρνησης για τις πλατφόρμες (ILO, 2019).

Εν κατακλείδι, στον βαθμό που κατά τον 20ό αιώνα το εργοστάσιο ενσάρκωσε νέες μορφές δημιουργίας αξίας (Boyer, 2005· Coriat, 1994), σήμερα οι πλατφόρμες αναδιοργανώνουν την οικονομική δραστηριότητα, μετασχη-

1. Βλ. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_6605).

ματίζοντας τις εργασιακές σχέσεις, την παραγωγή και τις αγορές με πρωτοφανή ταχύτητα, έκταση και κλίμακα. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, δεν αποτελεί υπερβολή η διαπίστωση ότι διανύουμε εποχή μετάβασης με δραστική αναδιοργάνωση της οικονομίας, στην οποία οι ιδιοκτήτες πλατφορμών εμφανίζονται να κατέχουν μεγαλύτερη ισχύ και από εκείνη των ιδιοκτητών εργοστασίων στην πρώιμη βιομηχανική επανάσταση (Bearson et al., 2021).

## 1.1 Προκλήσεις και ερωτήματα: Ορίζουσες του υπό μελέτη ζητήματος

Οι ψηφιακές πλατφόρμες καθιερώνουν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, θέτοντας υπό αμφισβήτηση θεσμικά πρότυπα και θεμελιώδη δικαιώματα, τα οποία συμπεριλαμβάνουν το δικαίωμα της συλλογικής οργάνωσης και εκπροσώπησης, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων. Με δεδομένο ότι οι όροι «αυτοαπασχολούμενοι», «εργοδότες», «χρήστες» ή «πελάτες» δεν είναι αυταπόδεικτοι, οι προκλήσεις και τα ερωτήματα που τίθενται για τη μελέτη της εργασίας σε πλατφόρμες εκτείνονται από ζητήματα ορισμών και ταξινόμησης μέχρι ζητήματα επισφάλειας, αλγοριθμικής οργάνωσης και επίβληψης της εργασίας, υποδηλώνοντας μια αμφίσημη και πολύπλοκη εργασιακή πραγματικότητα.

Η εργασία στο περιβάλλον πλατφόρμας παρουσιάζει κοινά χαρακτηριστικά αλλήλ και ετερογένεια όσον αφορά τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας καθώς και το επίπεδο των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι κατά κανόνα ορίζονται εσφαλμένα ως *αυτοαπασχολούμενοι* ή *ελεύθεροι επαγγελματίες*, παρά το γεγονός ότι εργάζονται κυρίως ή αποκλειστικά για έναν εργοδότη με σχέση εργασίας που υποκρύπτει εξάρτηση. Η πρόσφατη υπερψήφιση της Οδηγίας για την προστασία των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες αποτελεί ιστορική σημασίας βήμα για την ορθή ταξινόμηση αυτών των εργαζομένων. Εντούτοις, αρκετά προβλήματα παραμένουν από τον ψηφιακό έλεγχο που ασκούν οι πλατφόρμες, με την αδιαφανή χρήση αλγορίθμων για την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και την επιβολή κυρώσεων στους εργαζομένους, οι οποίοι κατά κανόνα λαμβάνουν ασαφείς και ανεπαρκείς πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους. Κοινό χαρακτηριστικό αποτελεί η

τριαδική σχέση μεταξύ πλατφόρμας – εργαζομένου – χρήστη/πελάτη, η οποία πραγματοποιείται με τη χρήση διαδικτυακής διαμεσολήβησης. Η διαμεσολήβηση αυτή χρησιμοποιεί αλγορίθμους και είναι συχνά αδιαφανής, με σημαντικές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας.

Αυτό το «μαύρο κουτί της διαμεσολήβησης» αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα της εργασίας σε πλατφόρμες και τη διαχωρίζει από άλλες ψηφιακές μορφές απασχόλησης (Pasquale, 2015). Η τεχνολογική συγκρότηση της οικονομίας των πλατφορμών διευκολύνει τον κατακερματισμό της εργασιακής διαδικασίας και την ασυμμετρία ισχύος σε βάρος του εργαζομένου. Έτσι, το προκείμενο εργασιακό μοντέλο εμφανίζει εκτεταμένη επισφάλεια με κύρια γνωρίσματα τις χαμηλές αποδοχές και τις αντίξοες συνθήκες εργασίας, που χαρακτηρίζονται από εντατικοποίηση, δυσμενείς ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, ανεπαρκή ή μηδενική πρόσβαση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Με δεδομένη τη ραγδαία εξέλιξη του ψηφιακού τοπίου, ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στο ζήτημα της απόκτησης και της επικαιροποίησης των δεξιοτήτων, που αποτελούν προϋποθέσεις για την εξεύρεση εργασίας στο ψηφιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες συχνά βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απαιτούμενη κατάρτιση, καθώς και τη δυνατότητα μεταφοράς και πιστοποίησης των ικανοτήτων τους, οι οποίες είναι παράμετροι που δυσχεραίνουν τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης.

## 1.2 Σκοπός και οργάνωση της μελέτης

Η παρούσα μελέτη εξετάζει το αναδυόμενο φαινόμενο της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, με στόχο τη διακρίβωση της θέσης των εργαζομένων και την πληρέστερη κατανόηση της εργασιακής πραγματικότητας στην οικονομία των πλατφορμών. Λαμβάνοντας υπόψη το κοινωνικοοικονομικό, το τεχνολογικό και το πολιτικό πλαίσιο, διερευνώνται οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και στους εργαζομένους, καθώς και στη διαμόρφωση πολιτικών.

Πιο αναλυτικά, από τη μελέτη της πρόσφατης βιβλιογραφίας, επιχειρείται η αποσαφήνιση εννοιών και συναφών όρων και αναδεικνύονται οι επιπτώσεις αμφισημιών στο εργασιακό καθεστώς και στα δικαιώματα

των εργαζομένων. Περιγράφονται και αναλύονται τα χαρακτηριστικά, η λειτουργία, τα επιχειρηματικά μοντέλα της οικονομίας των πλατφορμών, ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας μέσω αυτών, καθώς και το μοντέλο «Big Data» και οι συνεπαγωγές του. Εξετάζοντας καίρια ερωτήματα σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης και τα χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες, αποτυπώνεται η σύνθεση του εργατικού δυναμικού, αλλά και η γενεαλογία, η τυπολογία, η έκταση και η ετερογένεια της εργασίας που παρέχεται και συντονίζεται μέσω πλατφορμών, εμβαθύνοντας στο σύνθετο πλέγμα επισφάλειας που καθορίζει την ποιότητα της απασχόλησης. Με έμφαση στην οπτική του συνδικαλιστικού κινήματος, μελετώνται πρόσφατες τάσεις και αλληλαγές στην αγορά εργασίας, καθώς και θεσμικές εξελίξεις στην ΕΕ και σε συγκεκριμένες χώρες-μέλη, ενώ διερευνάται ο αντίκτυπος στο εργασιακό γίγνεσθαι της χώρας μας.

Στο Κεφάλαιο 2, εξετάζοντας το οικονομικό, το κοινωνικό και το τεχνολογικό περιβάλλον, το οποίο πλαισιώνει και διαμορφώνει τις συνθήκες εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες, διερευνούμε τι σημαίνει και τι συνεπάγεται η ψηφιακή οικονομία πλατφορμών και το επιχειρηματικό μοντέλο των mega-δεδομένων (Big Data).

Στο Κεφάλαιο 3 επιχειρείται μια εισαγωγή στο φαινόμενο των πλατφορμών ως κεντρικού πυλώνα της ψηφιακής οικονομίας. Εξετάζονται προτάσεις, σχήματα κατηγοριοποίησης και τα κύρια χαρακτηριστικά των ψηφιακών πλατφορμών, που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον και επιδρούν σε αυτό.

Στο Κεφάλαιο 4 ανασκοπείται ιστορικά η μεταπολεμική γενεαλογία και η εξέλιξη των συστημάτων οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής, από το φορντικό μοντέλο στις ψηφιακές πλατφόρμες, με στόχο την πληρέστερη αξιολόγηση του στοιχείου της καινοτομίας αλλά και της ιστορικής συνέχειας στην υπό εξέταση εργασιακή πραγματικότητα.

Στα Κεφάλαια 5 και 6 αναπτύσσεται η κεντρική θεματολογία σχετικά με την εργασία και τους εργαζομένους στο περιβάλλον των ψηφιακών πλατφορμών. Στο Κεφάλαιο 5 παρουσιάζεται η εννοιολόγηση, οι παραλληλαγές, η τυπολογία και η έκταση αυτών των μορφών εργασίας, καθώς και το κοινωνικό και το δημογραφικό προφίλ των εργαζομένων.

Στο Κεφάλαιο 6 περιγράφονται και αναλύονται τα κύρια χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες, τα οποία συνθέτουν ένα μωσαϊκό επισφάλειας με συγκεκριμένες γκρίζες ζώνες ως προς την προάσπιση

θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία σε ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν εξασφαλίζει αξιοπρεπείς μισθούς, ίση αμοιβή για εργασία ίσους αξίας και δυνατότητες διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης. Εξετάζονται διεξοδικά ζητήματα που προκύπτουν από τον ασαφή προσδιορισμό της σχέσης εργασίας, τις αμοιβές και τον χρόνο εργασίας, την αλγοριθμική διαχείριση και την επιτήρηση των εργαζομένων, την παραβίαση της προσωπικής ζωής, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και την κοινωνική προστασία και ασφάλιση των εργαζομένων.

Στο Κεφάλαιο 7 εξετάζεται το ζήτημα των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και της συλλογικής εκπροσώπησης. Παρουσιάζονται στοιχεία με παραδείγματα από πρόσφατες κινητοποιήσεις, δράσεις και δικαστικούς αγώνες σε κράτη-μέλη της ΕΕ, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους καθιερωμένα συνδικάτα, οργανώσεις βάσης αλληλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την επιτακτική ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης. Τέλος, διερευνάται η σχέση της ευρωπαϊκής πολιτικής ανταγωνισμού με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, η οποία προβάλλεται ως εμπόδιο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Στο Κεφάλαιο 8 παρουσιάζεται και αξιολογείται το πλαίσιο ευρωπαϊκής πολιτικής, ενώ σχολιάζονται πρωθύστερες και τρέχουσες νομοθετικές πρωτοβουλίες, καθώς και τα νομικά/θεσμικά κενά και οι αμφισημίες που επιδρούν στα εργασιακά και τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Παρατίθενται οι προτάσεις βελτίωσης τις οποίες διατυπώνουν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες.

Στο Κεφάλαιο 9 εξετάζεται το πώς έχει διαμορφωθεί η ελληνική πραγματικότητα σε σχέση με τις ψηφιακές πλατφόρμες που λειτουργούν στη χώρα μας, τα προβλήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, τα εγχειρήματα συνδικαλιστικής δράσης και εκπροσώπησης, ενώ επιχειρείται επιπλέον η κριτική παρουσίαση των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων.

Στο Κεφάλαιο 10 παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης.

Στο Παράρτημα παρατίθενται κωδικοποιημένες οι κυριότερες εξελίξεις στο πεδίο της εργασίας σε πλατφόρμες σε επιλεγμένα κράτη-μέλη της ΕΕ ως προς τις νομοθετικές ρυθμίσεις, τη νομολογία, τη συνδικαλιστική δράση καθώς και οι πρωτοβουλίες Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων συναφών αρχών/φορέων.

# Η οικονομία των πλατφορμών

# 2

Στην αφητηρία της παρούσας μελέτης, η σκιαγράφηση του οικονομικού, του επιχειρηματικού και του τεχνολογικού περιβάλλοντος θα συμβάλει στη σαφέστερη διακρίβωση των χαρακτηριστικών της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, η οποία εντάσσεται στην ευρύτερη «οικονομία των πλατφορμών» ή του «καπιταλισμού της πλατφόρμας» (Srnicek, 2017). Η επισκόπηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και της λειτουργίας αυτής της οικονομίας θα επιτρέψει την πληρέστερη κατανόηση των προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζομένους σε ψηφιακές πλατφόρμες, με άξονα τα δίπολα αυτονομία/εξάρτηση, διαμοιρασμός/απορρύθμιση, συνεργασία/επισφάλεια. Επιπλέον, θα αναδείξει τις συνέπειες για τις αγορές εργασίας, το εργατικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις, τα συνδικάτα, την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και για τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Η διαδικασία ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών ενέχει ταυτόχρονα στοιχεία συνέχειας και ρήξης. Αφενός εμπίπτει στη συνεχιζόμενη τάση επέκτασης των διαδικτυακών επιχειρηματικών (online) υπηρεσιών που αναπτύχθηκαν από τη δεκαετία του 1990 και αφετέρου μελετάται ως μια μορφή «ανατρεπτικής καινοτομίας»<sup>2</sup>, με την έλευση νέων επιχειρηματικών μοντέλων

---

2. Ο όρος «ανατρεπτική καινοτομία» (disruptive innovation) προτάθηκε από τον Christensen (2013) για να περιγράψει τον τρόπο με τον οποίο νεοεισερχόμενοι σε μια αγορά μπορούν τάχιιστα να εκτοπίσουν καθιερωμένες επιχειρήσεις. Έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία τις τελευταίες δύο δεκαετίες, με την έλευση εταιρειών που χρησιμοποιούν τεχνολογία πλατφόρμας και παρουσιάζονται ως αντιπροσωπευτικές μεγάλων επιχειρηματικών ανατροπών.

από τις αρχές της δεκαετίας του 2010 (Valenduc, 2021). Ιστορικά, μια ομάδα μεγάλων εταιρειών διαμόρφωσε την εξέλιξη των στρατηγικών και των επιχειρηματικών μοντέλων που θεμελιώνουν την οικονομία των πλατφορμών παράλληλα με τη ραγδαία ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας. Η Intel (ιδρύθηκε το 1968), η Microsoft (1975) και η Apple (1976), μαζί με την IBM (1911), κατέστησαν τον προσωπικό υπολογιστή φαινόμενο μαζικής αγοράς κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Με βάση τον προσωπικό υπολογιστή, ένα δεύτερο κύμα εταιρειών από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 δημιούργησε λογισμικό και υπηρεσίες διαδικτύου με επικεφαλής τις Amazon (1994), Netscape (1994), eBay (1995), Yahoo (1995) και Google (1998), καθώς και τη Rakuten (1997) στην Ιαπωνία και την Alibaba (1999) στην Κίνα. Την επόμενη δεκαετία ήρθαν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με πρωτοπόρα το Friendster (2002) και το MySpace (2003), και στη συνέχεια το Facebook (2004), το Twitter (2006) κ.ά. Πιο πρόσφατα, νεοφυείς επιχειρήσεις δισεκατομμυρίων δολαρίων, όπως η Airbnb (2008), η Uber (2009) και η κινεζική Didi Chuxing (2012), συνέβαλαν στην ανάπτυξη της «οικονομίας του διαμοιρασμού» ή της λεγόμενης «gig economy», συνδέοντας χρήστες smartphone και Η/Υ με παρόχους καταλυμάτων, αυτοκινήτων και με απεριόριστο αριθμό άλλων προϊόντων και υπηρεσιών.

## 2.1 «Οικονομία των πλατφορμών»:

### Ορισμοί, τυπολογία και επιχειρηματικά μοντέλα

Οι οικονομικές δραστηριότητες που διαμεσολαμβάνονται μέσω πλατφορμών περιγράφονται με διάφορους όρους, όπως «οικονομία πλατφόρμας», «συνεργατική οικονομία», «οικονομία του διαμοιρασμού», «gig economy»<sup>3</sup>, «πληθθοπορισμός» (crowdsourcing) κ.ά. Η πολυσημία αυτή οδηγεί σε ασάφεια για την έκταση και τον προσδιορισμό της εργασίας σε πλατφόρμες με επιπτώσεις για τον τρόπο με τον οποίο οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αντιμετωπίζουν τα ζητήματα που ανακύπτουν από την εξάπλωση αυτών των μορφών εργασίας (De Stefano and Aloisi, 2018· European Commission, 2021a). Ενδεικτικά, όροι όπως «συνεργατική οικονομία» ή

3. Για τον συγκεκριμένο όρο δεν υπάρχει κοινώς αποδεκτή μετάφραση στην ελληνική γλώσσα.



«οικονομία του διαμοιρασμού» έχουν δεχτεί επικρίσεις ως παραπλανητικοί ή κανονιστικά προκατειλημμένοι (Drahokoupil and Fabo, 2016).

Στην παρούσα μελέτη, χρησιμοποιείται ο όρος «οικονομία των πλατφορμών»,<sup>4</sup> ο οποίος παραπέμπει σε μια νέα μορφή οργάνωσης της παραγωγής, η οποία στηρίζεται στη σχέση μεταξύ της πλατφόρμας, του οικοσυστήματος των επιχειρήσεων που εξαρτώνται από την πλατφόρμα και των χρηστών που αλληλεπιδρούν και συναλλάσσονται μέσω αυτής. Παραπέμποντας στην παραδοχή ότι η οικονομία των πλατφορμών αποτελεί επέκταση της οικονομίας της αγοράς (που τροφοδοτείται από τη χρήση της τεχνολογίας), ο όρος αυτός έχει κερδίσει έδαφος στον δημόσιο διάλογο αλλιά και μεταξύ των μελετητών, που επισημαίνουν τις πιο ουδέτερες συνδηλώσεις του (Schor and Attwood-Charles, 2017· Kenney and Zysman, 2016· European Commission, 2022· Schmidt, 2017). Για τους Schor and Attwood-Charles (2017: 267) ο όρος «οικονομία πλατφόρμας» προσδιορίζει «κερδοσκοπικές εταιρείες που χρησιμοποιούν πλατφόρμες και εφαρμογές, αντλούν από το πλήθος αξιολογήσεις και δεδομένα φήμης και χρησιμοποιούν την ψηφιακή τεχνολογία για την οργάνωση ανταλλαγών». Η έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2017 σχετικά με την ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία πρότεινε τη χρήση μιας πιο συνεκτικής ορολογίας και τον όρο «οικονομία της πλατφόρμας» ως «αντικειμενική περιγραφή» αυτής της νέας αναπτυσσόμενης οικονομίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017α). Σε πρόσφατη μελέτη που ανατέθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, οι ερωτηθέντες ενδιαφερόμενοι φορείς θεώρησαν ότι ο πιο γενικός όρος «οικονομία των πλατφορμών» αποδίδει καλύτερα το εύρος των δραστηριοτήτων που εμπλέκονται (Riso, 2020).

Η «οικονομία των πλατφορμών» περιγράφεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2020a) με έναν ευρύ ορισμό ως το σύνολο της οικονομικής και της κοινωνικής δραστηριότητας που διευκολύνεται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Σύμφωνα με τον ορισμό του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), το σύνολο των επιχειρηματικών μοντέλων και των εμπορικών δραστηριοτήτων που συγκροτεί την οικονομία των πλατφορμών αξιοποιεί τη συνέργεια ιστότοπων, εφαρμογών

---

4. Ο όρος «οικονομία ψηφιακών πλατφορμών» προτάθηκε ως ένας πιο ουδέτερος όρος, που περιλαμβάνει έναν αυξανόμενο αριθμό ψηφιακά ενεργοποιημένων δραστηριοτήτων στις επιχειρήσεις, στην πολιτική και στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Στη συνέχεια υιοθετήθηκε στις ερευνητικές εργασίες και στα κείμενα των ευρωπαϊκών θεσμών.

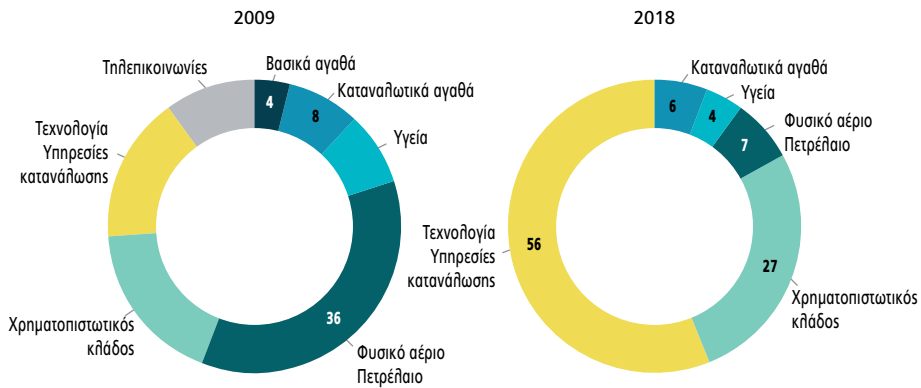
για κινητά και ψηφιακών μέσων κοινωνικής δικτύωσης για να διαμορφώσει μια ανοιχτή αγορά αγαθών και υπηρεσιών (Schwellnus et al., 2019). Οι Strowel and Vergote (2018) αναδεικνύουν την έννοια της προσβασιμότητας για να διαφοροποιήσουν τις παραδοσιακές επιχειρήσεις από τις ψηφιακές πλατφόρμες ως επιχειρηματικά μοντέλα που βασίζονται στη διαχείριση και στην πρόσβαση σε πόρους παρά στην ιδιοκτησία τους. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι αρκετές πλατφόρμες δεν περιορίζονται σε υπηρεσίες ηλεκτρονικής διαμεσολάβησης, αλλά εισχωρούν και σε παραδοσιακές αγορές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Uber, η οποία επέκτεινε τις δραστηριότητές της από τον τομέα των αστικών μεταφορών σε υπηρεσίες ψυχαγωγίας και εστίασης (Uber Pop, Uber Eats) και εύρεσης εργασίας (Uber Works).

## 2.2 Έκταση της οικονομίας των πλατφορμών

Με δεδομένη την έλλειψη συμφωνίας και τις προαναφερθείσες ασάφειες ως προς τον ορισμό της έννοιας, οι δυσκολίες μέτρησης είναι ενδημικές σε όλες τις μελέτες που εξετάζουν την εργασία στην οικονομία των πλατφορμών (Abraham and Amaya, 2019· Abraham et al., 2019· Bearson et al., 2021). Σημαντικό πρόβλημα το οποίο δυσχεραίνει ακριβείς εκτιμήσεις σχετικά με την έκταση και τις προοπτικές ανάπτυξης της οικονομίας των πλατφορμών είναι η έλλειψη αξιόπιστων πληροφοριών που παρέχουν οι πλατφόρμες σχετικά με τις δραστηριότητες διαμεσολάβησής τους. Παράλληλα, δυσκολίες παρουσιάζονται και για την εξαγωγή συμπερασμάτων που βασίζονται σε επίσημα στατιστικά στοιχεία, καθώς οι περισσότερες εθνικές στατιστικές υπηρεσίες δεν συλλέγουν στοιχεία αυτού του τύπου (Huws et al., 2019). Οι συνθήκες αυτές δημιουργούν προσκόμματα στην εμπειρική έρευνα σχετικά με την κλίμακα και τον αντίκτυπο της εργασίας στην οικονομία των πλατφορμών, αναδεικνύοντας την ανάγκη για θεσμικές ρυθμίσεις που απαιτούν από τις πλατφόρμες να παρέχουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητές τους.

Σε κάθε περίπτωση, η δύσκολη περίοδος κρίσης και ύφεσης που προηγήθηκε αλλά και η πρόσφατη πανδημία αποτέλεσαν περίοδο άθνησης για τον κλάδο της τεχνολογίας, ο οποίος με ναυαρχίδα τις ψηφιακές πλατφόρμες υπερέκρασε άλλους, πιο καθιερωμένους τομείς (Srnicsek,

**Διάγραμμα 1** Οι 20 μεγαλύτερες εταιρείες στον κόσμο με βάση την κεφαλαιοποίηση της αγοράς (%) και ανά τομέα (2009 έναντι 2018)



Πηγή: UNCTAD (2019:18)

2017). Αν και χρησιμοποιώντας διαφορετική μεθοδολογία, αρκετές μελέτες συγκλίνουν στο γεγονός ότι οι πλατφόρμες κατέχουν αυξανόμενο μερίδιο της οικονομικής δραστηριότητας όσον αφορά την απασχόληση, τα επαγγέλματα και τις αγορές (Brancati et al., 2020· Pesole et al., 2018· Codagnone and Martens, 2016). Οι επιχειρήσεις που έχουν συγκροτηθεί με βάση τις ψηφιακές πλατφόρμες –ή όσες μετασχηματίζονται σε πλατφόρμες– βρίσκονται πλέον στην κορυφή της παγκόσμιας οικονομίας.

Σύμφωνα με την έκθεση για την ψηφιακή οικονομία της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών για το Εμπόριο και την Ανάπτυξη, η οποία αναλύει την «πλατφορμοποίηση» της παγκόσμιας οικονομίας, ο ψηφιακός μετασχηματισμός εμφανίζεται ιδιαίτερα αξιοσημείωτος όταν μετριέται με όρους κεφαλαιοποίησης της αγοράς (UNCTAD 2019: 17). Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, με βάση την κεφαλαιοποίηση της αγοράς, το 2009 οι εταιρείες του τομέα τεχνολογίας και υπηρεσιών κατανάλωσης, ο οποίος περιλαμβάνει τις ψηφιακές πλατφόρμες, αποτελούσαν μόνο το 16% των 20 κορυφαίων εταιρειών. Το 2018 ο αριθμός αυτός εκτινάχθηκε στο 56%, ενώ 4 από τις 10 κορυφαίες εταιρείες (Amazon, Alibaba, Facebook και Tencent) δεν περιλαμβάνονταν καν στις 100 κορυφαίες του 2009 (UNCTAD, 2019: 18).

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται οι πλατφόρμες χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό κινητικότητας και ρευστότητας, καθώς οι επιχειρήσεις συχνά αποχωρούν από

τις αγορές με την ίδια ταχύτητα που εισήλθαν, ύστερα από σχετικά μικρά χρονικά διαστήματα λειτουργίας. Στο ρευστό αυτό περιβάλλον, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές επιχειρήσεων πλατφορμών αποτελούν συχνό φαινόμενο. Οι συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές διαρθρώσεις στην οικονομία των πλατφορμών έχουν εκτεταμένο αντίκτυπο για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, η επαρκής και έγκαιρη παροχή πληροφοριών και η δέουσα διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις πλατφόρμες θα συμβάλει στην αποτελεσματικότερη προστασία των δικαιωμάτων τους.

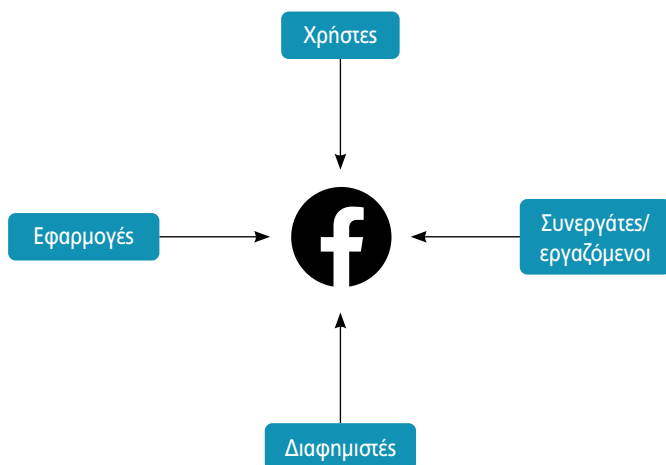
### 2.3 Χαρακτηριστικά της οικονομίας των πλατφορμών

Η οικονομία των πλατφορμών αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αμφίπλευρων (Rocher and Tirole, 2003)<sup>5</sup> ή πολυπλευρικών αγορών (Hagiu and Wright, 2015· Evans and Schmalensee, 2016), στις οποίες η προσφορά και η ζήτηση αντιστοιχίζονται μέσω της διαδικτυακής διαμεσολήβησης. Οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το πολυπλευρικό μοντέλο διαφέρουν δραστικά από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις, οι οποίες πληρώνουν για εισροές, παράγουν και πωλούν αγαθά ή υπηρεσίες με κύριο μέλημα να προσελκύσουν πελάτες εξασφαλίζοντας κερδοφόρες πωλήσεις. Αντίθετα, στο πολυπλευρικό επιχειρηματικό μοντέλο τις κύριες εισροές αποτελούν οι χρήστες/πελάτες. Ο στόχος εδώ είναι η προσέλκυση δύο ή περισσότερων ομάδων πελατών με την παροχή ενός πεδίου αλληλεπίδρασης με ελκυστικούς όρους (Evans and Schmalensee, 2016). Με άλλα λόγια, μια επιχείρηση ψηφιακής πλατφόρμας φέρνει σε επαφή δύο ή περισσότερες διακριτές ομάδες χρηστών, η αλληλεπίδραση των οποίων δημιουργεί πρόσθετη αξία. Οι αγορές αυτές μπορεί να είναι πραγματικές ή εικονικές και παρέχουν στους πελάτες τη δυνατότητα να αποκομίζουν κέρδη μειώνοντας το κόστος συναλλαγής, εντοπισμού και αντιστοίχισης. Το

---

5. Η έννοια «αμφίπλευρη αγορά» εισήχθη για πρώτη φορά από τους Rochet and Tirole (2003), ενώ ο Evans (βλ. Evans et al., 2008) ήταν από τους πρώτους που εφάρμοσαν συστηματικά αυτή τη θεώρηση στη διαδικτυακή οικονομία. Λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις της πολιτικής ανταγωνισμού, η αναλυτική της αμφίπλευρης αγοράς έχει χρησιμοποιηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα δικαστήρια της ΕΕ, δηλαδή το Γενικό Δικαστήριο και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, κατά την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της ΕΕ.

**Διάγραμμα 2** Το Facebook είναι μια πολυπλευρική πλατφόρμα που φέρνει σε επαφή διάφορα μέρη



πολυπλευρικό επιχειρηματικό μοντέλο χρησιμοποιείται πλέον από όλες τις μεγάλες ψηφιακές εταιρείες (π.χ. Amazon, Alibaba, Facebook, eBay), καθώς και από εκείνες που δραστηριοποιούνται ψηφιακά σε συγκεκριμένους τομείς, όπως οι αστικές μεταφορές, οι ενοικιάσεις ακινήτων κτλ. (π.χ. Uber, Didi Chuxing, Airbnb).

Από τη σκοπιά της απασχόλησης, οι ιδιοκτήτες παρέχουν την υποδομή μεσοδιάβασης μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης που αντιπροσωπεύεται από άλλα δύο μέρη: τους χρήστες/καταναλωτές και τους εργαζομένους (Codagnone et al., 2019: 19). Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν πάντα τουλάχιστον άλλα δύο μέρη μεταξύ των οποίων διαμεσολαβεί ο πάροχος, ενώ το λογισμικό που χρησιμοποιεί η πλατφόρμα κατά κανόνα «εκτελείται» σε ενοικιαζόμενα κέντρα δεδομένων (περιβάλλον νέφους/cloud) με τρία σημεία πρόσβασης. Υπό το πρίσμα αυτό, το περιβάλλον εργασίας σε πλατφόρμες αναφέρεται ως μια τριαδική αρχιτεκτονική ή τριμερής αγορά με διαφορετικά επίπεδα ελέγχου των αλληλεπιδράσεων για τους τρεις συντελεστές (European Commission, 2020a).

Ο διαδικτυακός συντονισμός της ζήτησης και της προσφοράς αποτελεί προϋπόθεση αποτελεσματικής αντιστοίχισης: οι πλατφόρμες χρησιμοποιούν το σύστημα τιμών για να ρυθμίσουν τον όγκο των συναλλαγών και τη συμμετοχή στις δυο πλευρές της αγοράς, ενώ μια κρίσιμη μάζα χρηστών σε κάθε

πλευρά αποτελεί προϋπόθεση για επαρκή ρευστότητα (Rochet and Tirole 2003· Evans, et al., 2008). Για παράδειγμα, μια πλατφόρμα διαμοιρασμού διαδρομών πρέπει να προσελκύει αρκετούς οδηγούς σε μια περιοχή, ώστε οι χρήστες να μπορούν να εξασφαλίσουν μια διαδρομή με ανεκτό χρόνο αναμονής, ενώ ένας επαρκής αριθμός χρηστών αποτελεί προϋπόθεση για ένα ικανοποιητικό ποσοστό πληρότητας που παρέχεται στους οδηγούς.

Κομβική σημασία έχει η διακρίβωση του κατά πόσο ο πάροχος της πλατφόρμας απλώς διευκολύνει τεχνικά την ανταλλαγή μεταξύ των άλλων δύο πλευρών με την ιδιότητα μιας εταιρείας λογισμικού ή παρόχου υποδομής, όπως συχνά ισχυρίζονται οι εταιρείες αυτές, ή αν στην πραγματικότητα ελέγχει/διαμορφώνει την αλληλεπίδραση μεταξύ των άλλων δύο πλευρών, όπως συμβαίνει συχνά με την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες (Joyce, 2020). Στην τελευταία περίπτωση, σημαντικό για το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων είναι το ερώτημα αν οι πλατφόρμες αυτές λειτουργούν ως διαδικτυακός χώρος προσωρινής απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης ή αν απασχολούν εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, οι οποίοι εσφαλμένα παρουσιάζονται ως *ανεξάρτητοι εργολάβοι* (Florisson and Mandl, 2018· Schmidt, 2017).

### 2.3.1 Οικονομίες κλίμακας και εμβέλειας

Σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης, οι διαδικτυακές πλατφόρμες χρησιμοποιούν τις ψηφιακές τεχνολογίες και την αμεσότητα της συνδεσιμότητας για να δημιουργήσουν αξία, μειώνοντας δραστικά το κόστος της αναζήτησης και της ανταλλαγής αλληλά και των καινοτομιών, καθώς αξιοποιείται η πρόσβαση σε δεδομένα (Cusumano et al., 2019). Οι βάσεις χρηστών των ψηφιακών πλατφορμών συνεχώς διευρύνονται, μειώνοντας σημαντικά το μέσο κόστος τους. Αυτό δημιουργεί ισχυρά οφέλη και όσον αφορά την αποτελεσματικότητά τους. Ως εκ τούτου, οι αγορές ψηφιακών πλατφορμών επωφελούνται από ισχυρές οικονομίες κλίμακας, όπου οι υψηλές αρχικές επενδύσεις και το σταθερό κόστος δημιουργίας υπηρεσιών συνδυάζονται με χαμηλό ή σχεδόν μηδενικό οριακό κόστος χρηστών, οι οποίοι προστίθενται συνεχώς. Για παράδειγμα, το μηδενικό οριακό κόστος των ψηφιακών τεχνολογιών επέτρεψε στο Facebook να επεκταθεί εκθετικά από μερικά εκατομμύρια χρήστες σε περίπου 2,4 δισεκατομμύρια μέσα σε μία δεκαετία με ρυθμό ανάπτυξης θα ήταν ανέφικτος πριν από την έλλευση του διαδικτύου.

Προσδιοριστικό παράγοντα αποτελεί ο παγκόσμιος χαρακτήρας των αγορών των πλατφορμών. Καθώς μειώνονται τα γεωγραφικά εμπόδια, οι οικονομίες κλίμακας υποστηρίζουν περισσότερο τη συγκέντρωση σε παγκόσμια παρά σε εθνική ή περιφερειακή κλίμακα. Με ταυτόχρονη δραστηριοποίηση σε όμορες αγορές, οι ψηφιακές πλατφόρμες μπορούν να μειώσουν αισθητά τα κόστη τους και να βελτιώσουν την ποιότητα των υπηρεσιών τους. Συγκεκριμένα, οικονομίες κλίμακας και εμπέλειας μπορούν να επιτευχθούν με την κοινή χρήση/συγχώνευση δεδομένων των καταναλωτών, την κοινή χρήση επωνυμίας (branding), καθώς και τον διαμοιρασμό των σχέσεων με τους προμηθευτές ή τον διαμοιρασμό της τεχνικής εμπειρογνωμοσύνης. Αυτές οι οικονομίες εμπέλειας είναι ένας λόγος για τον οποίο λιγοστές μεγάλες επιχειρήσεις έχουν δημιουργήσει με επιτυχία οικοσυστήματα σε γειτνιάζουσες αγορές.

Επιπλέον, οι πλατφόρμες πλεονεκτούν έναντι των παραδοσιακών επιχειρήσεων, επειδή οι οικονομίες κλίμακας διευκολύνουν τη συλλογή και τη χρήση δεδομένων. Ενώ οι παραδοσιακές επιχειρήσεις μπορούν να συλλέγουν πληροφορίες που θα στηρίξουν τις δικές τους στρατηγικές αγοράς και τη σχέση με τους πελάτες, οι πλατφόρμες μπορούν να συλλέγουν και να συναθροίζουν δεδομένα από το σύνολο των επιχειρήσεων και των καταναλωτών που συμμετέχουν στην πλατφόρμα. Οι αθροιστικές πληροφορίες έχουν μεγαλύτερη αξία από επιμέρους σύνολα δεδομένων όχι μόνο από την άποψη της οικονομικά πιο συμφέρουσας επεξεργασίας αλλά και γιατί παρέχουν μια «πανοραμική» εποπτεία της αγοράς, η οποία ενισχύει τη δυνατότητα πιο αποτελεσματικής διαμεσολάβησης της πλατφόρμας (Martens, 2016: 26-27).

### 2.3.2 Αποτελέσματα δικτύου (network effects)

Συνδεδεμένα στενά με τις οικονομίες κλίμακας, τα αποτελέσματα δικτύου<sup>6</sup> αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό της οικονομίας των πλατφορμών και την κύρια πηγή δημιουργίας αξίας και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Parker et al., 2016). Έτσι, οι πλατφόρμες θεωρείται ότι συγκροτούν ένα επιχειρηματικό μοντέλο το οποίο επωφελείται καθοριστικά από τα αποτελέσματα δικτύου και τη δυναμική πολυπλευρικών αγορών (Cusumano et al., 2019).

6. Αναφέρονται και ως «επιδράσεις δικτύου».

Αποτελέσματα δικτύου προκύπτουν όταν η αξία ενός προϊόντος αυξάνεται για έναν χρήστη παράλληλα με τον αριθμό χρηστών του ίδιου ή παρόμοιων προϊόντων/υπηρεσιών. Με άλλα λόγια, η αύξηση του αριθμού των συμμετεχόντων σε ένα δίκτυο αυξάνει την αξία ενός αγαθού ή μιας υπηρεσίας· χαρακτηριστικό παράδειγμα το διαδίκτυο και η τηλεφωνία. Με μόνο έναν χρήστη τηλεφώνου, φαξ, προσωπικού υπολογιστή ή μιας εφαρμογής ανταλλαγής μηνυμάτων, οι τεχνολογίες πλατφόρμας δεν παράγουν αποτελέσματα δικτύου, επομένως έχουν μικρή ή μηδενική αξία. Αρχικά, υπήρχαν λίγοστοι χρήστες στο διαδίκτυο, καθώς είχε μικρή αξία για οποιονδήποτε εκτός από τον στρατό και ορισμένους ερευνητές/επιστήμονες. Ωστόσο, η πρόσβαση ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού χρηστών παρήγαγε μεγαλύτερο όγκο περιεχόμενου, πληροφοριών και υπηρεσιών, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός βρόχου θετικής ανατροφοδότησης (*positive feedback loop*). Με άλλα λόγια, ο έλεγχος και η συλλογή προσωπικών και άλλων δεδομένων πολλαπλασιάζει τη δυνατότητα της πλατφόρμας να συλλέγει και να εκμεταλλεύεται όλο και περισσότερα δεδομένα. Για παράδειγμα, η εξέλιξη της Amazon σε κυρίαρχη παγκόσμια δικτυακή αγορά οφείλεται στην αξιοποίηση πολλαπλών θετικών βρόχων ανατροφοδότησης σε στρατηγικά γεωγραφικά σημεία, τα οποία της επέτρεψαν να μεγιστοποιήσει τις επιδράσεις δικτύου (Kenney and Zysman, 2020: 65).

Τα αποτελέσματα δικτύου μπορεί να είναι ισχυρά ή ασθενή, θετικά ή αρνητικά. Όπως σημειώνουν οι Cusumano et al. (2019), τα ισχυρά και θετικά αποτελέσματα δικτύου αποτελούν μη γραμμικές αυξήσεις της χρησιμότητας και της αξίας που επέτρεψαν στο Facebook να προσελκύσει περισσότερους από 2 δισεκατομμύρια χρήστες μέσα σε λίγα μόλις χρόνια. Τα παραδείγματα αυτά καταδεικνύουν τη στενή σύνδεση των οικονομιών κλίμακας με τα αποτελέσματα δικτύου. Αντίθετα, αρνητικά αποτελέσματα δικτύου, όπως η μείωση του αριθμού των χρηστών, οι κακές αξιολογήσεις χρηστών ή η υπερβολική διαφήμιση, μπορούν να οδηγήσουν σε ραγδαία μείωση χρηστών, κάτι που βίωσαν το Friendster και το MySpace στην κοινωνική δικτύωση, καθώς και η Nokia και η BlackBerry στα smartphone. Όπως αναλύουν οι Gawer and Srnicek (2021):

- Η έλξη μεταξύ χρηστών αποτελεί παράδειγμα του αποκαλούμενου «άμεσου» ή «ίδιαις πλευράς» αποτελέσματος δικτύου. Για παράδειγμα, ένα νέο λειτουργικό σύστημα smartphone με λίγους χρήστες ενδεχομένως δεν θα προσελκύσει πολλούς διαφημιστές ή προγραμματιστές



συμπληρωματικών ή νέων εφαρμογών λογισμικού, οι οποίοι ενδεχομένως θα εμφανιστούν εφόσον αυξηθεί ο αριθμός των χρηστών.

- ▶ «Έμμεσα» (cross-side) αποτελέσματα δικτύου προκύπτουν όταν μια πλευρά της αγοράς, όπως οι χρήστες, προσελκύει μια άλλη πλευρά της αγοράς, όπως οι πωλητές ή οι προγραμματιστές συμπληρωματικών προϊόντων και υπηρεσιών.
- ▶ Οι επιχειρήσεις πλατφόρμας παρεμβαίνουν στην αγορά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή εξειδικευμένων επιχειρηματικών μοντέλων, που κατά κανόνα συνεπάγονται μια μορφή σταυροειδούς επιδότησης μεταξύ των πλευρών της πλατφόρμας.<sup>7</sup> Με άλλα λόγια, στην περίπτωση των έμμεσων αποτελεσμάτων δικτύου, ο όγκος της ζήτησης για τις υπηρεσίες μιας πλατφόρμας εξαρτάται όχι μόνο από το επίπεδο των τιμών που θέτει σε καθεμία από τις πλευρές της αλλά και από τη διάρθρωση των εν λόγω τιμών μεταξύ των πλευρών. Καθώς η ζήτηση στη μια πλευρά είναι αλληλοεξαρτώμενη με τον όγκο των χρηστών, η τιμολογιακή στρατηγική της προκειμένου να προσελκύσει περισσότερους χρήστες στην άλλη πλευρά αποβαίνει σε όφελος της επιχείρησης πλατφόρμας.
- ▶ Η δυνατότητα πρόσβασης σε διαφορετικές πλευρές της αγοράς, την οποία διαθέτουν οι πλατφόρμες, σημαίνει ότι μπορούν να αποφύγουν τη σύναψη συμβάσεων με παραδοσιακούς προμηθευτές ή την άμεση ιδιοκτησία κρίσιμων περιουσιακών στοιχείων (Codagnone et al., 2016). Για παράδειγμα, η Apple, η Google, η Microsoft και το Facebook, παρόλο που κατασκεύασαν πρωτοπόρες εφαρμογές λογισμικού, δεν αναγκάστηκαν να προσλάβουν και να εκπαιδεύσουν ομάδες μηχανικών ή να πληρώσουν τρίτους προμηθευτές για τον μεγάλο αριθμό εφαρμογών που χρειάζονται οι πλατφόρμες τους. Ομοίως, εταιρείες όπως οι Uber, Lyft, Didi Chuxing και Airbnb δεν απαιτείται να έχουν στην ιδιοκτησία τους τα αυτοκίνητα και τα ακίνητα που διατίθενται στους ενδιαφερόμενους χρήστες (UNCTAD 2019).

---

7. Η «σταυροειδής επιδότηση» (cross-subsidization) αναφέρεται στην πρακτική χρησιμοποίησης των κερδών που προέρχονται από ένα προϊόν ή μια υπηρεσία για τη στήριξη ενός άλλου προϊόντος ή μιας άλλης υπηρεσίας που παρέχεται από την ίδια επιχειρησιακή οντότητα. Αυτό το χαρακτηριστικό των επιχειρηματικών μοντέλων πλατφόρμας δεν συνδέεται αποκλειστικά με ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά απαντάται και σε πλατφόρμες εκτός διαδικτυακής σύνδεσης, όπως οι έντυπες εφημερίδες ή τα μπαρ γνωριμιών.

Τέλος, το μέγεθος των αποτελεσμάτων δικτύου ποικίλλει μεταξύ πλατφορμών, ενώ οι ανορθόδοξες στρατηγικές τιμολόγησης που έχουν στη διάθεσή τους προκαλούν ανησυχίες από τη σκοπιά της ευρωπαϊκής πολιτικής ανταγωνισμού (Martens, 2016). Τα στοιχεία των τελευταίων 10-15 ετών συνηγορούν στην ύπαρξη μεταξύ ή εντός πλατφορμών έντονου ολιγοπωλιακού ανταγωνισμού, ο οποίος υποστηρίζεται από τη διαρκή τεχνολογική πρόοδο. Πολλές πλατφόρμες που κάποτε κυριαρχούσαν στην αγορά έχουν αντικατασταθεί από ανταγωνιστές (όπως οι MySpace, Nokia και Blackberry, Windows), ενώ αρκετοί από τους σημερινούς κύριους παίκτες σήμερα (Apple, Google, Facebook) αποτελούσαν μικρής εμβέλειας οντότητες πριν από το 2010. Παρ' ότι δεν υπάρχει βεβαιότητα πως οι τάσεις αυτές θα συνεχιστούν και στο μέλλον, η μέχρι τώρα κινητικότητα υποδηλώνει ότι η κυριαρχία στην αγορά δεν είναι εγγυημένη σε ένα περιβάλλον με γρήγορες τεχνολογικές αλλαγές.

## 2.4 Το επιχειρηματικό μοντέλο «Big Data» και οι συνεπαγωγές του

Οι εκτιμήσεις για τον θετικό αντίκτυπο της οικονομίας των πλατφορμών αφορούν την καινοτομία και την ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών μοντέλων με ευκαιρίες σε διασυνورياκό επίπεδο για τις επιχειρήσεις, όπως η διεύρυνση πελατειακής βάσης με καλύτερη πρόσβαση στους καταναλωτές ή/και η ύπαρξη νέων διαύλων που ευνοούν τη διαφοροποίηση εσόδων. Ως διαμορφωτές αγοράς, οι πλατφόρμες θεωρείται ότι διευκολύνουν τις συναντήσεις μεταξύ προμηθευτών και πελατών, αγαθών και υπηρεσιών, ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της αγοράς και αυξάνουν το επίπεδο χρησιμότητας ή ευημερίας των χρηστών: η λειτουργία τους ενέχει ρυθμιστική διάσταση του ανταγωνισμού, η οποία εντοπίζεται στον μεγάλο αριθμό εφαρμογών που χρησιμοποιούν, στη δυνατότητα επιβολής πηλαφόν στις τιμές και στην προστασία των καταναλωτών μέσα από την παρακολούθηση περιεχομένου, συμπεριφορών και ποιότητας (Rochet and Tirole, 2003· Tirole, 2020).

Οι προσδοκίες αυτές εστιάζουν σε ένα νέο οικονομικό μοντέλο που συνεπάγεται σχεδόν μηδενικό οριακό κόστος και παρουσιάζεται ως μο-

χλός ταχύτητας οικονομικής ανάπτυξης και δημιουργίας θέσεων εργασίας, εγκαινιάζοντας μια νέα εποχή που χαρακτηρίζεται από αφθονία παρά από έλλειψη (Goldfarb et al., 2015· Rifkin, 2014). Το πλεονέκτημα για τους καταναλωτές εντοπίζεται στη διεύρυνση των επιλογών με την παροχή μεγαλύτερης ποικιλίας και βελτιωμένης πρόσβασης σε προϊόντα και υπηρεσίες. Η αισιοδοξία αυτή εκπορεύεται από τη γενικότερη θεώρηση της ψηφιοποιημένης οικονομίας ως αφετηρίας νέων ευκαιριών που διευκολύνουν μεγάλες επιχειρηματικές συμπράξεις με έμφαση στην αξία χρήσης αντί της ιδιοκτησίας, αξιοποιώντας έξυπνες (smart) γραμμές παραγωγής σε νέες μορφές συνεργασίας μεταξύ ανθρώπων και μηχανών (Degryse, 2016).

Στον αντίποδα των αισιόδοξων εκτιμήσεων, προβληματισμοί εκφράζονται σχετικά με την επικράτηση σε παγκόσμια κλίμακα ενός επιχειρηματικού μοντέλου, το οποίο βασίζεται στη νομισματοποίηση και εμπορευματοποίηση τεράστιων συνόλων δεδομένων (Big Data), τα οποία κατέχουν και ελέγχουν οι ιδιοκτήτες πλατφορμών (Birch and Muniesa, 2020).<sup>8</sup>

Πιο αναλυτικά, οι λειτουργίες μιας ψηφιακής πλατφόρμας αποτελούν μέρος ευρύτερων διαδικασιών που αναφέρονται στη βιβλιογραφία ως ψηφιοποίηση και δεδομενοποίηση (datafication). Ιστορικά, τα παλαιά επιχειρηματικά μοντέλα της φορντικής εποχής είχαν υποτυπώδη ικανότητα να εξαγάγουν δεδομένα από τη διαδικασία παραγωγής ή από τα στοιχεία των πελατών, ενώ η επακόλουθη ανάπτυξη της λεγόμενης «λιτής (lean) παραγωγής» ανέδειξε τη χρησιμότητα των δεδομένων για τις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού «just-in-time»<sup>9</sup> αναφορικά με την κατάσταση αποθεμάτων και προμηθειών (Jessop 2005). Ωστόσο, εκτός επιχείρησης, τα δεδομένα παρέμεναν σχεδόν απροσπέλαστα, ενώ ακόμη και εντός της επιχείρησης οι περισσότερες δραστηριότητες δεν καταγράφονταν. Αντίθετα, δεν είναι υπερβολή να πούμε ότι η εξαγωγή δεδομένων ενσωματώνεται στο DNA της ψηφιακής πλατφόρμας, γεγονός το οποίο διευκολύνει καθοριστικά την καταγραφή και την αποθήκευση θεμελιώνοντας ένα μοντέλο που ευνοεί τη δημιουργία επιπρόσθετων υπηρεσιών, αγαθών και τεχνολογιών (Birch and Muniesa, 2020).

8. Βλ. επίσης Λαπατσιώρας κ.ά. (2020: 44-45).

9. Ο όρος «just-in-time» αναφέρεται στο λεγόμενο μετα-φορντικό σύστημα παραγωγής και στη διανομή άμεσης ανταπόκρισης σε αντίθεση με το πρωθύστερο σύστημα «just in case» (JIC) το οποίο στόχευε στην κάλυψη κάθε περίπτωσης ζήτησης προϋποθέτοντας την απασχόληση μεγάλου αριθμού εργαζομένων και μεγάλα αποθέματα προϊόντων.

Αυτά τα χαρακτηριστικά προσδίδουν στις πλατφόρμες κομβικό ρόλο για την εξόρυξη δεδομένων (data mining) ως πρώτη ύλη που μπορεί να χρησιμοποιηθεί με διάφορους τρόπους αποφέροντας έσοδα. Με αλληλόλογια, η συλλογή τεράστιου όγκου δεδομένων αποτελεί κεντρικό στοιχείο του επιχειρηματικού μοντέλου των πλατφορμών, οι οποίες παρέχουν την κατάλληλη αρχιτεκτονική για την εξαγωγή και τη χρησιμοποίηση των δεδομένων (Srnicek, 2017· Sadowski, 2020). Πλατφόρμες όπως η AWS και η Predix προσανατολίζονται στην κατασκευή (και την κατοχή) βασικών υποδομών που είναι απαραίτητες για τη συλλογή, την ανάληψη και την ανάπτυξη δεδομένων προς χρήση από άλλες εταιρείες, ενώ για τις υπηρεσίες αυτών των πλατφορμών εισπράττεται ενοίκιο.

Πρέπει να τονιστεί ότι η συλλογή και η ανάληψη δεδομένων είναι χρήσιμη για κάθε επιχείρηση, είτε παραδοσιακή είτε ψηφιακή, που επιδιώκει να ενισχύσει την καινοτομία και την αποτελεσματικότητα. Ωστόσο, *η ειδοποιός διαφορά στην περίπτωση των πλατφορμών προκύπτει από τη διαμεσοληθτική τους λειτουργία, η οποία παρέχει στους ιδιοκτήτες/παρόχους πρόσβαση σε άμεσα εκμεταλλεύσιμα προσωπικά, εμπορικά, γεωγραφικά και άλλου τύπου δεδομένα, τα οποία αντλούν από τους καταναλωτές/χρήστες ή/και τους εργαζομένους της πλατφόρμας χωρίς την καταβολή οποιουδήποτε αντιτίμου.* Για εταιρείες όπως η Google και το Facebook τα δεδομένα αποτελούν, πρωτίστως, πόρο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να προσελκύσει διαφημιστές και άλλους ενδιαφερομένους. Για εταιρείες όπως η Uber και η Airbnb τα δεδομένα αποτελούν το επίκεντρο στη μάχη του ανταγωνισμού, καθώς η ανάλησή τους επιτρέπει την καταγραφή καταναλωτικών συνηθειών, προτιμήσεων και άλλων προσωπικών δεδομένων, τα οποία δίνουν τη δυνατότητα στις εταιρείες αυτές να προσαρμόζουν ανάλογα τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που προσφέρουν και να βελτιστοποιούν τους αλγόριθμους τους για να ενισχύσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα.

Θα πρέπει επίσης να υπογραμμίσουμε ότι στο τριμερές μοντέλο πλατφόρμας οι δύο ομάδες που αντιπροσωπεύουν την προσφορά και τη ζήτηση έχουν εξαιρετικά περιορισμένη πρόσβαση στα δεδομένα και στις διαδικασίες του συστήματος. Αντίθετα, οι ιδιοκτήτες/πάροχοι της πλατφόρμας έχουν πρόσβαση στον μεγάλο όγκο δεδομένων (Big Data) που συλλέγουν από το σύνολο των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των δύο πλευρών (προσφοράς και ζήτησης), καθώς και τη δυνατότητα να επηρεάσουν τη μεταξύ τους συναλληγή – ενδεχομένως σε πραγματικό χρόνο. Αυτό σημαίνει ότι,

ασκώντας τεχνικά έλεγχο μέσω του σχεδιασμού της διαμεσολήβησης, οι πάροχοι/ιδιοκτήτες της πλατφόρμας ελέγχουν ποιος βλέπει τι και πότε, ποιες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των άλλων δύο πλευρών είναι εφικτές και υπό ποιες συνθήκες (Kitchin, 2014· Schmidt, 2017). Ο Pasquale (2015) περιγράφει μεταφορικά την ασυμμετρία αυτή ως «μονόδρομο καθρέφτη», υπογραμμίζοντας ότι οι μεγάλες πλατφόρμες έχουν πρωτοφανή γνώση της προσωπικής μας ζωής, ενώ οι χρήστες ελάχιστα γνωρίζουν για τη συλλογή και τη χρήση των προσωπικών τους δεδομένων και ιδιαίτερα για τον τρόπο με τον οποίο η ασυμμετρία αυτή διαμορφώνει τις πληροφορίες που τους διοχετεύονται και κατά συνέπεια την καταναλωτική ή την πολιτική συμπεριφορά τους.

Επομένως, η λειτουργία μιας τριμερούς πλατφόρμας διέπεται από *συστημική ασυμμετρία πληροφοριών και ισχύος υπέρ της πλατφόρμας*, η οποία της επιτρέπει να μεταθέτει το επιχειρηματικό ρίσκο, τις νομικές της ευθύνες, το κόστος εργασίας και τα μέσα παραγωγής στα άλλα δύο μέρη (Martens, 2016). Περαιτέρω, η συλλογή, η επεξεργασία και η εκμετάλλευση δεδομένων αφορά άμεσα τους εργαζομένους της πλατφόρμας αφενός λόγω του αλγοριθμικού ελέγχου που τους ασκείται και αφετέρου γιατί τα προσωπικά τους δεδομένα προστίθενται στη μεγάλη δεξαμενή δεδομένων που κατέχει και εμπορεύεται η εταιρεία. Στο πλαίσιο της ευρύτερης ψηφιακής οικονομίας, η σύγκλιση των τεχνολογιών επιτήρησης με την αυξημένη κερδοφορία ενδεχομένως καθιστά τις πλατφόρμες χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού που περιγράφεται ως «καπιταλισμός της επιτήρησης» (Zuboff, 2020).

Οι ανησυχίες εδώ επικεντρώνονται στις συνέπειες που έχει για τους καταναλωτές η συνεχής και συχνά ακούσια εμπλοκή τους σε ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες ισχυρίζονται ότι παρέχουν «δωρεάν» υπηρεσίες, ενώ στην πραγματικότητα η εγγραφή και μόνο των χρηστών συμβάλλει στη χειραγώγηση της συμπεριφοράς τους προς όφελος της ίδιας της πλατφόρμας και εκείνων οι οποίοι την πληρώνουν για τις αδιαφανείς υπηρεσίες που τους προσφέρει. Συγκεκριμένα, μια αναζήτηση στο διαδίκτυο δρομολογεί μια «δημοπρασία», κατά την οποία η προσοχή ενός ατόμου πωλείται στους διαφημιστές πριν καν από την εμφάνιση των αποτελεσμάτων. Το Facebook και η Google, για παράδειγμα, αντλούν το μεγαλύτερο μέρος των εσόδων τους από διαφημίσεις, με βάση ένα δυναμικό μοντέλο που διαφέρει από το κλασικό μοντέλο διαφήμισης των μέσων ενημέρωσης,

καθώς τους επιτρέπει να εκμεταλλεύονται τη δυνατότητα να συλλέγουν και να αναλύουν συγκεντρωτικά δεδομένα σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τις δραστηριότητες και τις κινήσεις των χρηστών της πλατφόρμας.

Είναι προφανές ότι η ασυμμετρία πληροφοριών παρέχει σημαντικά οικονομικά οφέλη, καθώς μπορεί να δημιουργήσει εμπόδια εισόδου για νέους παίκτες στρεβλώνοντας τον ανταγωνισμό. Συνεπώς, η φύση και η συγκρότηση των πλατφορμών συμβάλλει καθοριστικά στην εδραίωση δεσπόζουσας θέσης στην αγορά αλλιά και στη διαμόρφωση σοβαρής ασυμμετρίας ισχύος στη σχέση εργοδότη-εργαζομένου (βλ. Κεφάλαια 5 και 6). Ενδεικτική της δεσπόζουσας θέσης στην αγορά είναι η κυριαρχία δύο ομάδων τεχνολογικών κολλοσσών γνωστών με τα ακρωνύμια GAFA (Google, Apple, Facebook και Amazon), και ενδεχομένως η Microsoft και BATX (Baidu, Alibaba, Tencent και Xiaomi) (Poell et al., 2019· UNCTAD, 2018). Γεωγραφικά, συγκεντρώνονται σε δύο μόνο χώρες, την Κίνα και τις Ηνωμένες Πολιτείες, και τα εκτιμώμενα ετήσια έσοδα των επτά αυτών εταιρειών για το 2019 ήταν περίπου 1.010 δισ. δολάρια ΗΠΑ (ILO, 2021a). Κοινός παρονομαστής αυτών των επιχειρήσεων είναι η σχεδόν στρατοσφαιρική κεφαλαιοποίηση ύψους 4,5 τρισ. δολαρίων συνολικά, ποσό μεγαλύτερο από το ΑΕΠ της τέταρτης μεγαλύτερης οικονομίας του κόσμου, της Γερμανίας. Συνεπώς, δεν είναι υπερβολή να θεωρήσουμε το μοντέλο της πλατφόρμας ως εμβληματικό του καπιταλισμού του 21ου αιώνα (Srnicek, 2017).

Αν και ορισμένες από αυτές τις εταιρείες παράγουν επίσης προϊόντα, πρόκειται κυρίως για επιχειρήσεις πλατφόρμας, οι οποίες αξιοποιούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ψηφιακής οικονομίας. Ως διαμορφωτές αγορών (market makers), οι εταιρείες αυτές αναπτύσσουν νέους τρόπους δέσμευσης αξίας, καθώς η στρατηγική τους θέση τους παρέχει οθόενα και μεγαλύτερη πρόσβαση σε δεδομένα, επιτρέποντάς τους να αποκομίζουν έσοδα από στοχευμένες διαφημίσεις και να επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις προτιμήσεις των ιδιωτών με διάφορες προτροπές κατανάλωσης (Drahokouřil, 2021). Η δεσπόζουσα θέση τους τους επιτρέπει να κατευθύνουν και να διαχειρίζονται την καινοτομία, να διαμορφώνουν την ανάπτυξη των υποδομών στην ψηφιακή οικονομία και να χρησιμοποιούν μηχανισμούς, όπως η αδειοδότηση των πνευματικών τους δικαιωμάτων και τα τεχνικά πηλαίσια ή ο έλεγχος πρόσβασης σε υπηρεσίες νέφους (Parker et al., 2016).

Ανακεφαλαιώνοντας, μέσω των εξελίξεων που έχουμε σκιαγραφήσει, η πλατφόρμα τείνει να καταστεί κυρίαρχος τρόπος οργάνωσης των

επιχειρήσεων, προσφέροντας στις οικονομίες του 21ου αιώνα μια νέα και άφθονη πρώτη ύλη: τα δεδομένα, τα οποία παρέχουν δυνατότητα μονοπωλίου, εξαγωγής/εξόρυξης (data mining), ανάληψης και, φυσικά, πώλησης των δεδομένων. Η μαζική συσσώρευση επιχειρηματικών κεφαλαίων<sup>10</sup> οφείλεται στις προσδοκίες των επενδυτών για νέες μορφές δημιουργίας αξίας με την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων δικτύου αλληλά και τη ρητορική της «ανατρεπτική καινοτομίας» (Christensen, 2013) έναντι υφιστάμενων επιχειρηματικών μοντέλων, τα οποία κατηγορούνται ως υπερ-ρυθμιζόμενα και αναποτελεσματικά. Στην πραγματικότητα, για περισσότερο από μία δεκαετία, οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν αποκομίσει τεράστια κέρδη αξιοποιώντας ένα επιχειρηματικό μοντέλο που στηρίζεται στον ανταγωνισμό προς τα κάτω σε θέματα εργασίας και στην εξωτερίκευση του κοινωνικού κόστους και του επιχειρηματικού ρίσκου (Gawer and Srnicek, 2021· Codagnone et al., 2019· UNCTAD, 2018).

Εν κατακλείδι, η οικονομία των πλατφορμών θεμελιώνει ένα νέο επιχειρηματικό μοντέλο ικανό να εξάγει και να ελέγχει τεράστιες ποσότητες δεδομένων με εμφανή τάση προς μονοπωλιακές ή ολιγοπωλιακές συγκεντρώσεις. Συνεπώς, σε αντίθεση με ό,τι υποδηλώνει ο όρος «οικονομία διαμοιρασμού», οι μεγάλες ψηφιακές πλατφόρμες δεν έχουν σχέση με την κοινή χρήση αγαθών ή τη διεύρυνση της δημόσιας σφαίρας. Όπως θα δούμε στη συνέχεια της παρούσας μελέτης, ως εργοδότες έχουν πρόσβαση σε ένα τεράστιο διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, το οποίο εργάζεται σε δυσμενείς συνθήκες ψευδεπίγραφης αυτοαπασχόλησης, ενώ στην πραγματικότητα κατά κανόνα υφίσταται σαφής σχέση εργασίας σε συχνά επισφαλείς συνθήκες. Αποφεύγουν, μεταξύ άλλων εργοδοτικών υποχρεώσεων, την καταβολή του κατώτατου ή του κλαδικού μισθού που συμφωνήθηκε με συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Ουσιαστικά, αυτή η υποτιθέμενη «καινοτομία» τους επιτρέπει να προσφέρουν ανταγωνιστικές τιμές υπονομεύοντας τις συνθήκες εργασίας και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων, αλληλά και επηρεάζοντας αρνητικά την παραδοσιακή βιομηχανία και τα δημόσια έσοδα.

10. Για παράδειγμα, από το 2016 η Airbnb αποτιμάται σε 25,5 δισ. δολάρια ΗΠΑ, ενώ η Uber σε 62,5 δισ. δολάρια ΗΠΑ.





# Ψηφιακές πλατφόρμες: Ορισμοί, κατηγορίες και βασικά χαρακτηριστικά

# 3

Κεντρικός πυλώνας της οικονομίας των πλατφορμών είναι οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες θεωρούνται διαμορφωτές αγορών, καθώς αποδεσμεύουν τις δυνάμεις της αγοράς από περιορισμούς των συστημάτων διακυβέρνησης, θεσμικές ρυθμίσεις και μακροπρόθεσμα συμβόλαια (Drahokoupil and Vandaele, 2021). Αξιοποιώντας την ψηφιακή τεχνολογία και το διαδίκτυο, οι επιχειρήσεις πλατφορμών διαχειρίζονται (και διαμορφώνουν) ψηφιακές αγορές, διασυνδέοντας πελάτες σε ολόκληρο τον κόσμο, με δόμηση κόστους που επιτρέπει τη διαμεσολήβηση φθηνότερων υπηρεσιών μέσω προηγμένων μηχανισμών αντιστοίχισης. Καθιστούν τη διαδικασία αναζήτησης και αντιστοίχισης κοινωνικά και οικονομικά λιγότερο επίπονη και χρονοβόρα, π.χ. μια πλατφόρμα γνωριμιών μας γλιτώνει από μια αμήχανη επίσκεψη σε κάποιο στέκι ή από την εγγραφή σε ένα μάθημα χορού.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν οριστεί με διάφορους τρόπους (Evans et al., 2008· Parker et al., 2016). Ως μια νέα μορφή συντονισμού της οικονομικής δραστηριότητας, οι πλατφόρμες μπορούν να οριστούν ως ψηφιακά δίκτυα που συντονίζουν τις συναλλαγές με αλγοριθμικό τρόπο (Eurofound, 2018a). Η Annabelle Gawer ορίζει τις πλατφόρμες ως:

[...] εξειλισσόμενες οργανώσεις ή μετα-οργανώσεις που (1) ομαδοποιούν και συντονίζουν συστατικούς συντελεστές, οι οποίοι καινοτομούν και ανταγωνίζονται, (2) δημιουργούν αξία με την αξιοποίηση οικονομιών κλίμακας στην προσφορά ή/και στη ζήτηση των αγορών και (3) συνε-

πάγονται μια σπονδυλωτή τεχνολογική αρχιτεκτονική, που αποτελείται από έναν πυρήνα και μια περιφέρεια.

(Gawer, 2014: 1239)

Με έμφαση στην απασχόληση, μια πλατφόρμα ορίζεται ως:

μια διαδικτυακή εγκατάσταση ή αγορά που λειτουργεί με ψηφιακές τεχνολογίες, οι οποίες ανήκουν σε μια επιχείρηση και διευκολύνουν την αντιστοίχιση μεταξύ ζήτησης και προσφοράς υπηρεσιών που παρέχονται από έναν εργαζόμενο στην πλατφόρμα.

(Eurofound, 2018b· European Commission, 2020a).<sup>11</sup>

### 3.1 Κατηγοριοποίηση/ταξινόμηση των πλατφορμών

Η κατηγοριοποίηση/ταξινόμηση των πλατφορμών αποτελεί σημείο εκκίνησης πολλών ερευνών σχετικά με την οικονομία των πλατφορμών. Ωστόσο, η πολυμορφία δραστηριοτήτων και τα προβλήματα συλλογής και καταγραφής δεδομένων καθιστούν δυσχερή τη συνεκτική ταξινόμηση ή την κατάρτιση ενιαίας τυπολογίας, καθώς οι πλατφόρμες εξελίσσονται ταχύτατα και μεταβάλλονται με ποικίλους τρόπους κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους. Εκτός από τις μεγάλες πλατφόρμες, όπως η Uber και η Airbnb, υπάρχει πλήθος μικρών πλατφορμών που μπορεί να μην αγγίξουν ποτέ μια κρίσιμη μάζα χρηστών ή να σταματήσουν τη λειτουργία τους σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα.

Μια πρώτη ταξινόμηση επιχειρήθηκε με βάση τα στοιχεία που προέκυψαν από τη δημόσια διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις πλατφόρμες 2015-2016, καλύπτοντας ένα ανομοιογενές φάσμα δραστηριοτήτων και διαφορετικών επιχειρηματικών μοντέλων (βλ. Πίνακας 1). Η συγκεκριμένη τυπολογία αμφισβητήθηκε με το επιχείρημα ότι καθιστούσε τον ορισμό των «διαδικτυακών πλατφορμών» υπερβολικά ευρύ δυντηκά

<sup>11</sup> Οι ορισμοί αυτοί είναι στενότεροι από την έννοια της διαδικτυακής πλατφόρμας στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τις «Διαδικτυακές Πλατφόρμες και την Ψηφιακή Ενιαία Αγορά» (COM [2016] 288), η οποία περιλαμβάνει ισότοπους ηλεκτρονικού εμπορίου, μηχανές αναζήτησης, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, πλατφόρμες διαφήμισης, συστήματα πληρωμών και υπηρεσίες επικοινωνίας.

περιπλέκοντας τα ήδη πολύπλοκα κανονιστικά πλαίσια λόγω της συμπεριλήψης διαδικτυακών διαμεσοληθτών και παρόχων υπηρεσιών, όπως το Netflix (Riso, 2020).

**Πίνακας 1** Ταξινόμηση διαδικτυακών πλατφορμών

Επιχειρηματική δράση	Μοντέλο εσόδων	Κυριότερα παραδείγματα
Μηχανές και εξειδικευμένα εργαλεία αναζήτησης	Διαφήμιση	Google, Bing, Kelkoo, Twenga, Google Local, TripAdvisor, Yelp
Κατάλογοι ή χάρτες επιχειρήσεων με βάση την τοποθεσία	Διαφήμιση	Χάρτες Google ή Bing
Συλλογείς ειδήσεων	Διαφήμιση	Google News, Yahoo News
Διαδικτυακές αγορές	Επί πληρωμή συναλλαγές, διαφήμιση	Amazon, eBay, Etsy, Booking.com, Alibaba
Πλατφόρμες ανταλλαγής μουσικής/βίντεο	Συνδρομή, διαφήμιση	Deezer, Spotify, Netflix, Canalplay, Apple TV, YouTube
Συστήματα πληρωμών	Επί πληρωμή συναλλαγές	Paypal, Apple Pay
Κοινωνικά δίκτυα	Διαφήμιση, συνδρομή	Facebook, LinkedIn, Twitter, WhatsApp, Instagram
Καταστήματα πώλησης εφαρμογών	Επί πληρωμή συναλλαγές	Google Play, Apple app store
Πλατφόρμες συνεργατικής οικονομίας	Επί πληρωμή συναλλαγές	Airbnb, Uber, Taskrabbit, BlaBlaCar, Lime, Fiverr

*Πηγή:* Riso (2020) – Επεξεργασία στοιχείων από τη δημόσια διαβούλευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις πλατφόρμες, 2015-2016

Η μελέτη των Codagnone et al. (2016) εννοιολογεί τις ψηφιακές πλατφόρμες ως αγορές εργασίας, προτείνοντας τη διάκριση μεταξύ αυτών που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως παροχή ηλεκτρονικά μεταβιβάσιμων υπηρεσιών (π.χ. Amazon Mechanical Turk, Upwork, Freelancers κ.λπ.) και εκείνων όπου οι διαδικασίες αντιστοίχισης και διαχείρισης είναι ψηφιακές, αλλά η παροχή των υπηρεσιών προϋποθέτει φυσική επαφή και άμεση αλληλεπίδραση. Η πρώτη κατηγορία παραπέμπει στις διαδικτυακές αγορές εργασίας (online labour markets) με δυνητικά παγκόσμια εμβέλεια, ενώ η δεύτερη κατηγορία στις «κινούμενες» αγορές εργασίας (mobile labour markets).

Σε αδρές γραμμές, η ποικιλομορφία που χαρακτηρίζει τα επιχειρηματικά μοντέλα των ψηφιακών πλατφορμών αντικατοπτρίζεται σε διαφορετικές

τυπολογίες, όπως αυτή του ΟΟΣΑ (Schwellnus et al., 2019), που διακρίνει τρεις κατηγορίες:

1. μονόπλευρες πλατφόρμες μεταξύ επιχειρήσεων και καταναλωτών, όπως η Amazon, το Spotify, το Netflix κ.ά.
2. πολυπλευρικές πλατφόρμες, που συνδέουν εργαζομένους με καταναλωτές ή/και επιχειρήσεις για την παροχή υπηρεσιών, όπως η Uber, η Wolt, η Amazon Mechanical Turk κ.ά.
3. διομότιμες (peer-to-peer) πλατφόρμες, όπως η Airbnb και το eBay κ.ά.

Οι Fumagalli et al. (2018) διακρίνουν έξι κατηγορίες επιχειρήσεων πλατφόρμας με γνώμονα τη δραστηριότητα και τον τρόπο με τον οποίο αποκομίζουν εισόδημα:

1. Διαφημιστικές πλατφόρμες, που προσφέρουν μια υπηρεσία και προβάλλουν διαφημίσεις στους χρήστες.
2. Πλατφόρμες υπολογιστικού νέφους (cloud computing), όπως η Amazon Web Services ή η Microsoft Azure, που μεταπωλούν χρήση βάσεων δεδομένων.
3. Βιομηχανικές πλατφόρμες, που ελέγχουν δραστηριότητες παραγωγής ή διανομής.
4. Πλατφόρμες προϊόντων και υπηρεσιών, όπως το Netflix, το Spotify και το YouTube, ή ενδεχομένως ηλεκτρονικά καταστήματα εφαρμογών, που παρέχουν κατά τεκμήριο εικονικά προϊόντα έναντι αμοιβής ή συνδρομής,
5. Πλατφόρμες που διαμεσολαβούν για την παροχή προσωπική υπηρεσιών – συχνά συνοψίζονται στους όρους «on demand» ή οικονομία διαμοιρασμού.
6. Πλατφόρμες εφοδιασμού, όπως η Amazon, το eBay και το Etsy, που οργανώνουν το διαδικτυακό εμπόριο παρέχοντας μια εικονική αγορά για τρίτους πωλητές.

Στο Cusumano et al. (2019) προτείνεται μια απλή τυπολογία, η οποία εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο δημιουργούν αξία, διακρίνοντας δύο ευρύτερους και έναν συνδυαστικό υβριδικό τύπο:

1. *Πλατφόρμες συναλλαγών*: Διευκολύνουν τις συναλλαγές μεταξύ πωλητών πλειυρών, οι οποίες διαφορετικά θα δυσκολεύονταν να συναντηθούν και να συναλλιάσσονται. Καταγράφουν και διαβιβάζουν δεδομένα –συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών– μέσω του διαδικτύου (π.χ. Tmall, Google Search, Amazon Marketplace, MercadoLibre), ενώ μειώνουν το κόστος αναζήτησης και άλλων συναλλαγών για δισεκατομμύρια χρήστες/πελάτες και παρόχους.
2. *Πλατφόρμες καινοτομίας*: Δημιουργούν περιβάλλοντα για προγραμματιστές και δημιουργούς περιεχομένου και παρέχουν ένα βασικό τεχνολογικό δομικό στοιχείο πάνω στο οποίο οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναπτύξουν επιπρόσθετες εφαρμογές και λογισμικού· για παράδειγμα, λειτουργικά συστήματα (π.χ. Android ή Linux) ή τεχνολογικά πρότυπα (π.χ. βίντεο MPEG).
3. *Υβριδικές πλατφόρμες*: Συνδυάζουν τα χαρακτηριστικά των πλατφορμών καινοτομίας και των πλατφορμών συναλλαγών. Η Google, η Amazon, η Microsoft, η Apple, το Facebook αποτελούν χαρακτηριστικές υβριδικές πλατφόρμες.

Η παραπάνω επισκόπηση καταδεικνύει τη δυσχέρεια ενιαίας και συνεκτικής ταξινόμησης. Επιπλέον, το υβριδικό επιχειρηματικό μοντέλο μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε νέες δραστηριότητες. Πολλές πλατφόρμες φορούν «πολλαπλά καπέλα» και επεκτείνονται σε νέα πεδία της οικονομίας, αξιοποιώντας απλώς την τεχνολογία και μειώνοντας το κόστος συναλλαγών. Για παράδειγμα, το Facebook –που θεωρείται πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης– πρόσθεσε πρόσφατα μια λειτουργία που διευκολύνει την αγορά, την πώληση ή την ανταλλαγή προϊόντων. Ομοίως, πολλές εφαρμογές αντιστοίχισης σε κοινωνικά μέσα επιτρέπουν σε χρήστες και παρόχους να βαθμολογούν και να αξιολογούν ο ένας τον άλλον.

### 3.2 Χαρακτηριστικά των ψηφιακών πλατφορμών

Κάθε πλατφόρμα συνεπάγεται την παρουσία μιας ομάδας δρώντων ή συμπληρωματικών συντελεστών, οι οποίοι παρέχουν προϊόντα και υπηρεσίες που παράγουν αξία για τους χρήστες της πλατφόρμας και, φυσικά,

για την ίδια την πλατφόρμα (Cusumano et al., 2019). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η κατοχή και η διαχείριση μεγάλου όγκου δεδομένων τοποθετεί τις ψηφιακές πλατφόρμες σε ανταγωνιστικά πλεονεκτική θέση χάρη στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης για τη βελτιστοποίηση των επιχειρηματικών τους μοντέλων, συνδυάζοντας διαδικασίες που καθοδηγούνται από αλγόριθμους με τον ανθρώπινο παράγοντα λήψης αποφάσεων. Γι' αυτόν τον λόγο, οι πλατφόρμες θεωρείται ότι ενέχουν ισχυρό οικονομικό αήλι και κοινωνικό παραγωγικό υπόβαθρο, καθώς παρέχουν στους επιχειρηματίες και στους προγραμματιστές τη δυνατότητα να δημιουργούν νέα προϊόντα, δομές, συμπεριφορές κοινωνικά πρότυπα (Zittrain, 2008).

Οι ψηφιακές πλατφόρμες μπορούν να θεωρηθούν ως η νέα μεθόδος μιας διαρκούς διαδικασίας βελτιστοποίησης, καθώς συνδυάζουν προηγμένες νεότερες ψηφιακές τεχνολογίες με ειδικές οργανωτικές, διαχειριστικές και επικοινωνιακές στρατηγικές (European Commission, 2021b). Παρά τις διαφορετικές τυπολογίες, τα ακόλουθα κοινά χαρακτηριστικά χαρακτηρίζουν τις ψηφιακές πλατφόρμες (Haidar and Keune, 2021· Florisson and Mandl, 2018· Schmidt, 2017· Brancati et al., 2020· Pesole et al., 2018):

1. Μονομερείς και αδιαφανείς αλγοριθμικές μέθοδοι διαχείρισης για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας, της ευελιξίας, του ελέγχου, καθώς και τη μείωση του κόστους και του ρίσκου παρακάμπτοντας/καταστρατηγώντας τη μισθολογική σχέση.
2. Συνεχής συσσώρευση και εκμετάλλευση δεδομένων σε όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων τους.
3. Κατασκευή/παρουσίαση εργαζομένων ως επιχειρηματιών, τονίζοντας την αυτονομία και την ευθύνη τους για την επαγγελματική τους επιτυχία και προωθώντας τον έντονο ανταγωνισμό μεταξύ τους.
4. Συμβολή στην εντεινόμενη διαδικασία παγκόσμιου κατακερματισμού της οικονομικής δραστηριότητας, με στόχο την εκμετάλλευση διαφορών στο εργατικό κόστος –και σε άλλα κόστη– μεταξύ χωρών και ηπείρων και τη βελτιστοποίηση των αλυσίδων αξίας.
5. Ενίσχυση νέου διεθνούς καταμερισμού εργασίας με βάση ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων που βασίζεται σε διασυννοριακές αναθέσεις και την υπεράκτια μεταφορά ενός αυξανόμενου φάσματος δραστηριοτήτων, όχι σε επιχειρήσεις, αήλι σε μια δυναμικά

ανεξάντητη παγκόσμια δεξαμενή «ελεύθερων επαγγελματιών», παρέχοντας σε πελάτες άμεση πρόσβαση σε μεμονωμένους εργαζομένους με τους πλέον ευνοϊκούς συνδυασμούς τιμής-ποιότητας.

6. Προώθηση ενός νέου διεθνούς καταμερισμού εργασίας που ανακαλεί στοιχεία από προβιομηχανικές μορφές οργάνωσης της παραγωγής, όπως το σύστημα ανάθεσης της παραγωγής (Putting out System).
7. Κομβικός ρόλος στην τάση του καπιταλισμού να «εμπορευματοποιήσει τελικά τα πάντα» (Streeck, 2019) αναδιαμορφώνοντας την εργασία, η οποία κατά κανόνα δεν υπόκειται σε ρυθμίσεις απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, και συχνά αντικαθιστά ή εκτοπίζει εργασία που προηγουμένως απολάμβανε θεσμική προστασία.





# Συστήματα οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής

# 4

*Από το φορντικό μοντέλο στις ψηφιακές πλατφόρμες*

## 4.1 Εισαγωγή: Ιστορικότητα και καινοτομία

Η εξάπλωση ευέλικτων εργασιακών πρακτικών και άτυπων συμβάσεων εργασίας που συνδέονται με τη διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) απασχολούσαν ήδη την ερευνητική θεματολογία εδώ και 30 χρόνια. Συνεπώς, σε ποιον βαθμό οι παρατηρούμενες πρακτικές οργάνωσης της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες είναι πραγματικά νέες και κατά πόσο διαφέρουν από τις συνεχείς μεταβολές τις οποίες διευκολύνουν οι ΤΠΕ;

Η χρήση των πλατφορμών ως περιβαλλόν εργασίας αρχίζει να εντατικοποιείται με την έναρξη της χρηματοοικονομικής κρίσης το 2008, η οποία δημιούργησε μια δεξαμενή ανέργων έτοιμων να ασχοληθούν με κάθε είδους εργασία παρέχοντας πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη της υπερ-ευέλικτης εργασίας που προσφέρουν οι πλατφόρμες (van Doorn, 2017· Schor and Attwood-Charles, 2017: 7). Παράλληλα, κατά την ίδια περίοδο ευνοήθηκαν ορισμένες επιχειρηματικές τάσεις, όπως η πραγματοποίηση επενδύσεων υψηλού κινδύνου/υψηλής απόδοσης στον τομέα της τεχνολογίας. Ωστόσο, αρκετοί μελετητές τονίζουν τη σημασία της ιστορικής διάστασης, καθώς και ορισμένων μακροπρόθεσμων τάσεων και μετασχηματισμών με έμφαση στη δεκαετία του 1980, κατά την οποία μεταπολεμικές

διευθετήσεις στις δυτικές καπιταλιστικές δημοκρατίες αποδιάρθρωθηκαν δραστικά μέσα από διαδικασίες γενικότερης απορρύθμισης των αγορών προϊόντων, υπηρεσιών και θεσμικών πλαισίων (van Doorn, 2017· Srnicek, 2017· Steinberg, 2022· ETUI, 2014· Marglin and Schor, 1990).

Επομένως, μια αναδρομή στη μεταπολεμική γενεαλογία των συστημάτων οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής θα μας επιτρέψει την ακριβέστερη αξιολόγηση του στοιχείου της καινοτομίας, λαμβάνοντας υπόψη ότι η επίκληση μιας «νέας» και εν γένει άγνωστης συνθήκης προκαλεί αναλυτικές δυσχέρειες, συσκοτίζει σημαντικές παραμέτρους στην εργασιακή πραγματικότητα και επιβραδύνει/περιπλέκει νομοθετικές ρυθμίσεις που είναι απαραίτητες για την προστασία της εργασίας στο ψηφιακό περιβάλλον. Με άλλα λόγια, πόσο νέο είναι το «νέο»; Και ποια ιστορικά στοιχεία ενέχονται στην εξέλιξή του;

Ήδη το 1996 ο Manuel Castells ([1996] 2010) στο έργο του *The Rise of the Network Society [Η ανάδυση της δικτυακής κοινωνίας]* εξέτασε τη μετάβαση από τη βιομηχανική εποχή στην εποχή της πληροφορίας και του διαδικτύου, επισημαίνοντας τον επερχόμενο κατακερματισμό της εργατικής δύναμης στην αναδυόμενη δικτυακή κοινωνία. Άλλοι μελετητές ανάγουν κρίσιμα χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες στο μεταφορτικό ή νεοτεϊλοριανό σύστημα παραγωγής και στις εξειδικεύσεις του, όπως το σύστημα παραγωγής της Toyota, αναδεικνύοντας κρίσιμες συνέχειες μεταξύ συστημάτων οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής, με κύρια αυτά της αυτοκινητοβιομηχανίας και του υποδείγματος έντασης δεδομένων σε εμβληματικές εταιρείες του ψηφιακού καπιταλισμού, όπως η Uber και η Amazon (Cherry, 2016· Cusumano, 2010· Steinberg, 2022). Όπως θα δούμε στη συνέχεια της παρούσας μελέτης, κεντρικοί όροι της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, όπως το «crowdsourcing» και το «crowd work», δηλαδή η εργασία πληθοπορισμού, αποτελούν μετεξέλιξη των διαδικασιών εξωτερικής ανάθεσης «outsourcing».

Η ακόλουθη σύντομη ιστορική αναδρομή επιχειρεί να φωτίσει την ιστορική εξέλιξη της οργάνωσης της εργασίας αναδεικνύοντας ότι βρισκόμαστε αντιμέτωποι με μια δραστική αναδιοργάνωση του τρόπου εργασίας, η οποία εντάσσεται σε μια εξελικτική πορεία, χωρίς όμως να αποτελεί λόγο αναιρέσεως βασικών εργασιακών δικαιωμάτων και υφιστάμενων κανόνων, οι οποίοι ωστόσο πρέπει να επικαιροποιηθούν για την πλήρη και ασφαλή ρύθμιση της εργασίας σε πλατφόρμες.

## 4.2 Ακμή και παρακμή του φορντικού/τεϊλορικού μοντέλου

Πιο αναλυτικά, κομβικής σημασίας για τη μελέτη μας είναι η εξέταση δύο κρίσιμων χαρακτηριστικών της μεταπολεμικής συγκυρίας στις οικονομίες υψηλού εισοδήματος: το επιχειρηματικό μοντέλο και η φύση της απασχόλησης. Οι ορίζουσες αυτές έθεσαν τις βάσεις για τη μετάβαση στις ψηφιακές μορφές εργασίας καθορίζοντας τους τρόπους με τους οποίους αναπτύχθηκαν από το φορντικό/τεϊλορικό μοντέλο έως τη μετάβαση στο παρόν ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον με ιστορικούς άξονες τον αντίκτυπο της ύφεσης της δεκαετίας του 1970, την οικονομική άνθηση και ύφεση της δεκαετίας του 1990 και την αντιμετώπιση της κρίσης του 2008 (Srnicsek, 2017· Haidar and Keune, 2021).

Ως βιομηχανικό υπόδειγμα, ο φορντισμός<sup>12</sup> αποτελεί μορφή οργάνωσης της παραγωγής που στηρίζεται κατά βάση στην «αλυσίδα παραγωγής», δηλαδή στη γραμμή συναρμολόγησης, και στη χρήση ειδικών μηχανημάτων τα οποία χειρίζεται ημειδικευμένο εργατικό δυναμικό για την παραγωγή μεγάλων σειρών τυποποιημένων προϊόντων (Murray, 1989). Υπό το πρίσμα της μακροοικονομίας, ο φορντισμός σηματολογεί έναν κύκλο συσσώρευσης κεφαλαίου που βασίζεται στην ισόρροπη ανάπτυξη μεταξύ παραγωγής και κατανάλωσης, αξιοποιώντας την αύξηση της παραγωγικότητας που στηρίζεται στις οικονομίες κλίμακας, την αύξηση των μισθών που συνδέονται με τις αυξήσεις παραγωγικότητας, την τόνωση της μαζικής ζήτησης που τροφοδοτείται από την αύξηση μισθών, την αύξηση κερδών λόγω αυξημένης ζήτησης για μαζικά καταναλωτικά (και συμπληρωματικά) αγαθά κ.ο.κ. (Jessop, 2005).

Ο φορντισμός συνδέθηκε με το μοντέλο της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, της πλήρους απασχόλησης και των κοινωνικοοικονομικών ρυθμίσεων στο πλαίσιο του κρατικού παρεμβατισμού με αναφορά στη λεγόμενη μεταπολεμική «χρυσή εποχή» του καπιταλισμού, όπως ορίστηκε σε εθνικό επίπεδο από τα εθνικά και κοινωνικά σύμφωνα συναίνεσης (Blyth,

---

12. Ο όρος «φορντισμός» παραπέμπει ευθέως στον ιδρυτή της γνωστής αυτοκινητοβιομηχανίας Henry Ford, ο οποίος θεωρείται ότι εφάρμοσε νέες αρχές οργάνωσης της εργασίας και συστήματα μισθολογικών αμοιβών που έμελλε να γενικευτούν και να κυριαρχήσουν μεταπολεμικά στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες.

2002· Marglin and Schor, 1990).<sup>13</sup> Η δεσπόζουσα μεταπολεμική θέση της αμερικανικής οικονομίας στηρίχτηκε σε μεγάλες βιομηχανικές μονάδες, π.χ. αυτοκινητοβιομηχανίες, που αξιοποίησαν το φορντικό πρότυπο μαζικής παραγωγής, με άξονα κάθετες δομές ελέγχου για όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας και μια προσέγγιση «just in case»<sup>14</sup>, που προϋπέθετε την ετοιμότητα της επιχείρησης με επιπλέον εργαζομένους και αποθέματα σε περίπτωση αύξησης της ζήτησης. Η εργασιακή διαδικασία ήταν οργανωμένη σύμφωνα με τις αρχές της επιστημονικής διοίκησης του τείλοριζμού,<sup>15</sup> δηλαδή την κατάτμηση των εργασιών σε μικρότερα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα με στόχο τη μείωση του κόστους ανά μονάδα παραγωγής και την αποτελεσματική μαζική παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων.

Η συγκέντρωση των εργαζομένων σε μεγάλες ενιαίες εργοστασιακές μονάδες με τις ίδιες συνθήκες εργασίας επέτρεψε την ανάπτυξη συλλογικής ταυτότητας και εργατικής συνείδησης παρέχοντας το κατάλληλο υπόβαθρο για την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων που εξασφάλιζαν σταθερές μισθολογικές αυξήσεις, σχετικά μόνιμες θέσεις εργασίας και εγγυημένες συντάξεις, ενώ το κράτος πρόνοιας συνέδραμε όσους έμειναν εκτός αγοράς εργασίας. Το φορντικό/τείλορικό υπόδειγμα, εκτός των άλλων, απογύμνωσε την εργασία από κάθε έννοια δεξιότητας και προσωπικής άμιλλας, κατακερματίζοντάς την σε μονότονα επαναλαμβανόμενες κινήσεις. Παράλληλα, εισήγαγε έναν άκαμπτο διαχωρισμό μεταξύ πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονταν ως ανταλλάξιμα μέρη μιας μηχανής και πληρώνονταν ανάλογα με το κομμάτι της δουλειάς που τους αντιστοιχούσε.

Τέλος, αρκετοί μελετητές (Jessop, 2005· Lipietz, 1987· Coriat, 1994) επισημαίνουν ότι ακόμη και στα τυποτιθέμενα χρυσά του χρόνια ο φορντι-

13. Τα εθνικά και κοινωνικά σύμφωνα αποτέλεσαν κεντρικό πυλώνα του λεγόμενου «ενσωματωμένου φιλελευθερισμού» (embedded liberalism) συμβάλλοντας στη διατήρηση μιας φιλελεύθερης διεθνούς οικονομικής τάξης βασισμένης στο ελεύθερο εμπόριο και στην πολυμερή συνεργασία, με τη δέσμευση των κυβερνήσεων να προστατεύουν την κοινωνική πρόνοια και ευημερία σε εθνικό επίπεδο (Blyth, 2002).

14. «Just in case» (σύστημα JIC): Οι επιχειρήσεις απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων και διατηρούν μεγάλα αποθέματα προϊόντων ικανών να καλύψουν κάθε περίπτωση ζήτησης.

15. Το κίνημα της επιστημονικής διοίκησης που ξεκίνησε από τον Frederick W. Taylor τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα αποδίδει δευτερεύουσα σημασία στην τεχνολογική διάσταση και πρωτεύοντα ρόλο στον καθολικό έλεγχο του μανάτζμεντ επί της εργασίας ως απόλυτη αναγκαιότητα για την επαρκή διαχείριση του προκαθορισμένου τρόπου με τον οποίο πρέπει να εκτελείται η εργασία.

σμός, στην απόλυτη μορφή που τον οραματίστηκε ο Χένρι Φορντ, δεν υλοποιήθηκε πλήρως ούτε στα ίδια τα εργοστάσια της Φορντ στη Βόρεια Αμερική, πόσο μάλλον σε εκείνα της Ευρώπης, αντικατοπτρίζοντας εν μέρει τα εγγενή τεχνικά όρια των μεθόδων της γραμμής συναρμολόγησης για αυτοματοποιημένες διαδικασίες συνεχούς ροής. Παράλληλα, πρέπει να σημειωθεί ότι τεϊλορικά και φορντικά παραδείγματα βρήκαν πρόσφορο έδαφος στη Σοβιετική Ένωση, καθώς και στα αυταρχικά καθεστώτα του ναζισμού και του φασισμού όπου επενδύθηκαν με παραγωγιστική, τεχνοκρατική και φουτουριστική χροιά.

### 4.3 Από τον φορντισμό στη μετα-φορντική περίοδο και το σύστημα παραγωγής Toyota

Η σταδιακή υποχώρηση του φορντικού μοντέλου παραγωγής εντοπίζεται στην κρίση της δεκαετίας του 1970, την οποία διέρχεται ολόκληρο το καπιταλιστικό σύστημα σε μια συγκυρία διεύρυνσης της παγκόσμιας αγοράς και αύξησης της ζήτησης, που τροφοδοτεί ανταγωνιστικές πιέσεις δημιουργώντας συνθήκες πλεονάζουσας παραγωγικής ικανότητας και υπερπαραγωγής, οι οποίες άσκησαν καθοδική πίεση στις τιμές των προϊόντων (Marglin and Schor, 1990· Backhouse, 2005). Μέσω διάφορων προσαρμογών των συναλληλαγματικών ισοτιμιών, η κρίση κερδοφορίας μεταδόθηκε στην Ιαπωνία και στη Γερμανία θέτοντας την παγκόσμια οικονομία σε τροχιά κρίσης και εντεινόμενου ανταγωνισμού με την εμφάνιση νέων παικτών στο διεθνές πεδίο (Κορέα, Ταϊβάν, Σιγκαπούρη και τελικά Κίνα) και με αποτέλεσμα την αναζήτηση νέων εναλλακτικών παραγωγικών μοντέλων, που αφενός θα απαντούσαν σε καινοφανείς καταναλωτικές συνήθειες και πρότυπα και αφετέρου θα απορροφούσαν τους κραδασμούς των κοινωνικών εντάσεων, που προέρχονταν από την παρατεταμένη παρουσία του στασιμοπληθωρισμού και την άμβλυση του κράτους πρόνοιας (Marglin, 1988· Babb, 2013).

Από τη δεκαετία του 1970 παρατηρείται η παρακμή των μεγάλων καθετοποιημένων επιχειρήσεων στον παγκόσμιο Βορρά, οι οποίες σταδιακά καταφεύγουν σε outsourcing (υπεργολαβικές αναθέσεις) για να βελτιστοποιήσουν την αποδοτικότητα κόστους, να ενισχύσουν τα κέρδη και

να μειώσουν τα επιχειρηματικά ρίσκα, ενώ στη δεκαετία του 1990 οι ΤΠΕ διευκολύνουν διαδικασίες κατακερματισμού της εργασίας με εγχώριες και υπεράκτιες υπεργολαβίες (outsourcing και offshoring), καθώς οι επιχειρήσεις αρχίζουν να μεταφέρουν δραστηριότητες σε γεωγραφικές τοποθεσίες πιο συμφέρουσες από άποψη κόστους εργασίας (Srnicek, 2017· Douglas, 2004). Αρχικά στη μεταποίηση, αλλήλα σταδιακά και σε ένα ευρύ φάσμα παραγωγής δημιουργούνται πολύπλοκες και κατακερματισμένες παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, όπου ο επιχειρηματικός Βορράς κατά κύριο λόγο ενορχηστρώνει την παγκόσμια κατανομή κερδών και κινδύνων (Gereffi, 2014).<sup>16</sup> Κινητήριοι μοχλοί αυτών των εξελίξεων ήταν η μείωση των παροχών και του κόστους ευθύνης, σε μια προσπάθεια να διατηρηθούν τα επίπεδα κερδοφορίας. Οι εξελίξεις αυτές σφραγίζουν την αποδυνάμωση του φορντικού μοντέλου παραγωγής και την αντικατάστασή του από το λεγόμενο «τογιοτικό» υπόδειγμα με αναφορές υπερ-τεϊλορισμού, δηλαδή έναν ριζικό εξορθολογισμό της παραγωγής με περαιτέρω κατακερματισμό της παραγωγικής διαδικασίας και με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή μείωση των χρόνων διακοπής και την απάλειψη διάφορων εμποδίων.

Εγκαταλείποντας τη φορντιστική λογική της παραγωγής «just in case», οι καινοτομίες της Toyota (Toyota Production System – TPS) στηρίχτηκαν στην «just in time» παραγωγή και διανομή άμεσης ανταπόκρισης σηματοδοτώντας τη μετάβαση σε ένα ευέλικτο μοντέλο παραγωγής που ξεκινούσε την κατασκευή του αυτοκινήτου με την παραλαβή της παραγγελίας του πελάτη, αξιοποιώντας δεδομένα που συλλέγονταν σε πολλαπλά σημεία της παραγωγικής διαδικασίας (Sayer, 1986: 43). Η επικράτηση της λεγόμενης λιτής (lean) ευέλικτης αλυσίδας παραγωγής συνοδεύτηκε από απολύσεις εργαζομένων οι οποίοι θεωρήθηκαν πλεονάζοντες, από τη μείωση των αποθεμάτων στο ελάχιστο, κάτι που γινόταν εφικτό με τη χρήση εξηλιγμένου λογισμικού στην αλυσίδα εφοδιασμού, και από τη σταδιακή απομάκρυνση από τη μαζική παραγωγή ομοιογενών αγαθών προς εξατομικευμένα/εξειδικευμένα αγαθά που ανταποκρίνονταν στη ζήτηση των καταναλωτών. Όπως

---

16. Ο χώρος της φιλοξενίας παρέχει ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της γενικής τάσης: το ποσοστό των ξενοδοχείων με δικαιόχρηση (franchising) στις Ηνωμένες Πολιτείες αυξήθηκε από ένα οριακό ποσοστό που είχε τη δεκαετία του 1960 σε περισσότερο από 76% μέχρι το 2006, ενώ παράλληλα υπήρξε μια κίνηση προς την ανάθεση όλων των άλλων εργασιών που σχετιζόνταν με τη φιλοξενία: καθαρισμός, διαχείριση, συντήρηση και υπηρεσίες επιστάσις (Milberg and Winkler, 2013).

επισημαίνει ο Dyer-Witheford (2015), οι εξελίξεις αυτές συνδυάστηκαν με επιθετικές πρακτικές ενάντια στο εργατικό δυναμικό, οι οποίες δυσχέραιναν τη δράση των συνδικάτων επιφέροντας νέους νομικούς περιορισμούς και απορρύθμιση διαφόρων κλάδων με επακόλουθη μείωση των μελών τους, ενώ οι επιχειρήσεις ενέτειναν τις πρακτικές μείωσης των μισθών και ανάθεσης αυξανόμενων τμημάτων της παραγωγικής διαδικασίας σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing και offshoring).

Σε ό,τι αφορά την εργασία, οι μεταβολές αυτές εγκαινιάζουν τάσεις που παρατηρούμε έκτοτε, προσδιορίζοντας τα χαρακτηριστικά της μεταφορντικής περιόδου, με την εργασία να είναι όλο και πιο ευέλικτη, να αμείβεται λιγότερο και να δέχεται αυξανόμενες πιέσεις από την εργοδοσία (Boyer, 1988). Όπως θα δούμε παρακάτω, καθοριστικά κοινά χαρακτηριστικά της εργασίας στις πλατφόρμες και κομβικές στρατηγικές των επιχειρήσεων ανάγονται στα υποδείγματα εργασίας της μεταφορντικής περιόδου, όπως ο κατακερματισμός της εργασιακής διαδικασίας σε όσο το δυνατόν μικρότερα καθήκοντα.

#### 4.4 Εργασιακή διαδικασία και ψηφιακές πλατφόρμες

Το κυρίαρχο μοντέλο εργασίας σε πλατφόρμες, το οποίο προϋποθέτει την πολυδιάσπαση στην εκτέλεση μιας εργασίας σε μικρές μονάδες/καθήκοντα (microtasks) που ανατίθενται σε ανειδίκευτους εργαζομένους, παραπέμπει στις βιομηχανικές διαδικασίες που συνδέονται με τον νεο-τεϊϊλορισμό και το σύστημα Toyota, αλλιά χωρίς τις κοινωνικές παροχές της περιόδου (Cherry, 2016: 3). Όπως επισημαίνει ο Cusumano (1985: 278-279, 2010), στο μοντέλο «λιτής παραγωγής» της Toyota μπορούμε να εντοπίσουμε πολλά από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την εργασία και την οικονομία των πλατφορμών, όπως οι ακόλουθες:

- ▶ Σηλολογή και αξιοποίηση δεδομένων.
- ▶ Μοντελοποίηση των επιχειρήσεων ως ενδιάμεσων ή κόμβων μεταξύ των σημείων παραγωγής.
- ▶ Ακραίος κατακερματισμός της παραγωγικής διαδικασίας σε υποτυπώδεις μικρές «εργασίες».

- ▶ Εξάρτηση από προσωρινό εργατικό δυναμικό και επισφαλείς σχέσεις εργασίας.
- ▶ Κρίσιμο ρόλο της εφοδιαστικής υποστήριξης.
- ▶ Μοντέλα πλατφόρμας για τυποποίηση και διαφοροποίηση/παραλλαγή προϊόντων και υπηρεσιών.
- ▶ Εξωτερική ανάθεση/μετατόπιση του ρίσκου και του κόστους αποθήκευσης σε θυγατρικές ή προμηθευτικές επιχειρήσεις.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ανάδυση και η ανάπτυξη του μοντέλου εργασίας σε πλατφόρμες δεν μπορεί να κατανοηθεί απλώς ως προσδιοριζόμενο κύρια από την ανάπτυξη και τη διαθεσιμότητα ψηφιακών τεχνολογιών, αλλά και ως αποτέλεσμα της εξέλιξης μακροπρόθεσμων τάσεων της παγκόσμιας πολιτικής οικονομίας. Με άλλα λόγια, παρά το ισχυρό φορτίο καινοτομίας που σηματοδοτεί μια εποχή μετάβασης, οι πλατφόρμες καταδεικνύουν συνέχειες με προγενέστερες εξελίξεις, οι οποίες συνδέονται με την ανάπτυξη του καπιταλισμού ως τρόπου παραγωγής που αδιάλειπτα επιδιώκει τη βελτιστοποίηση της εργασιακής διαδικασίας δίνοντας έμφαση στην τυποποίηση, στην εξωτερική και στην εσωτερική ευελιξία της εργασίας, στους χαμηλούς μισθούς, στον αυστηρό έλεγχο αλλά και στην ενίσχυση της αυτονομίας, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στον προγραμματισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.



# Εργαζόμενοι και εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες

# 5



Οι ψηφιακές πλατφόρμες διαμορφώνουν αγορές εργασίας αντιστοιχίζοντας την προσφορά και τη ζήτηση για αμειβόμενη εργασία με βάση εφάπαξ συναλλαγές και χωρίς μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις στη σχέση εργασίας. Ο οικονομικός μετασχηματισμός και το στοιχείο καινοτομίας που υποδηλώνουν έχει πυροδοτήσει αφηγήματα σχετικά με το νέο υπερευέλκτο μέλλον της εργασίας. Υποστηρικτές της εργασίας σε πλατφόρμες θεωρούν ότι οι πλατφόρμες διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας παρέχοντας τη δυνατότητα απασχόλησης σε άτομα που διαφορετικά θα δυσκολεύονταν να βρουν δουλειά. Ως άλλα πλεονεκτήματα αναφέρονται η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι, το ευέλικτο ωράριο, τα χαμηλά εμπόδια εισόδου, η δυνατότητα αποφυγής των κοινωνικών προκαταλήψεων και στερεοτύπων (European Commission, 2021a).

Αντίθετα, οι επικριτές εντοπίζουν την άλλη όψη αυτών των διευκολύνσεων στη γενική επισφάλεια που χαρακτηρίζει την εργασία στις πλατφόρμες, εκφράζοντας ανησυχίες για την απώλεια κοινωνικής προστασίας και την προοπτική αλγοριθμικής υποδούλωσης σε έναν αγώνα δρόμου για την υποβάθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Επίσης, το γεγονός ότι η εργασία υπόκειται άμεσα στις διαθέσεις των ιδιοκτητών της πλατφόρμας και στη ζήτηση από τους καταναλωτές εμπεδώνει ένα υπόδειγμα εργασιακής σχέσης που επιτρέπει μαζικές απολύσεις εργαζομένων με συνοπτικές διαδικασίες χωρίς καμία αιτιολογία ή εξήγηση για την ταχεία απομάκρυνση εργαζομένων (Gawer and Srnicek, 2021). Πρόσφατο παράδειγμα η απόλυση χιλιάδων εργαζομένων από το Twitter, στην οποία

προέβη ο επιχειρηματίας Elon Musk με την αποστολή ενός απλού e-mail χωρίς την απαιτούμενη επαρκή προειδοποίηση κατά παράβαση της ομοσπονδιακής νομοθεσίας και της νομοθεσίας της Καλιφόρνιας.

Με στόχο την πληρέστερη κατανόηση και αξιολόγηση του φαινομένου, το παρόν κεφάλαιο επιχειρεί να φωτίσει όλες τις πτυχές της εργασίας σε πλατφόρμες αναλύοντας τα κύρια χαρακτηριστικά της.

## 5.1 Ορισμοί και παραλληλαγές: Εργασία με πληθοπορισμό ή «crowd work» και η «κατά παραγγελία εργασία μέσω εφαρμογών»

Η ανάλυση της εργασίας σε πλατφόρμες παρουσιάζει εννοιολογικές προκλήσεις, καθώς καθίσταται όλο και πιο ετερογενής, με αποτέλεσμα να προκύπτουν νέες διακλαδώσεις και διαφορές στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας (Eurofound, 2018a, 2018b). Προς το παρόν, δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της εργασίας σε πλατφόρμες. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ως εργαζόμενος σε πλατφόρμα ορίζεται «ένα άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα». Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει άτομα που έχουν αποκτήσει εισόδημα από την παροχή υπηρεσιών μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, όπου η αντιστοίχιση μεταξύ παρόχου και πελάτη γίνεται ψηφιακά, η πληρωμή πραγματοποιείται ψηφιακά μέσω της πλατφόρμας και η εργασία εκτελείται είτε (ανεξαρτήτως τοποθεσίας) διαδικτυακά είτε επιτόπου (Brancati et al., 2020: 4). Με βάση αυτούς τους ορισμούς, αλλά σε ευρύτερη οπτική, που λαμβάνει υπόψη το ζήτημα της ετερογένειας, ως εργασία στις πλατφόρμες ορίζεται «κάθε αμειβόμενη εργασία που παρέχεται μέσω ή με τη διαμεσολήβηση μιας διαδικτυακής πλατφόρμας σε ένα ευρύ φάσμα κλάδων και δραστηριοτήτων, όπου η εργασία μπορεί να έχει ποικίλες μορφές» (Hauben et al., 2020).

Με δεδομένη την ετερογένεια της εργασίας σε περιβάλλον πλατφόρμας, στη βιβλιογραφία έχουν καταγραφεί διάφορες παραλληλαγές. Οι δύο κύριες είναι: α) η εργασία με πληθοπορισμό ή εργασία πλήθους «crowd work»<sup>17</sup> και β) η «κατά παραγγελία εργασία μέσω εφαρμογών» (work-on-demand via app) (Berg et al., 2018· De Stefano, 2015).

17. Αφετηρία του όρου «crowd work» είναι ο όρος «crowdsourcing», που προέρχεται από την ένωση των λέξεων «crowd» («πλήθος») και «sourcing», σε αναλογία προς το «outsourcing»

α) Το crowd work ορίζεται ως μια εργασιακή δραστηριότητα που προσφέρεται, ανατίθεται και εκτελείται μέσω διαδικτυακών ψηφιακών πλατφορμών. Με άλλα λόγια, οι πλατφόρμες συνδέουν έναν δυνητικά απροσδιόριστο αριθμό πελάτων/καταναλωτών με μια δυνητικά τεράστια παγκόσμια δεξαμενή εργαζομένων (Berg et al., 2018· Huws et al., 2019).

β) Αντίθετα, η «κατά παραγγελία εργασία μέσω εφαρμογών» (εφεξής κατά παραγγελία εργασία) οργανώνεται ψηφιακά, αλλά προϋποθέτει εργασία εκτός σύνδεσης, η οποία περιλαμβάνει παραδοσιακές εργασίες, όπως μεταφορές, καθαριότητα, διανομή τροφίμων, νομικές υπηρεσίες ή παροχή συμβουλών κ.ο.κ., που πρέπει να εκτελούνται φυσικά, σε γεωγραφικά καθορισμένες τοποθεσίες. Στην περίπτωση αυτή, η αντιστοιχισή και η εκτέλεση των εργασιών γίνονται σε τοπικό επίπεδο και υπόκεινται στην κατά τόπους νομοθεσία.

Οι δύο αυτές μορφές ψηφιακής εργασίας παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, καθώς η εργασία πηλοπορισμού (crowd work) προϋποθέτει διαδικτυακό περιβάλλον και επιτρέπει στην πλατφόρμα, στους πελάτες και στους εργαζομένους να δραστηριοποιούνται χωρίς χωρικό περιορισμό οπουδήποτε στον κόσμο, ενώ η κατά παραγγελία εργασία μέσω εφαρμογών αντιστοιχίζει τη διαδικτυακή προσφορά και ζήτηση για εργασίες που στη συνέχεια εκτελούνται τοπικά. Ταυτόχρονα, οι δύο αυτές μορφές χαρακτηρίζονται από εσωτερική ετερογένεια, καθώς η φύση και το επίπεδο πολυπλοκότητας της εργασίας διαφοροποιείται σημαντικά εντός της ίδιας πλατφόρμας (Codagnone and Martens, 2016· De Stefano, 2015· Eurofound, 2018c· Huws et al., 2019).

Έτσι, η κατά παραγγελία εργασία καλύπτει διάφορες δραστηριότητες που εκτελούνται είτε σε δημόσιους χώρους (μεταφορές, διανομή τροφίμων) είτε σε ιδιωτικούς (καθαρισμός, υπηρεσίες γραφείου) (Huws et al., 2019). Το επίπεδο εξειδίκευσης και τα απαιτούμενα προσόντα ποικίλλουν επίσης. Ενώ οι πλατφόρμες αυτές κατά κανόνα τείνουν να προσφέρουν θέσεις εργασίας μεσαίων ή χαμηλών προσόντων (διανομή φαγητού, καθαριότητα κ.λπ.), υπάρχουν επίσης περιπτώσεις πλατφορμών που προσφέρουν «offline» εργασίες μεσαίων ή υψηλών προσόντων, όπως νομικές υπηρεσίες, συμβουλευτικές υπηρεσίες και offline διδασκαλία (Codagnone

---

(«εξωτερική ανάθεση εργασιών»). Χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τον Jeff Howe τον Ιούνιο του 2006 (<http://www.wired.com/2006/06/crowds/>).

et al., 2016). Επίσης, τα συστήματα πληρωμών μπορεί να διαφέρουν, αν και η αποζημίωση με βάση το κομμάτι τείνει να αποτελέσει κανόνα (Eurofound, 2018c).<sup>18</sup>

Παρομοίως, διαφορετικές μορφές crowd work έχουν καταγραφεί με βάση το περιεχόμενο των εργασιών (μικροεργασίες [microwork] έναντι μεγαλύτερων έργων), το επίπεδο απαιτούμενων δεξιοτήτων και προσόντων, τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης (προσφορά, αυτόματη αντιστοίχιση ή παραδοσιακά έντυπα αίτησης για εργαζομένους), το σύστημα πληρωμών και τη μορφή αντιστοίχισης της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας μέσω πλατφόρμας (είτε βάσει προσφοράς σε συγκεκριμένο εργαζόμενο, είτε βάσει διαγωνισμού ή με κάποια άλλη ανταγωνιστική διαδικασία)<sup>19</sup> (Codagnone and Martens, 2016· Eurofound, 2018c· Schmidt, 2017). Μεγαλύτερες και ενδεχομένως πιο δημιουργικές εργασίες μπορούν να γίνουν από το «πλήθος» ενδιαφερομένων, π.χ. για τη δημιουργία ενός λογότυπου, ενός ιστότοπου ή τον σχεδιασμό μιας εκστρατείας μάρκετινγκ.

## 5.2 Τυπολογία της εργασίας σε πλατφόρμες

Με βάση τα προαναφερόμενα, για την πληρέστερη μελέτη του φαινομένου έχουν προταθεί διάφορες τυπολογίες που επικεντρώνονται στη φύση των υπηρεσιών ή των καθηκόντων, όπως αυτή που προτάθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2018a), η οποία εντοπίζει 10 τύπους εργασίας σε πλατφόρμες που έχουν φτάσει σε κρίσιμη μάζα στην Ευρώπη. Αυτοί οι 10 τύποι διαφοροποιούνται ως προς την κλίμακα των εργασιών που εκτελούνται, τη μορφή παροχής υπηρεσιών, το επίπεδο των απαιτούμενων δεξιοτήτων, τον φορέα που αναθέτει/κατανέμει την εργασία και

---

18. Αξίζει να αναφερθεί η περίπτωση ορισμένων πλατφορμών παράδοσης τροφίμων, όπως η Deliveroo στο Ηνωμένο Βασίλειο (UK) ή η Foodora στην Ιταλία, οι οποίες παραδοσιακά πλήρωναν τους εργαζομένους τους σε ωριαία βάση, αλλά άλλαξαν το σύστημα πληρωμής σε πληρωμή με το κομμάτι οδηγώντας σε διαμαρτυρίες και αναστάτωση (Heiland, 2020).

19. Ορισμένες πλατφόρμες δρομολογούν «διαγωνισμούς» όπου οι υποψήφιοι εκτελούν ταυτόχρονα την ίδια εργασία και ο πελάτης επιλέγει και πληρώνει μόνο αυτό που θεωρεί το καλύτερο προϊόν.

τη διαδικασία αντιστοίχισης. Τρεις από αυτούς τους πέντε παράγοντες θεωρούνται καθοριστικής σημασίας:

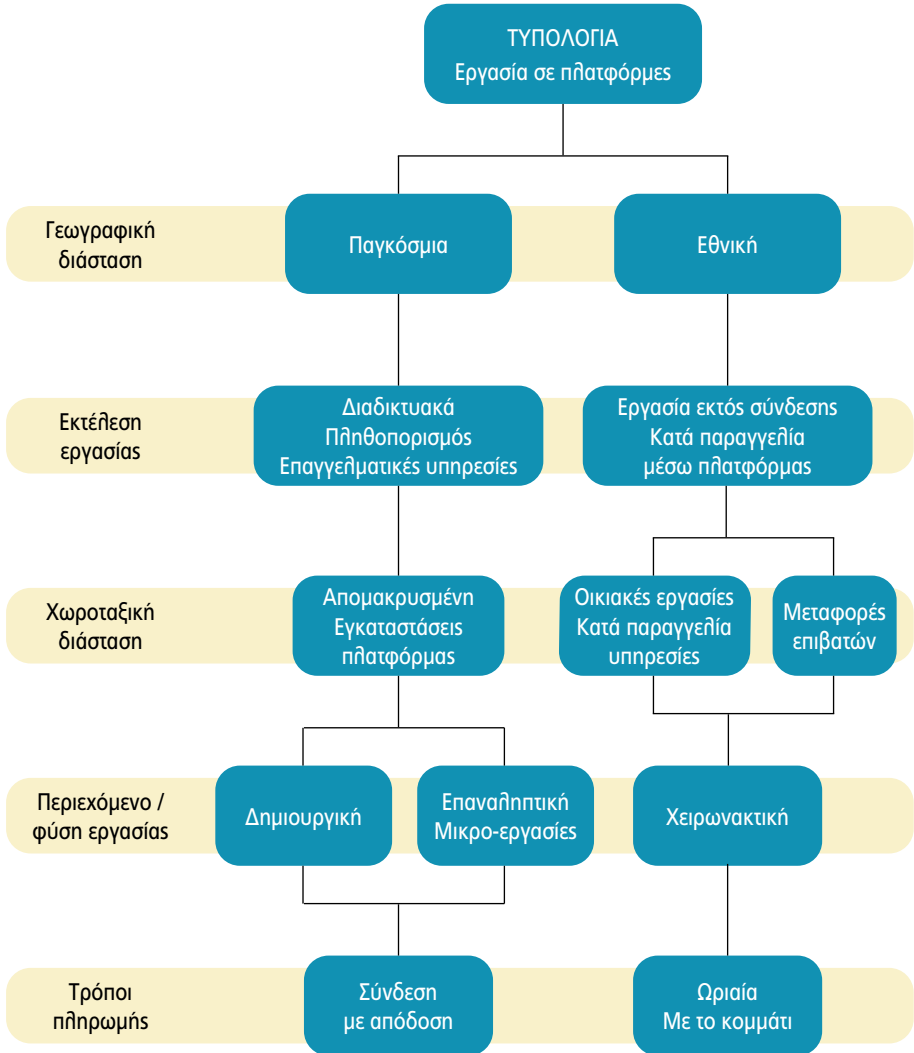
1. Η μορφή της παροχής υπηρεσιών (επιτόπου ή διαδικτυακά), καθώς επηρεάζει την υγεία και την ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας.
2. Το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας (χαμηλό έως υψηλό), καθώς προσδιορίζει κατά πόσο μια εργασία μπορεί να ανατεθεί σε οποιονδήποτε («πλήθος») ή αποκλειστικά σε εργαζομένους με συγκεκριμένες δεξιότητες.
3. Το επίπεδο ελέγχου που μπορούν να ασκήσουν οι πλατφόρμες ή/και οι πελάτες στον εργαζόμενο.

Με αφετηρία αυτούς τους τρεις προσδιοριστικούς παράγοντες, μπορούν να διακριθούν τέσσερις τύποι εργασίας σε πλατφόρμες τώρα με το επίπεδο ειδίκευσης του εργαζομένου:

1. Εργασία χαμηλότερης ειδίκευσης: επιτόπια ή εκτός διαδικτυακής σύνδεσης (τύπος 1).
2. Εργασία υψηλότερης ειδίκευσης: επιτόπια ή εκτός διαδικτυακής σύνδεσης (τύπος 2).
3. Εργασία χαμηλότερης ειδίκευσης στο διαδίκτυο (τύπος 3).
4. Δημιουργική και υψηλής εξειδίκευσης εργασία στο διαδίκτυο (τύπος 4).

Για καθένα από τα τέσσερα επίπεδα ειδίκευσης καταγράφονται περαιτέρω διαφοροποιήσεις ανάλογα με το ποιος αναθέτει την εργασία. Οι εργασίες χαμηλότερης ειδίκευσης που πρέπει να εκτελούνται επιτόπου συνήθως κατανέμονται από την πλατφόρμα, ενώ οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο έλεγχο στις εργασίες υψηλότερης ειδίκευσης. Ενώ οι εργασίες υψηλής ειδίκευσης συνεπάγονται υψηλά επίπεδα αμοιβών και άλλη προνόμια, οι εργασίες χαμηλής ειδίκευσης αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο ανάθεσης σε υπεργολαβία αήλικα και αυτοματοποίησης. Σε ορισμένες διαδικτυακές πλατφόρμες, όπως η Amazon Mechanical Turk, οι εργασίες χαμηλής ειδίκευσης μπορεί να πάρουν πολύ ακραία μορφή, όπου οι εργαζόμενοι εκτελούν εργασίες όπως η αναγνώριση αντικειμένων σε μια εικόνα έναντι αμοιβής 1 σεντ (Drahokoupil and Fabo, 2016· Eurofound, 2021· Huws et al., 2019).

### Διάγραμμα 3 Σχηματική αναπαράσταση τυπολογίας της εργασίας σε πλατφόρμες



Πηγή: De Stefano & Aloisi (2018) (επεξεργασία – προσαρμογή του συγγραφέα)

### 5.3 Έκταση της εργασίας σε πλατφόρμες: Εννοιολογικά και τεχνικά ζητήματα μέτρησης

Η μέτρηση της εργασίας σε πλατφόρμες παρουσιάζει προβλήματα εννοιολογικά (πολυσημία των ορισμών, έλλειψη τυποποιημένης ορολογίας) και τεχνικά, όπως η εκτίμηση του αριθμού των εργαζομένων σε πλατφόρμες, η ποσότητα και η συχνότητα της εργασίας που εκτελείται και τα παραγόμενα έσοδα, οδηγώντας σε δυσχέρειες στην καταγραφή και την αξιολόγηση των δυναμικών και των τάσεων της απασχόλησης (OECD, 2019). Παρ' ότι οι απαιτήσεις φορολογικής συμμόρφωσης έχουν αυξήσει την «ιχνηλασιμότητα» δραστηριοτήτων που διεξάγονται μέσω πλατφορμών, δυσπρόσιτα παραμένουν τα συστηματικά, αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με το εργατικό δυναμικό, την απασχόληση και τους εγγεγραμμένους χρήστες των πλατφορμών (Forde et al., 2017).

Σημαντική δυσχέρεια προκύπτει από το γεγονός ότι τα δεδομένα για την εργασία σε πλατφόρμες είτε δεν συλλέγονται παντελώς ή δεν μπορούν να συλλεχθούν με τους καθιερωμένους τρόπους συλλογής δεδομένων για άλλες μορφές εργασίας, για παράδειγμα εξειδικευμένες έρευνες από εθνικές στατιστικές υπηρεσίες βρίσκονται ακόμη στα σπάργαλα και, ως εκ τούτου, έχουν διερευνητικό χαρακτήρα. Καθώς καθοριστικό χαρακτηριστικό της οικονομίας των πλατφορμών είναι ότι εκτείνεται πέρα από τα εθνικά σύνορα, οποιαδήποτε προσπάθεια μέτρησης επικεντρώνεται σε μία μόνο χώρα θα αποκαλύψει μόνο ένα μέρος του οικονομικού αποτυπώματός της (Kässi and Lehdonvirta, 2018).

Επιπλέον, η εργασία στις πλατφόρμες παραμένει σε μεγάλο βαθμό «αόρατη», καθώς οι ψηφιακές πλατφόρμες κατά κανόνα δεν υπόκεινται σε υποχρεώσεις διαφάνειας σχετικά με το εργατικό δυναμικό τους. Συγκεκριμένα, οι ιδιοκτήτες πλατφορμών προς το παρόν έχουν μηδαμινή υποχρέωση να γνωστοποιούν πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των αμειβόμενων ατόμων που απασχολούν, τον όγκο και την αξία των συναλλαγών, την έκταση της εκτελούμενης εργασίας ή το ποσό που αποκομίζουν όσοι εκτελούν αυτή την εργασία. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αποτελούν δύσκολα προσεγγίσιμο πληθυσμό για φορολογικούς ή άλλους λόγους. Η πολλαπλή απασχόληση εργαζομένων που συνδυάζουν διαφορετικές εργασίες σε πλατφόρμες δυσχεραίνει περαιτέρω την ερευνητική προσπάθεια.

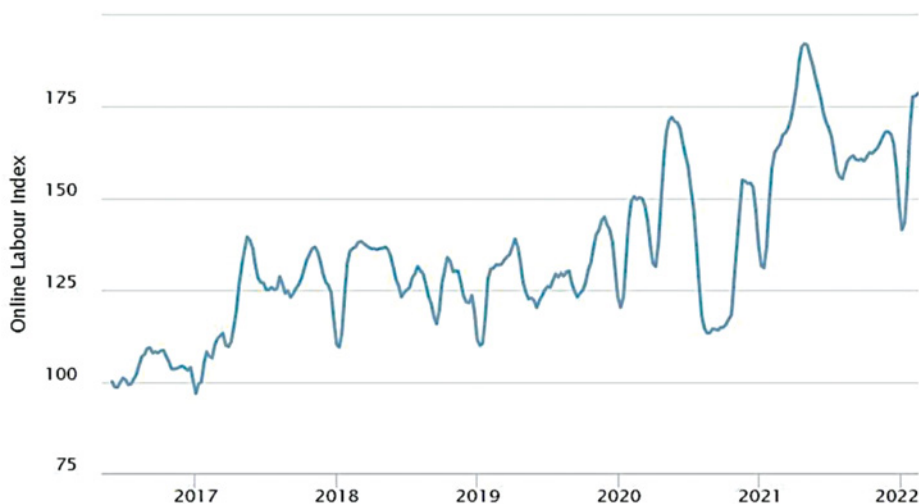
Αυτοί οι ανασταλτικοί παράγοντες έχουν οδηγήσει σε αποκλίνουσες εννοιολογικές προσεγγίσεις και ερευνητικές μεθοδολογίες για την εκτίμηση της συχνότητας και της έντασης της εργασίας σε πλατφόρμες. Μια απλή ανάλυση συσχέτισης για τα διαθέσιμα σύνολα δεδομένων (Ευρωβαρόμετρο, Eurostat, οι έρευνες COLLEEM της ΕΕ κ.λπ.) κατέδειξε πως παρόμοια ή ανόμοια ευρήματα για το μέγεθος της εργασίας σε πλατφόρμες στην Ευρώπη είναι σχεδόν εντελώς ασυσχέτιστα, συνηγορώντας στην άποψη ότι τρέχουσες ποσοτικές μελέτες δεν είναι συγκρίσιμες και προσφέρουν μειωμένη αξιοπιστία, καθώς βαρύνονται από μεθοδολογικές δυσκολίες, όπως ασαφής ταξινόμηση, μεροληψία μέτρησης, ή αυτοεπιλεγόμενα δείγματα (Kilhoffer et al., 2019· Riso, 2020· European Commission – Joint Research Centre 2018). Επίσης, τα συνήθως διαχρονικά δεδομένα λείπουν, με αποτέλεσμα οι πιθανές δυναμικές και τάσεις της απασχόλησης να αποκρύπτονται σε μεγάλο βαθμό και να είναι δύσκολο να εξεταστούν. Ειδικότερα, πολλές μελέτες διαφέρουν ως προς το πεδίο εφαρμογής, καθώς ορισμένες περιλαμβάνουν στους ερωτηθέντες άτομα που έχουν παράσχει υπηρεσίες μέσω ψηφιακών πλατφορμών τουλάχιστον μία φορά κατά τους τελευταίους δώδεκα ή κατά τους τελευταίους έξι μήνες, άλλες περιλαμβάνουν οποιονδήποτε έχει παράσχει ποτέ τέτοιες υπηρεσίες, ενώ άλλες, όπως το Ευρωβαρόμετρο, παρέχουν διαφορετικές εκτιμήσεις με βάση το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία σε πλατφόρμες και τη συχνότητα παροχής υπηρεσιών (Huws et al., 2019· Pesole et al., 2018).

Παρ' όλα αυτά, μια προσέγγιση στην έκταση της εργασίας σε πλατφόρμες στην ΕΕ παραμένει απαραίτητη. Σύμφωνα με τον Δείκτη Διαδικτυακής Εργασίας OLI (Online Labour Index), την περίοδο 2016-2021 η ζήτηση για διαδικτυακή εργασία έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς στις αρχές του 2021 σημειώθηκε ζήτηση για την εκτέλεση περίπου 90% περισσότερων project μέσω διαδικτυακών πλατφορμών από ό,τι στα μέσα του 2016 (Διάγραμμα 4). Αυτό ισοδυναμεί με ετήσιο ρυθμό αύξησης 10%, ο οποίος είναι σημαντικά υψηλότερος από τις μεταβολές στις εθνικές (επιτόπιες) αγορές εργασίας, οι οποίες έχουν καταρρεύσει σε πολλές χώρες ως αποτέλεσμα της πανδημίας Covid-19 (Stephany et al., 2021).

Σε σχετική μελέτη της Ευρωπαϊκής επιτροπής (Pesole et al., 2018: 18) για 14 χώρες της ΕΕ, εκτιμάται ότι το 7,7% του ενήλικου πληθυσμού χρησιμοποιεί πλατφόρμες για την παροχή υπηρεσιών τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, το 5,6% για τουλάχιστον 10 ώρες την εβδομάδα, ενώ το



#### Διάγραμμα 4 Η εξέλιξη ζήτησης εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών (2017-2022)



Πηγή: Stephany et al. (2021) – Online Labour Index, <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>

2,3% λάμβανε τουλάχιστον το 25% του εισοδήματός του από την εργασία σε πλατφόρμες (Pesole et al., 2018· European Commission, 2021b). Η μελέτη του ΟΟΣΑ (Schwellnus et al., 2019) επισημαίνει ότι η απασχόληση σε πλατφόρμες κυμαίνεται από το 1% έως το 3% της συνολικής απασχόλησης. Ειδική μνεία αξίζουν οι τρεις κύκλοι των ερευνών COLLEEM της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,<sup>20</sup> οι οποίες ξεκίνησαν το 2017 με στόχο τη διερεύνηση της έκτασης και του αντίκτυπου του φαινομένου των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, την ανάλυση των κοινωνικοοικονομικών προφίλ των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες.

Σύμφωνα με τη δεύτερη έρευνα COLLEEM II (Brancati et al., 2019), η οποία καλύπτει 16 ευρωπαϊκές χώρες, η εργασία σε πλατφόρμες αποτελεί κύρια απασχόληση για το 1,4% του πληθυσμού ηλικίας μεταξύ 16 και 74

<sup>20</sup> Οι έρευνες αυτές διεξήχθησαν από το Ενιαίο Κέντρο Ερευνών (JRC), σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης (DG-EMPL). Ο πρώτος πιλοτικός κύκλος ολοκληρώθηκε το 2017 και συγκέντρωσε συνολικά 32.389 απαντήσεις από 14 κράτη-μέλη. Ο δεύτερος κύκλος (COLLEEM 2018) συγκέντρωσε συνολικά 38.022 απαντήσεις από χρήστες του διαδικτύου ηλικίας μεταξύ 16 και 74 ετών σε 16 κράτη-μέλη της ΕΕ (βλ. Πίνακα 2): [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digital-labour-platforms-colleem-research-project\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digital-labour-platforms-colleem-research-project_en).

ετών. Το ποσοστό του πληθυσμού που έχει εκτελέσει μια φορά εργασία σε πλατφόρμες κυμαίνονταν από 6% στην Τσεχία έως 18% στην Ισπανία,<sup>21</sup> με μέσο όρο 11% για όλες τις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα.<sup>22</sup> Τα δεδομένα της COLLEEM II υποδιαιρούν την εργασία σε πλατφόρμες σε «σποραδική», «οριακή», «δευτερεύουσα» και «κύρια» με βάση έναν συνδυασμό του πόσες ώρες εργάζονται εβδομαδιαίως (λιγότερες από 10 ώρες, 10 έως 19 ώρες ή περισσότερες από 20 ώρες) και της συμβολής στο εισόδημα (λιγότερο από 25%, 25% έως 50%, πάνω από 50%). Όσοι εκτελούν εργασία πλατφόρμας ως κύρια εργασία κυμαίνονται από 0,6% στη Φινλανδία έως 2,7% στις Κάτω Χώρες και ο μέσος όρος για όλες τις χώρες είναι 1,4% (Πίνακας 2).

Οι διαπιστώσεις και τα ευρήματα των ερευνών COLLEEM χρησιμοποιήθηκαν στην πρόταση της ΕΕ για την Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου του 2021 σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες (COM[2021] 762) (Βλ. Κεφάλαιο 6).

- ▶ Η διαχρονική συνιστώσα των ερευνών COLLEEM παρέχει τη δυνατότητα να αναλύσουμε την κινητικότητα των εργαζομένων εντός και εκτός της συγκεκριμένης αγοράς εργασίας και να ελέγξουμε την αξιοπιστία των διατομικών ευρημάτων που περιγράφονται ανωτέρω.
- ▶ Για παράδειγμα, εστιάζοντας σε όσους εργάζονταν σε πλατφόρμες το 2017 και ερωτήθηκαν εκ νέου το 2018, διαπιστώνουμε ότι το 41,4% παρέμεινε στην εργασία σε πλατφόρμες σε αντίθεση με το 58,6% που την εγκατέλειψε.
- ▶ Τα υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης υποδηλώνουν ότι πολλή άτομα μπορεί απλώς να δοκιμάζουν αυτή τη μορφή εργασίας, αλλά δεν τη βρίσκουν αρκετά ικανοποιητική ώστε να την κάνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα.

---

21. Οι Huws et al. (2019), χρησιμοποιώντας δεδομένα έρευνας, διαπίστωσαν ότι το 17% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας στην Ισπανία κερδίζει χρήματα από την εργασία σε πλατφόρμες τουλάχιστον εβδομαδιαίως και το 10,5% λιγότερο από εβδομαδιαίως. Στο μεταξύ, το 20,4% στην Ισπανία διαπιστώθηκε ότι αναζητά, αλλά δεν αναλαμβάνει, εργασία σε πλατφόρμες. Αυτό θα σήμαινε ότι το 48,1% των ενηλίκων στην Ισπανία είναι ενεργοί ή εφάπαξ εργαζόμενοι σε πλατφόρμες ή προσπαθούν να γίνουν.

22. Εξαιρώντας εκείνους που εργάζονται σε πλατφόρμες λιγότερο από μία φορά τον μήνα, το 9% του ενήλικου πληθυσμού είναι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες. Η COLLEEM 2018 περιλαμβάνει ένα ενισχυμένο δείγμα 856 ερωτηθέντων οι οποίοι είχαν αναγνωρισθεί ως εργαζόμενοι σε πλατφόρμες το 2017 και κλήθηκαν εκ νέου να συμμετάσχουν στην έρευνα.

**Πίνακας 2** Εκτίμηση κατανομής των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως ποσοστό του πληθυσμού 16-74 ετών

Χώρα	Σποραδική (%)	Οριακή (%)	Δευτερεύουσα (%)	Κύρια (%)
Ολλανδία	2,8	3,4	5,1	2,7
Ισπανία	4,1	4,7	6,7	2,6
Ιρλανδία	2,6	3,2	5,2	2,0
Ην. Βασίλειο	2,0	3,5	5,7	1,6
Πορτογαλία	4,2	3,7	3,9	1,5
Γερμανία	3,2	3,4	4,2	1,5
Ρουμανία	2,2	3,4	3,5	1,4
Ουγγαρία	1,7	1,4	2,2	1,4
Λιθουανία	3,8	3,6	2,7	1,2
Κροατία	3,3	2,8	3,5	1,1
Σουηδία	3,0	2,6	3,7	0,9
Ιταλία	1,5	2,5	3,9	0,9
Γαλλία	1,5	2,6	2,8	0,9
Σλοβακία	1,2	2,2	1,8	0,9
Τσεχία	1,5	1,6	1,9	0,9
Φινλανδία	3,1	1,4	1,8	0,6
Σύνολο	2,4	3,1	4,1	1,4

- Σύμφωνα με τα ευρήματα της τρίτης έρευνας COLLEEM οι πλατφόρμες που μεσολαμβάνουν σε υπηρεσίες μεταφορών παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό εναλλαγής από εκείνες που μεσολαμβάνουν σε επαγγελματικές διαδικτυακές υπηρεσίες ή σε μικροεργασίες.

## 5.4 Κοινωνικό – δημογραφικό προφίλ των εργαζομένων στις πλατφόρμες

Σύμφωνα με την πρώτη έκθεση που βασίστηκε στα ευρήματα της έρευνας COLLEEM (Pesole et al., 2018), ο χαρακτηριστικός Ευρωπαίος εργαζόμενος

σε πλατφόρμες είναι νεαρός άνδρας, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ο οποίος είναι περισσότερο πιθανό να έχει οικογενειακές υποχρεώσεις από ό,τι οι «παραδοσιακοί» εργαζόμενοι.

Επίσης, πολύ συχνά οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν μεταναστευτική ιδιότητα. Η έρευνα COLLEEM II (Brancati et al., 2020) επιβεβαιώνει ορισμένα από αυτά τα συμπεράσματα, διαπιστώνοντας ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες τείνουν να είναι νεότεροι, πιο μορφωμένοι και με περισσότερες πιθανότητες να ζουν σε μεγαλύτερο νοικοκυριό με εξαρτώμενα μέλη. Το εύρημα αυτό το οποίο υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες τείνουν να έχουν την ιδιότητα του οικογενειάρχη είναι σημαντικό από άποψη κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, καθώς οι συνθήκες εργασίας σε πλατφόρμες μπορεί να έχουν επιπτώσεις που ενδεχομένως να επεκτείνονται στα εξαρτώμενα παιδιά και στους συζύγους.

Στους τρεις ερευνητικούς κύκλους COLLEEM, η συχνότητα και η συνέχεια της απασχόλησης, οι ώρες και το εισόδημα που παράγεται από την εργασία σε πλατφόρμες λαμβάνονται συνδυαστικά υπόψη για τον προσδιορισμό της ταυτότητας των εργαζομένων σε πλατφόρμες σε διαφορετικές κατηγορίες.

- i. Ως «βασικοί» εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θεωρούνται όσοι δηλώνουν ότι εργάζονται περισσότερες από είκοσι ώρες την εβδομάδα παρέχοντας υπηρεσίες μέσω ψηφιακών πλατφορμών ή κερδίζουν τουλάχιστον το 50% του εισοδήματός τους με αυτόν τον τρόπο. Αυτή η ομάδα εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύει κατά μέσο όρο το 1,4% των ερωτηθέντων στις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα το 2018, ποσοστό που μειώθηκε κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2017.
- ii. Ως «δευτερεύοντες» εργαζόμενοι εκλαμβάνονται όσοι δηλώνουν ότι παρέχουν υπηρεσίες μέσω ψηφιακών πλατφορμών περισσότερες από δέκα ώρες την εβδομάδα και κερδίζουν μεταξύ 25% και 50% του εισοδήματός τους από αυτή την εργασία. Η συγκεκριμένη ομάδα εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύει κατά μέσο όρο το 4,1% των ερωτηθέντων στις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα το 2018, παρουσιάζοντας αύξηση 0,5 ποσοστιαίων μονάδων σε σύγκριση με το 2017.
- iii. Ως «οριακοί» εργαζόμενοι ορίζονται τα άτομα που εργάζονται λιγότερες από δέκα ώρες την εβδομάδα, κερδίζουν λιγότερο από

το 25% του εισοδήματός τους παρέχοντας υπηρεσίες μέσω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και αντιπροσωπεύουν το 3,1% των ερωτηθέντων στις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα το 2018, σημειώνοντας αύξηση κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2017.

Μια σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο πρώτων ερευνητικών κύκλων COLLEEM είναι ότι το ποσοστό των νεότερων γυναικών έχει αυξηθεί σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων σε πλατφόρμες, δηλαδή μεταξύ εκείνων που την ασκούν ως δευτερεύουσα ή κύρια δραστηριότητα, κατά 6,4 και 7,1 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Επομένως, μπορούμε να πούμε ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εξελίσσονται σε σημαντική πηγή εισοδήματος για τις γυναίκες, παρά τη μικρότερη συμμετοχή τους στη συγκεκριμένη αγορά εργασίας σε σχέση με τους άνδρες.

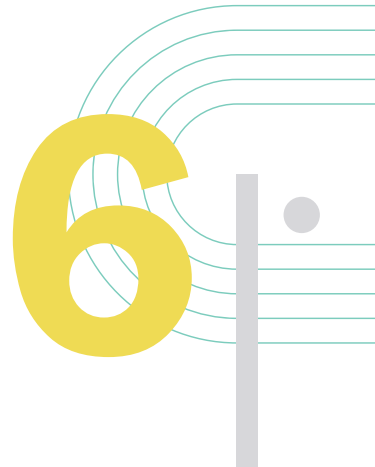
Επίσης, οι εργαζόμενοι με μεταναστευτική ταυτότητα έχουν σημαντικά πιο αυξημένη παρουσία στην παροχή υπηρεσιών μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Το ποσοστό των αλληοδαπών που εργάζονται σε πλατφόρμες ως κύριο επάγγελμα στην ΕΕ ήταν 13,3%, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο το ποσοστό ήταν 17% στο σύνολο των ατόμων που εργάζονται σε διαδικτυακές πλατφόρμες (38% στις ανεπτυγμένες χώρες και 7% στις αναπτυσσόμενες) (ILO, 2021a). Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες είναι πιο εύκολα προσβάσιμη αλλιό όχι ιδιαίτερα ελκυστική, δεδομένου ότι αρκετές μελέτες έχουν καταδείξει πως οι αλληοδαποί εργαζόμενοι τείνουν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης ποιότητας ανεξάρτητα από το επίπεδο των προσόντων και την εξειδίκευσή τους.

Συνοψίζοντας, η συγκριτική ανάλυση των ερευνών COLLEEM I και II αποδίδει δύο σημαντικά ευρήματα:

1. Το φαινόμενο της εργασίας σε πλατφόρμες αυξάνεται αργά αλλιό σταθερά στην Ευρώπη.
2. Μόνο ένα μικρό ποσοστό –περίπου 1,4% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας στις 16 χώρες που συμμετέχουν στην έρευνα COLLEEM II– ασκεί την εργασία σε πλατφόρμες ως κύρια μορφή απασχόλησης.



# Το μωσαϊκό της επισφάλειας και οι γκρίζες ζώνες της απασχόλησης



## 6.1 Εισαγωγή

Όπως συμβαίνει και με την εργασία σε πλατφόρμες, δεν υπάρχει ενιαίος ορισμός για την επισφαλή εργασία. Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, η επισφαλής εργασία νοείται ως «εργασία που είναι αβέβαιη, ασταθής και ανασφαλής, στην οποία οι εργαζόμενοι φέρουν τους κινδύνους της εργασίας (σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις ή την κυβέρνηση) χωρίς επαρκή πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές και θεσμοθετημένη προστασία» (Kalleberg and Vallas, 2018: 32· Hewison, 2016). Ο ορισμός αυτός εντοπίζει την επισφάλεια τόσο στο επίπεδο της εργασίας όσο και στο επίπεδο του εργαζομένου και παραπέμπει στον ορισμό που υιοθετήθηκε στο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2017 (βλ. Πλαίσιο 1) σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την επισφαλή απασχόληση, το οποίο αναφέρεται σε «απασχόληση που δεν συμμορφώνεται με τα πρότυπα και τους νόμους της ΕΕ, τα διεθνή και τα εθνικά πρότυπα ή/και δεν παρέχει επαρκείς πόρους για μια αξιοπρεπή ζωή ή επαρκή κοινωνική προστασία».

Η αστάθεια και η προσωρινότητα της απασχόλησης προσδίδει στις πλατφόρμες κοινά χαρακτηριστικά με ορισμένες μορφές άτυπης εργασίας, όπως η εργασία ορισμένου χρόνου, η εργασία μερικής απασχόλησης ή η προσωρινή εργασία (agency work - μέσω πρακτορείων) (Garben 2017· Eurofound 2018a· European Commission 2020a). Εν τούτοις, παρά την εσωτερική και εξωτερική ανομοιογένεια, η εργασία σε πλατφόρμες

παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία εκπορεύονται από την τεχνολογική συγκράτηση των πλατφορμών και την *τριαδική σχέση*, που περιλαμβάνει τουλάχιστον τρεις συντελεστές: την πλατφόρμα, τον πελάτη/καταναλωτή και τον εργαζόμενο στην πλατφόρμα.

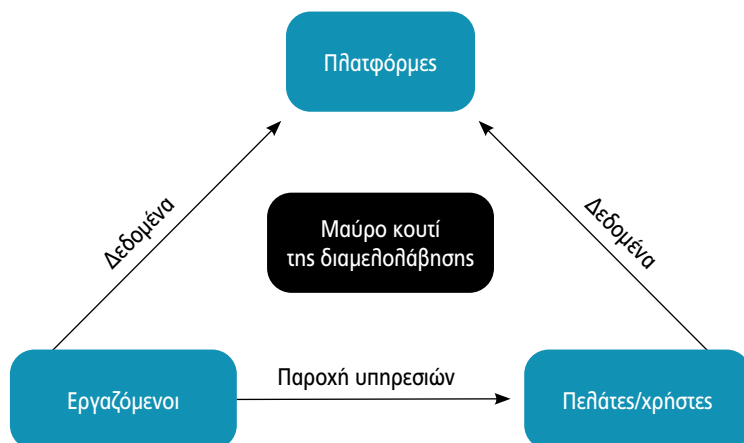
Τα χαρακτηριστικά αυτά επιτρέπουν μια συνεκτική προσέγγιση στο φαινόμενο της εργασίας στις πλατφόρμες. Ταυτόχρονα, συνθέτουν ένα μωσαϊκό επισφάλειας, το οποίο περιλαμβάνει το καθεστώς απασχόλησης, τη στρατηγική προσλήψεων, τις συνθήκες εργασίας, το ζήτημα της αλγοριθμικής διαχείρισης και επίβλεψης, την υγεία και την ασφάλεια, την κατάρτιση, συνδικαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα, τις ευκαιρίες εξέλιξης και το γενικότερο επίπεδο κοινωνικής προστασίας. Καταγράφοντας διάφορες πτυχές του μωσαϊκού της επισφάλειας, πρόσφατες μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η επισφάλεια, αν και ποικίλλει ως προς τη σύνθεση και τη συχνότητα εμφάνισης, αποτελεί ενδημικό χαρακτηριστικό της εργασίας σε πλατφόρμες στο σύνολο ή στο μεγαλύτερο μέρος της (Hauben et al., 2020· Huws et al., 2019· Heeks et al., 2020· Kilhoffer et al., 2019).

Το αναλυτικό πλαίσιο του «φακού της επισφάλειας» (Mallett, 2020) επιτρέπει τη συνεκτική μελέτη της εργασίας σε πλατφόρμες αναφορικά με άλλες επισφαλείς μορφές εργασίας και με τις ευρύτερες μεταβολές στην αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας ομοιότητες και επικαλύψεις με ένα μοντέλο περιστασιακής απασχόλησης (*casualised labour*), που κυριαρχούσε στις αγορές εργασίας στις βιομηχανικές κοινωνίες πριν από την εδραίωση εργατικών κινημάτων και εθνικών συστημάτων ρύθμισης της εργασίας και κοινωνικής προστασίας. Το μοντέλο αυτό επανακάμπτει με κατακερματισμένα και μεταβλητά ωράρια εργασίας σε συνδυασμό με ασυνεχή εργασία και χαμηλές αποδοχές όχι μόνο στις κοινωνίες χαμηλού εισοδήματος αλλά και σε βιομηχανικές κοινωνίες υψηλού εισοδήματος, όπου ποικίλες μορφές κατά παραγγελία εργασίας ή εργασίας μηδενικών ωραρίων κ.ά. έχουν πολλαπλασιαστεί τα τελευταία χρόνια εντός «κενών» ή «γκρίζων ζωνών» στα καθιερωμένα συστήματα ρυθμιστικής προστασίας (Jaehrling and Kalina, 2020· Joyce, 2020· Huws, 2016· ILO, 2021a· De Stefano, 2015).

Υπερβαίνοντας μια στενά νομική και δυαδική θεώρηση της σχέσης εργασίας, η έννοια των «γκρίζων ζωνών», την οποία καθιέρωσε ο Γάλλος εργατολόγος Alain Supiot (2000) αποδίδει τη διάσταση της πολυεπίπεδης επισφάλειας που χαρακτηρίζει την εργασία σε πλατφόρμες και επιτρέπει τη συμπερίληψη στην ανάλυση ασαφών πρακτικών, που δεν είναι ούτε



## Διάγραμμα 5 Σχηματική αναπαράσταση της τριαδικής σχέσης



νόμιμες ούτε παράνομες, αλλήλ απορρέουν από εξω-νομικές σχέσεις ή άτυπες συμφωνίες. Η έννοια αυτή αναδεικνύει την αποδυνάμωση των νομικών πλαισίων για την προστασία και τη ρύθμιση της εργασίας, είτε πρόκειται για ψευδοεργαζόμενους, είτε για ψευδοαυτοαπασχολούμενους, είτε ακόμη και για εργαζομένους που αντιμετωπίζουν ανασφάλεια σε περισσότερο προστατευμένες θέσεις εργασίας.

Εν κατακλείδι, σε ένα πλαίσιο παγκοσμιοποίησης που αντανakλά μια νέα χαρτογράφηση σχέσεων εξουσίας, η έννοια της γκρίζας ζώνης επιτρέπει μια διαφορετική προσέγγιση στους μετασχηματισμούς της εργασιακής σχέσης επιτρέποντας να διερευνήσουμε την έκλειψη ή την αποδυνάμωση δυαδικών κατηγοριών, όπως αυτοαπασχολούμενος-εργαζόμενος, απασχόληση-ανεργία, χρόνος εργασίας-ελεύθερος χρόνος, εργασιακός χώρος-χώρος ζωής, εκπαίδευση-εργασία κ.λπ.) και, γενικότερα, πολλών κατηγοριών που κληρονομήθηκαν από τη φορντιστική περίοδο του 20ού αιώνα. Στο πλαίσιο αυτό, οι κυριότερες γκρίζες ζώνες επισφάλειας που θα εξετάσουμε στη συνέχεια μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

1. Ασαφές καθεστώς απασχόλησης – στρατηγικές προσλήψεων.
2. Χαμηλό, αβέβαιο και ασταθές εισόδημα.
3. Αλγοριθμική διοίκηση/διαχείριση εργαζομένων και εργασίας.
4. Κακές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ελάχιστης ή καθόλου πρόσβασης σε κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη.

5. Έκθεση σε ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια.
6. Ελλιπή κάλυψη από την κοινωνική προστασία για τους κινδύνους που είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για την εργασία σε πλατφόρμες (εργατικά ατυχήματα, παροχές αναπλήρωσης του εισοδήματος σε περίπτωση ανεργίας και ασθένειας και συστήματα στήριξης του εισοδήματος).
7. Πολύ χαμηλό επίπεδο συλλογικής εκπροσώπησης.

## 6.2 Ασαφές καθεστώς εργασίας

Το ασαφές καθεστώς απασχόλησης ενδεχομένως αποτελεί την πιο σημαντική γκριζα ζώνη της εργασίας στις πλατφόρμες, παρέχοντας το υπόβαθρο όπου δομείται και παράγεται ένα πλέγμα πολλαπλής επισφάλειας. Και τούτο διότι οι εργαζόμενοι κατά κανόνα ορίζονται εσφαλμένα ως «αυτοαπασχολούμενοι» ή «ελεύθεροι επαγγελματίες» παρά το γεγονός ότι εργάζονται κυρίως ή αποκλειστικά για έναν εργοδότη με σχέση εργασίας που υποκρύπτει εξάρτηση.

Το πρόβλημα αυτό, που τοποθετείται στον πυρήνα της επισφάλειας, εν μέρει εκπορεύεται από τη στρατηγική προσλήψεων των επιχειρήσεων των πλατφορμών, οι οποίες με πρωταρχικό στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους συσκοτίζουν τα όρια μεταξύ των παγιωμένων εννοιών «εργαζόμενος» και «αυτοαπασχολούμενος», με συνέπεια οι περισσότεροι εργαζόμενοι να αντιμετωπίζονται στην πράξη ως αυτοαπασχολούμενοι, με χαμηλότερη προστασία (European Commission, 2021d· Hauben et al., 2020· Pesole et al., 2018). Με άλλα λόγια, οι επιχειρήσεις πλατφορμών κατά κανόνα αρνούνται την ύπαρξη σχέσης εργασίας, ενώ συστηματικά χαρακτηρίζουν τους εργαζομένους όχι μισθτούς αλλά ανεξάρτητους εργοστάβους ή ελεύθερους επαγγελματίες («αυτοαπασχολούμενοι») που απασχολούνται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών (Eurofound, 2018a, 2018b· Donovan et al., 2016).

Μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (European Commission, 2020a· Hauben et al., 2020) αποκαλύπτουν ότι η εργασία σε πλατφόρμες συχνά εκτελείται χωρίς ιδιαίτερη διαπραγμάτευση γραπτής σύμβασης (εργασίας ή παροχής υπηρεσιών), αλλά με

την αποδοχή τυποποιημένων όρων και προϋποθέσεων από τα άτομα που προσλαμβάνονται. Αυτοί οι όροι και οι προϋποθέσεις συχνά αποδίδουν μονομερώς καθεστώς αυτοαπασχόλησης στους εργαζομένους. Η στρατηγική αυτή πρακτικά υλοποιείται μέσω τυποποιημένων όρων και προϋποθέσεων που δημοσιεύονται στους ιστότοπους ή στις εφαρμογές των εταιρειών και καθορίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι ανεξάρτητοι εργολάβοι, ελεύθεροι επαγγελματίες ή «συνεργάτες».

Η ψηφιακή σύναψη συμβάσεων και η μονομερής επιβολή προκαθορισμένων όρων και προϋποθέσεων συνεπάγονται ότι:

1. Οι εργαζόμενοι ουσιαστικά δεν έχουν δυνατότητα επιλογής σχετικά με το καθεστώς τους στην αγορά εργασίας.
2. Οι όροι και οι προϋποθέσεις που επιβάλλονται στους εργαζομένους όχι μόνο στρεβλώνουν το καθεστώς της απασχόλησης, αλλά καθορίζουν και τον τρόπο ανάθεσης, εκτέλεσης και αξιολόγησης των καθηκόντων καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.
3. Η έλλειψη συναινετικών γραπτών συμφωνιών μεταξύ μιας επιχείρησης πλατφόρμας και ενός εργαζομένου, σε συνδυασμό με το ψευδεπίγραφο καθεστώς αυτοαπασχολούμενου και τους μονομερώς καθορισμένους όρους και προϋποθέσεις, κατά κανόνα παρεμποδίζει την κάλυψη των εργαζομένων από τη νομοθεσία σε ό,τι αφορά τα εργασιακά και τα κοινωνικά τους δικαιώματα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πλειονότητα των εργαζομένων στις πλατφόρμες δεν καλύπτεται από την πρόσφατη Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας<sup>23</sup> που απαιτεί να περιλαμβάνονται βασικές πτυχές της σχέσης εργασίας σε γραπτές συμφωνίες/συμβάσεις. Η Οδηγία εφαρμόζεται μόνο σε άτομα τα οποία ασκούν εργασία σε πλατφόρμες ως μισθωτοί.
4. Στα δικαιώματα αυτά περιλαμβάνονται το δικαίωμα αποσύνδεσης, το δικαίωμα ενημέρωσης σχετικά με ορισμένες (ημιαυτόματες) αποφάσεις, το δικαίωμα ταυτόχρονης παροχής υπηρεσιών σε διαφορετικές πλατφόρμες, το δικαίωμα πρόσβασης και φορητότητας του ιστορικού εργασίας, δικαιώματα σε σχέση με τον χρόνο

23. Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

εργασίας, το δικαίωμα πρόσβασης σε εσωτερικούς μηχανισμούς χειρισμού καταγγελιών, οι καθορισμένες περίοδοι κοινοποίησης σε περιπτώσεις αλληλαγών στους όρους και στις προϋποθέσεις, συμπεριλαμβανομένων των ποσοστών αμοιβής και της διακοπής ή της καταγγελίας της σύμβασης.

Η πρόσληψη ψευδεπίγραφων «αυτοαπασχολούμενων» αντί εργαζομένων συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος, μειωμένες ευθύνες και υποχρεώσεις, ενώ επιχειρηματικοί και λειτουργικοί κίνδυνοι μεταφέρονται σε κάθε εργαζόμενο της πλατφόρμας (Drahokoupil και Vandaele, 2021). Οι εργαζόμενοι, συνεπώς, στην πραγματικότητα δεν έχουν καμία επιλογή όσον αφορά το καθεστώς τους στην αγορά εργασίας, και ωθούνται αυτόματα, χωρίς δυνατότητα διαπραγμάτευσης και συλλογικής εκπροσώπησης, σε λιγότερο συμφέρουσες θέσεις στην αγορά εργασίας, με υψηλότερους κινδύνους και κόστος. Για τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους, οι οποίοι έχουν υψηλότερη εξειδίκευση, αυτό μπορεί να μην αποτελεί ιδιαίτερο ζήτημα, αλλά βρίσκεται στον πυρήνα της επισφάλειας για τη μεγάλη πλειονότητα εργαζομένων σε πλατφόρμες, οι οποίοι ακούσια ή συχνά παράνομα θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες.

### **Πλαίσιο 1** Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την επισφαλή εργασία (2017)

Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την επισφαλή εργασία (2017) αναδεικνύει τη σοβαρότητα του προβλήματος της επισφαλούς απασχόλησης στην Ευρώπη και προτείνει μια σειρά από πρακτικά μέτρα για την αντιμετώπισή του. Αναγνωρίζει ότι η επισφαλής εργασία δεν αποτελεί απλώς ένα πρόβλημα για τους εργαζομένους, αλλά επίσης απειλή για την οικονομία και την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς επηρεάζει την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων και των οικογενειών τους και μειώνει την αγοραστική τους δύναμη, εντείνοντάς τη φτώχεια και την κοινωνική ανισότητα. Η σχετική έκθεση τεκμηρίωσης παρέχει μια σημαίνουσα ανάλυση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη, με έμφαση στις επιπτώσεις των τεχνολογικών και των οικονομικών αλληλαγών στην αγορά εργασίας και την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας για ορισμένες ομάδες εργαζομένων.

Η έκθεση επισημαίνει τον ορισμό της άτυπης απασχόλησης από το Eurofound,<sup>24</sup> ο οποίος αναφέρεται σε εργασιακές σχέσεις που δεν συμμορφώνονται με το τυποποιημένο ή το τυπικό μοντέλο πλήρους, τακτικής και αορίστου χρόνου απασχόλησης στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης με έναν και μόνο εργοδότη για μακρά χρονική περίοδο, ενώ τονίζει ότι οι όροι «άτυπη» και «επισημασμένη» δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διαπιστώνει ότι ορισμένες άτυπες μορφές απασχόλησης ενέχουν ενδεχομένως μεγαλύτερους κινδύνους επισφάλειας, όπως, για παράδειγμα, η περιθωριακή μερική απασχόληση, η μη εθελοντική μερική απασχόληση, τα συμβόλαια ορισμένης διάρκειας, οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας καθώς και οι μη αμειβόμενες πρακτικές μαθητείες, ενώ υπογραμμίζει ότι και στις περιπτώσεις στις οποίες μορφές άτυπης απασχόλησης αποτελούν επιλογή των εργαζομένων είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα αυτής της απασχόλησης από οικονομικής και κοινωνικής άποψης. Προειδοποιώντας για τη ραγδαία εξάπλωση αυτών των μορφών εργασίας στην Ευρώπη, η έκθεση τονίζει ότι επιδέχονται κακές συνθήκες εργασίας και χαμηλές αποδοχές, και αυτό επηρεάζει τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, καθώς και την κοινωνία στο σύνολό της.

Υπογραμμίζοντας την ανάγκη για περισσότερη προστασία των εργαζομένων και για τη διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου δικαιωμάτων με βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε όλες τις μορφές επισφαλούς εργασίας, η έκθεση προτείνει την αναθεώρηση των κανονισμών της ΕΕ που διέπουν την αγορά εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που δημιουργούνται από τις νέες μορφές εργασίας, και μια σειρά μέτρα για τη διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου δικαιωμάτων για όλους τους εργαζομένους.

Πιο συγκεκριμένα, προτείνει τη διασφάλιση ενός ελάχιστου μισθού και διαφανείς συμβάσεις εργασίας, τη διασφάλιση του δικαιώματος σε άδειες, την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, καθώς επίσης την ενίσχυση ελέγχων και κυρώσεων για τους εργοδότες που παραβιάζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων και την ενθάρρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

24. Βλ. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.

και της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν. Επιπλέον, προτείνεται η ενίσχυση μέτρων κοινωνικής προστασίας, όπως η κοινωνική ασφάλιση, η ενίσχυση ανέργων και η επανεκπαίδευση/επανακατάρτιση, ενώ αναδεικνύεται η σημασία της πρόληψης της επισφαλούς απασχόλησης, μέσω της ενθάρρυνσης της δημιουργίας σταθερών θέσεων εργασίας και της υποστήριξης της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας.

Ωστόσο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επισημαίνει ότι η αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των προτάσεων προϋποθέτει σταθερή δέσμευση από τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους κοινωνικούς εταίρους. Κατά συνέπεια, απαιτείται μια στρατηγική προσέγγιση που θα επικεντρώνεται στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, καθώς και στην προώθηση της ανάπτυξης και της οικονομικής ανάκαμψης σε όλη την Ευρώπη. Εν κατακλείδι, τονίζεται ότι η αντιμετώπιση της επισφαλούς απασχόλησης αποτελεί προϋπόθεση για μια πιο δίκαιη και βιώσιμη κοινωνία για όλους τους εργαζομένους στην Ευρώπη.

Παρομοίως, ο πρόσφατος κανονισμός 2022/1925 (European Commission, 2022)<sup>25</sup> με εξαίρεση ορισμένα ζητήματα πραγματικής αυτοαπασχόλησης επαγγελματιών δεν καλύπτει την πλησιονότητα των εργαζομένων παρ' ότι πρόκειται για εξαιρετικά σημαντική νομοθετική πρωτοβουλία (βλ. Πλαίσιο 2). Συνεπώς, μόνο μια μικρή ομάδα πραγματικά αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται μέσω πλατφορμών προστατεύεται, ενώ η πλησιονότητα των εργαζομένων δεν εμπίπτει στο πεδίο της Οδηγίας και του κανονισμού και αποκλείεται στην πράξη από επαρκή προστασία όσον αφορά το καθεστώς και τις συνθήκες εργασίας της.

## **Πλαίσιο 2** Ο Κανονισμός 2022/1925 (Πράξη για τις ψηφιακές αγορές)

Ο Κανονισμός 2022/1925, γνωστός και ως «Πράξη για τις ψηφιακές αγορές» (Digital Markets Act – DMA)<sup>26</sup> αποτελεί σημαντική πρωτοβουλία με στόχο τη διασφάλιση δίκαιου ανταγωνισμού και την αποτροπή της

25. Αναφέρεται επίσης ως νόμος για τις ψηφιακές αγορές (Digital Markets Act – DMA).

26. Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022R1925&from=EL>.

κατάχρησης της δεσπόζουσας θέσης από τις μεγάλες τεχνολογικές εταιρείες. Ο κανονισμός τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου του 2022 και άρχισε να εφαρμόζεται στις 2 Μαΐου του 2023. Αντιμετωπίζει σημαντικά ζητήματα προς όφελος των μικρότερων επιχειρήσεων και τελικών χρηστών, θεσπίζοντας κανόνες που αποτρέπουν τη στρέβλωση της αγοράς, ενθαρρύνουν την πρόσβαση στις ψηφιακές αγορές και απαγορεύουν αθέμιτες πρακτικές και την κατάχρηση της δεσπόζουσας θέσης. Χωρίς να κατονομάζονται ρητά, ο κανονισμός αφορά μεγάλες ψηφιακές πλατφόρμες, όπως οι Google, Amazon, Facebook και Apple (GAFA), που λειτουργούν ως πυλωροί (Gatekeepers) στις αγορές και προβλέπει τη θέσπιση αυστηρών κανόνων για τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και την προστασία των καταναλωτών. Παράλληλα, ο κανονισμός καταρτίζει κατάλογο υποχρεώσεων για τους παρόχους. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης σε αυτές τις υποχρεώσεις θα επιβάλλονται κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένων προστίμων έως και 10% του παγκόσμιου κύκλου εργασιών.

Η DMA καλύπτει οκτώ διαφορετικούς τομείς που είναι γνωστοί ως Βασικές Υπηρεσίες Πλατφορμών (CPS):

1. Μηχανές αναζήτησης (π.χ. Αναζήτηση Google).
2. Υπηρεσίες διαμεσοδιάβασης (π.χ. Google Play, App store).
3. Κοινωνικά δίκτυα (π.χ. Facebook).
4. Πλατφόρμες ανταλλαγής βίντεο (π.χ. YouTube).
5. Πλατφόρμες επικοινωνίας (π.χ. WhatsApp, Gmail).
6. Διαφημιστικές υπηρεσίες.
7. Λειτουργικά συστήματα (π.χ. Google Android).
8. Υπηρεσίες υπολογιστικού νέφους.

Οι κυριότερες ρυθμίσεις αφορούν:

- ▶ Απαγορεύσεις συνδυασμού δεδομένων που συλλέγονται από δύο διαφορετικές υπηρεσίες, οι οποίες ανήκουν στην ίδια εταιρεία (για παράδειγμα, το Facebook και το WhatsApp).
- ▶ Διατάξεις για την προστασία των επιχειρηματικών χρηστών των πλατφορμών (συμπεριλαμβανομένων των διαφημιζόμενων και των εκδοτών).
- ▶ Νομικά μέσα κατά των μεθόδων που χρησιμοποιούνται από πλατφόρμες για την προώθηση των δικών τους προϊόντων (προνομιακά αποτελέσματα για τα προϊόντα της Google κατά τη χρήση της

«Αναζήτησης Google» (προεγκατάσταση λογισμικών και υπηρεσιών (Google Android).

- ▶ Κανονισμό σχετικά με τις πρακτικές ομαδοποίησης.
- ▶ Διατάξεις για τη διασφάλιση της διαλειτουργικότητας, της φορητότητας και της πρόσβασης σε δεδομένα για τις επιχειρήσεις και τους τελικούς χρήστες πλατφορμών.

Η πρόταση υποβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο της ΕΕ στις 15 Δεκεμβρίου 2020. Εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2021 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Οι ευρωβουλευτές επέβαλαν πρόσθετες απαιτήσεις σχετικά με τη χρήση δεδομένων για στοχευμένη ή μικρο-στοχευμένη διαφήμιση και τη διαλειτουργικότητα των υπηρεσιών, π.χ. υπηρεσίες διαπροσωπικών επικοινωνιών και υπηρεσίες ανεξάρτητων κοινωνικών δικτύων.

### 6.3 Επισφάλεια εισοδήματος και χαμηλές αμοιβές

Η ευκολία πρόσβασης στην εργασία σε πλατφόρμες και η ευκαιρία να κερδίσουν ένα (ενδεχομένως πρόσθετο) εισόδημα αποτελούν σημαντικό κίνητρο για εργαζομένους σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοαπασχολούμενων επαγγελματιών (Prassl, 2018b· ILO, 2021a· Pesole et al., 2018· Berg, 2016). Ειδικότερα στην Ευρώπη, οι Pesole et al. (2018) διαπίστωσαν ότι το εισοδηματικό κριτήριο αποτελεί βασικό κίνητρο για όσους απασχολούνται σε πλατφόρμες ως κύρια δραστηριότητά τους. Ωστόσο, το εισόδημα που αποκτάται μέσω της εργασίας σε πλατφόρμες κατά κανόνα παραμένει χαμηλό, ασταθές, ανασφαλές και απρόβλεπτο, κάτι που ίσως εξηγεί γιατί πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν αυτή την εργασία ως έναν τρόπο συμπλήρωσης του εισοδήματός τους (De Stefano, 2015· Berg, 2016· Huws et al., 2019· Huws, 2016).

Τα χαμηλά επίπεδα αμοιβής αποτελούν σημαντικό παράγοντα επισφάλειας, που θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με τη συμβολή θεσμικών παραγόντων, όπως η ύπαρξη εθνικού κατώτατου μισθού, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και τα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017β). Ωστόσο, το γεγονός



ότι στην πραγματικότητα μόνο μια μικρή μειοψηφία εργάζεται με σύμβαση εργασίας δεν αφήνει περιθώριο για θεσμική διόρθωση στις πλατφόρμες όπου το επίπεδο αμοιβών διαμορφώνεται από διάφορους παράγοντες (De Stefano, 2015· Eurofound, 2021· Prassl, 2018b· Mandl, 2019). Οι αιτιώδεις αυτοί παράγοντες που εξετάζονται στη συνέχεια συμβάλλουν στη διαμόρφωση ιδιαίτερα χαμηλών αμοιβών όχι μόνο ως προς το συνολικό ποσό που κερδίζει κάποιος αλλά και σε σύγκριση με παρόμοιες εργασίες εκτός της οικονομίας της πλατφόρμας με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες να κερδίζουν πολύ λιγότερο από τον κατώτατο μισθό, αδυνατώντας καλύψουν ακόμη και το κόστος που συνεπάγεται η εργασία σε πλατφόρμες (Prassl, 2018a, 2018b).

### *6.3.1 Αιτιώδεις παράγοντες εισοδηματικής επισφάλειας και προσδιορισμός των αμοιβών*

- ▶ Καθώς οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες συνήθως αμείβονται ανά εργασία (π.χ. παράδοση παραγγελίας) και όχι ανά ώρα, η αμοιβή ανά εργασία μπορεί να είναι (πολύ) χαμηλή και εξαρτάται από την κλίμακα της εργασίας και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεσή της. Για παράδειγμα, στο click-work ορισμένες εργασίες αμείβονται μόνο με λίγα λεπτά και η μέση αμοιβή ανά ώρα ανέρχεται σε λίγα ευρώ (Berg, 2016). Στην πλατφόρμα CrowdFlower, η μέση αμοιβή ανά ώρα κυμαίνεται μεταξύ 2 και 3 δολαρίων ΗΠΑ (Prassl, 2018b, 2018a). Επιπλέον, οι πλατφόρμες μπορούν να αλληλέξουν μονομερώς την τιμή ανά εργασία ανά πάσα στιγμή, ύστερα από ενημέρωση των εργαζομένων ή όχι. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα δεν μπορεί να είναι σίγουροι για το ποσό που θα λάβουν στην πραγματικότητα.
- ▶ Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων στις πλατφόρμες μπορεί να ασκήσει πίεση προς τα κάτω στις αμοιβές σε πλατφόρμες όπου οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται σε παγκόσμια κλίμακα, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για πλατφόρμες που μεσοθαβούν σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης (crowdwork).
- ▶ Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αντιμετωπίζουν περιορισμούς τόσο ως προς τον αριθμό των διαθέσιμων εργασιών όσο και ως προς τον αριθμό των εργασιών που τους επιτρέπεται να εκτελούν. Η ανάθεση αλλά και ο αριθμός καθηκόντων κατά κανόνα είναι απρόβλεπτα. Οι

πλητφόρμες συχνά αναθέτουν καθήκοντα βάση μιας αδιαφανούς «σειράς» προτεραιότητας η οποία προσδιορίζεται από αλγοριθμική διαχείριση, ενώ σε επιτόπου επαγγελματικές εργασίες οι πελάτες επιλέγουν τον εργαζόμενο. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή, γεγονός που εντείνει το άγχος (Garben, 2017).<sup>27</sup>

- ▶ Οι αμοιβές επηρεάζονται από υπερτιμολογήσεις, από τα κίνητρα που προσφέρονται στους εργαζομένους ή τις ωθήσεις (nudges). Η Uber, για παράδειγμα, ενθαρρύνει τους αναβάτες να εργάζονται κατά τις ώρες αιχμής σε πολυσύχναστες τοποθεσίες προσφέροντας υψηλότερες αμοιβές (Scheiber, 2022· Prassl, 2018b).
- ▶ Οι εργαζόμενοι συχνά καταβάλλουν προμήθεια για τη χρήση της πλατφόρμας που χρεώνεται κατά την εγγραφή, την αντιστοίχιση μεταξύ πελάτη και εργαζομένου της πλατφόρμας ή μετά την ολοκλήρωση της εργασίας. Οι χρεώσεις αυτές εμφανίζονται ως ένα πάγιο ποσό, ένα κατ' αποκοπή ποσοστό ή ένα ποσοστό επί κάθε συναλλαγής (π.χ. 10% ανά εργασία), ενώ υπόκεινται σε μονομερή μεταβολή ανά πάσα στιγμή και χωρίς ειδοποίηση (Hauben et al., 2020· Kilhoffer et al., 2019). Αξίζει να σημειωθεί ότι ανάλογες χρεώσεις απαγορεύονται στα γραφεία προσωρινής εργασίας, τα οποία διαμαρτύρονται για αθέμιτο ανταγωνισμό (Lenaerts et al., 2018). Ορισμένες πλατφόρμες επιτρέπουν στους εργαζομένους να μεταφέρουν αυτό το κόστος στον πελάτη.<sup>28</sup>
- ▶ Οι πλατφόρμες ή/και οι πελάτες μπορούν να παρακρατούν αμοιβές χωρίς δυνατότητα προσφυγής από τους εργαζομένους της πλατφόρμας.

**27.** Για παράδειγμα, οι πλατφόρμες παράδοσης τροφίμων συχνά τοποθετούν τους εργαζομένους σε βάρδιες με βάση τις επιδόσεις τους όσον αφορά την ταχύτητα, τον αριθμό των παραδόσεων, τις αξιολογήσεις των πελατών και παρόμοιους παράγοντες. Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες Foodora και Deliveroo έχουν αναφέρει ότι συχνά τους ανατίθενται περισσότερες βάρδιες από τις αναμενόμενες, μερικές φορές λιγότερες ή καθόλου βάρδιες, χωρίς εξήγηση από την πλατφόρμα (Eurofound, 2018b).

**28.** Η 99designs, για παράδειγμα, χρεώνει τον πελάτη με αμοιβή 5% επί της αξίας κάθε συναλλαγής και με αμοιβή 15% για τους σχεδιαστές αρχικών επιπέδων, 10% για τους σχεδιαστές μεσαίου επιπέδου και 5% για τους σχεδιαστές υψηλού επιπέδου. Τα τέλη αυτά αφορούν «την ασφαλή διεξαγωγή πληρωμών, την επίλυση διαφορών, την επιμέλεια της κοινότητας, τα μέτρα καταπολέμησης της απάτης, την επεξεργασία πληρωμών, τους εκπαιδευτικούς πόρους και τη συνεχή ανάπτυξη της πλατφόρμας» (βλ. <https://99designs.com>). Η ListMinut εισπράττει προμήθεια ύψους 3-5% για τη χρήση των υπηρεσιών της από τον πάροχο υπηρεσιών (δηλ. τον εργαζόμενο στην πλατφόρμα), η οποία παρακρατείται από το συνολικό ποσό της πληρωμής που λαμβάνει από τον πελάτη.

- ▶ Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να επιβαρύνονται με δαπάνες που σχετίζονται με υλικά, εξοπλισμό ή εργαλεία (π.χ. ποδήλατο, κινητό τηλέφωνο) και άλλα έξοδα (π.χ. βενζίνη, ασφάλιση, επισκευές οχημάτων) που απαιτούνται για να εργαστούν στην πλατφόρμα.
- ▶ Η εργασία στις πλατφόρμες υπόκειται σε απλήρωτο χρόνο εργασίας. Τέτοια παραδείγματα είναι ο χρόνος που δαπανάται για την αναζήτηση ή την αναμονή για ανάθεση εργασιών, η αναμονή για απαντήσεις από τους πελάτες ή την πλατφόρμα, οι μετακινήσεις κατά την εκτέλεση εργασιών επιτόπου, η εργασία που γίνεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας κ.ά.
- ▶ Τέλος, οι εργαζόμενοι εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από συστήματα αξιολόγησης και κριτικής, τα οποία βασίζονται στη συστηματική χρήση συστημάτων αλγοριθμικής διοίκησης/διαχείρισης που επιτείνουν τις συνθήκες της εργασιακής ανασφάλειας.

Συνοψίζοντας, τα προβλήματα που σχετίζονται με την εισοδηματική ανασφάλεια, αστάθεια και αδυναμία πρόβλεψης αφορούν όλους τους τύπους εργασίας σε πλατφόρμες, αλλά εμφανίζονται περισσότερο στις περιπτώσεις όπου η πλατφόρμα ή ο πελάτης αναθέτουν καθήκοντα, όπου υπάρχει έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων και όταν οι πλατφόρμες είναι παγκόσμιοι παίκτες.

Τέλος, με δεδομένη την αυξημένη ζήτηση για εργαζομένους με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και δεξιοτήτων στο ψηφιακό περιβάλλον, ο κίνδυνος επισφάλειας ενδέχεται να αυξηθεί περαιτέρω στο εγγύς μέλλον, ακολουθώντας τη διεύρυνση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ εργαζομένων με υψηλή και χαμηλή ειδίκευση (European Commission, 2020a).

## 6.4 Η αλγοριθμική διαχείριση

Η ραγδαία ανάπτυξη των αλγορίθμων μηχανικής μάθησης, οι οποίοι στηρίζουν τα σύγχρονα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης, δημιούργησε νέες δυνατότητες για την αυτοματοποίηση των διαδικασιών εργασίας και των λειτουργιών διοίκησης/διαχείρισης. Αν και η αλγοριθμική διαχείριση εντοπίζεται κυρίως στην οικονομία της πλατφόρμας, η μετασχηματιστική

της εμπέλεια και οι συνέπειές της επηρεάζουν και πιο καθιερωμένους εργασιακούς χώρους.

Η αλγοριθμική διαχείριση ορίζεται ως ένα ευρύ σύνολο ψηφιακών εργαλείων και τεχνικών για την εξ αποστάσεως διαχείριση του εργατικού δυναμικού (Kilhoffer et al., 2019). Πρόκειται για συστήματα όπου αλγόριθμοι και όχι άνθρωποι αποφασίζουν για τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, «μαθαίνοντας» μηχανικά τη λήψη και την εκτέλεση αποφάσεων που επηρεάζουν την εργασία. Εξετάζοντας πιο αναλυτικά τη διαχείριση μέσω αλγορίθμου (ή αλγοριθμική διαχείριση), θα κατανοήσουμε πληρέστερα τους τρόπους με τους οποίους επιβαρύνει σημαντικά τη θέση των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας προσθέτοντας μια νέα διάσταση επισφάλειας στην εργασία μέσω πλατφορμών. Οι Möhlmann and Zalmanson (2017) προσδιορίζουν πέντε χαρακτηριστικά της αλγοριθμικής διαχείρισης:

1. Αδιάληπτη παρακολούθηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων.
2. Συνεχής αξιολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων από αξιολογήσεις/κριτικές των πελατών αλληλά και την αποδοχή ή απόρριψη της εργασίας τους από τον πελάτη.
3. Αυτόματη εφαρμογή αποφάσεων, χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση.
4. Αλληλεπίδραση των εργαζομένων με ένα «σύστημα» και όχι με ανθρώπους, στερώντας τους από τις ευκαιρίες για ανατροφοδότηση ή συζήτηση και διαπραγμάτευση με τον προϊστάμενό τους, όπως θα συνέβαινε συνήθως σε offline θέσεις εργασίας.
5. Έλλειψη διαφάνειας.

Περιορίζοντας την ανθρώπινη συμμετοχή στην οργάνωση και στην εποπτεία της εργασιακής διαδικασίας, η ίδια η εφαρμογή εμφανίζεται ως το κύριο εργαλείο διοίκησης, το οποίο στηρίζεται στη συλλογή δεδομένων από τους εργαζομένους, τροφοδοτώντας την αυτοματοποιημένη ή ημι-αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Με άλλα λόγια, με τη χρήση αλγορίθμων που αναπτύσσονται από τα δεδομένα των ίδιων των εργαζομένων στην πλατφόρμα, η αλγοριθμική διαχείριση υποκαθιστά ορισμένες εργασίες και διαδικασίες τις οποίες συνήθως εκτελεί το ανθρώπινο δυναμικό. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι και οι καταναλωτές συμβάλλουν,

χωρίς αμοιβή, στο απόθεμα άυλου κεφαλαίου της πλατφόρμας (Kellogg et al., 2020).

Το γεγονός ότι οι πλατφόρμες λειτουργούν ως εικονικοί αυτοματοποιημένοι μάντζερ εξαλείφοντας την ανάγκη για έμπυχους επόπτες και μάντζερ διατηρεί το οριακό κόστος και το κόστος μισθοδοσίας σε σχετικά χαμηλά επίπεδα (Schmidt, 2017). Η αλγοριθμική διοίκηση περιλαμβάνει μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης από τους πελάτες, διαμορφώνοντας έτσι μια από τις θεμελιώδεις αρχές της gig economy, δηλαδή ότι οι κύριες διεργασίες ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. ανάθεση καθηκόντων, αξιολόγηση επιδόσεων) εκτελούνται από μία από τις δύο ομάδες χρηστών, τον εργαζόμενο ή τον πελάτη μέσω εφαρμογών (Schmidt, 2017). Με άλλα λόγια, οι πλατφόρμες ασκούν συνεχή ψηφιακή παρακολούθηση μέσω μαζικής συλλογής δεδομένων για τη συμπεριφορά των εργαζομένων της πλατφόρμας, τα οποία τροφοδοτούν αυτοματοποιημένες εκθέσεις επιδόσεων και αποφάσεις κατανομής εργασίας. Οι πελάτες έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες και μπορούν να παρακολουθούν τις ώρες εργασίας, τη δραστηριότητα και την εκτέλεση των καθηκόντων σε πραγματικό χρόνο. Σύμφωνα με έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO, 2021a) πάνω από το 40% των εργαζομένων ανέφεραν ότι παρακολουθούνται συστηματικά για τον χρόνο εργασίας, ότι υποχρεούνται να υποβάλλουν στιγμιότυπα της οθόνης τους και να παραμένουν διαθέσιμοι σε συγκεκριμένα διαστήματα.

Ο βαθμός παρακολούθησης με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και ο έλεγχος που ασκούν οι πλατφόρμες στους εργαζομένους παραπέμπει σαφώς σε σχέση εξαρτημένης εργασίας παρά σε «αυτοαπασχολούμενους» ή «ανεξάρτητους εργολάβους». Για παράδειγμα, οι κινήσεις των οδηγών της Uber παρακολουθούνται με τη χρήση GPS, που καταγράφει τον πραγματικό χρόνο εργασίας, διακοπές και διαηλλείματα, την ταχύτητα απόδοσης και το συνολικό εισόδημα. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εγκαταστήσουν συγκεκριμένο λογισμικό και υλικό όπως αυτά καθορίζονται στους όρους παροχής υπηρεσιών της πλατφόρμας. Η πλατφόρμα Upwork παρέχει στους εργαζομένους που απασχολεί με ωριαία σύμβαση ένα «ημερολόγιο εργασίας», το οποίο, όταν ενεργοποιείται από τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του, καταγράφει τις ώρες εργασίας, τον αριθμό των ηλεκτρολογήσεων, ενώ λαμβάνει τυχαία στιγμιότυπα οθόνης (έξι φορές την ώρα) (Baiocco et al., 2022).

Τα συστήματα αξιολόγησης και κριτικής βαθμολογούν κάθε εργαζόμενο, ενώ οι αξιολογήσεις και οι κριτικές (ratings) των πελατών καθορίζουν τη φύση και την ποσότητα της εργασίας στην οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση ή τους ανατίθεται. Κακές βαθμολογίες ή επιδόσεις κάτω από τα πρότυπα του αλγόριθμου οδηγούν σε χαμηλότερη κατάταξη στη σειρά επιλογής για νέες εργασίες και σε ορισμένες περιπτώσεις σε προσωρινό ή μόνιμο αποκλεισμό («απενεργοποίηση» ή διαγραφή) του εργαζομένου από την πλατφόρμα (Duggan et al., 2020). Υπάρχει ελάχιστη διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού της βαθμολογίας και τη σχετική βαρύτητα των διαφόρων δεικτών που χρησιμοποιούνται στους αλγόριθμους για την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Το υψηλό κόστος σε χρόνο και οικονομικούς πόρους που απαιτείται για τη δημιουργία του προφίλ και των αξιολογήσεων τους στις πλατφόρμες αποτρέπει τους εργαζομένους από το να εργάζονται σε πολλαπλές πλατφόρμες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις πλατφόρμες ελεύθερων επαγγελματιών και μικροεργασιών, καθώς οι εργαζόμενοι πρέπει να χτίσουν τη φήμη τους σε κάθε πλατφόρμα από το μηδέν (ILO, 2021).

Η αλγοριθμική διαχείριση επικρίνεται επίσης για την αυξανόμενη χρήση «ωθήσεων» (νυγμοί – nudges) και ποινών για την έμμεση χειραγώγηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων (Scheiber, 2022). Για παράδειγμα, ένας οδηγός της Uber μπορεί να λαμβάνει ειδοποιήσεις για συγκεκριμένα δρομολόγια με αυξημένη ζήτηση επιβατών, χωρίς τη βεβαιότητα πραγματικής ανάθεσης. Παρομοίως, η εφαρμογή Uber δείχνει ανά πάσα στιγμή πόσα χρήματα έχει συγκεντρώσει ο οδηγός, επιστρατεύοντας γραφικά έναν μετρητή κινητήρα όπου μια βελόνα πλησιάζει το σήμα του ευρώ, αλλά συνεχώς υπολείπεται αυτού (Scheiber, 2022).

Κατά μία έννοια, αυτές οι τεχνικές διαχείρισης παρουσιάζουν ομοιότητες με τις τεχνικές που χρησιμοποιούν παραδοσιακοί εργοδότες, οι οποίοι επίσης συλλέγουν δεδομένα από τους εργαζομένους τους και ασκούν έλεγχο παρακολούθησης την εργασιακή τους απόδοση. Ωστόσο, η οικονομία των πλατφορμών θέτει ορισμένα νέα ζητήματα, τα οποία επισημαίνει και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2020a):

- ▶ Πρώτον, η συλλογή (προσωπικών) δεδομένων γίνεται μέσω πολυπλοκών υπολογιστικών διαδικασιών. Η επακόλουθη τεράστια ροή δεδομένων και η συνεχής ψηφιακή παρακολούθηση επιτρέπουν μια

- πρωτοφανή διείσδυση στη ζωή των εργαζομένων, η οποία σε καμία περίπτωση δεν είναι συγκρίσιμη με τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις.
- ▶ Δεύτερον, η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, που βασίζεται στη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων, υλοποιείται με αυτοματοποιημένες ή ημιαυτοματοποιημένες διαδικασίες με ελάχιστη ανθρώπινη συμμετοχή. Κατά κάποιον τρόπο, «απανθρωποποιούνται» αποφάσεις που επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζομένους, διευκολύνοντας αδίστακτες συμπεριφορές της εργοδοσίας με το επιχείρημα ότι δεν έλαβαν οι ίδιοι την απόφαση αλλιώς ο αλγόριθμος (Simonite, 2015).
  - ▶ Τρίτον, η εξάρτηση από πελάτες της πλατφόρμας για τη διαμόρφωση και την επικαιροποίηση των αποφάσεων που επηρεάζουν τους εργαζομένους συνιστά ουσιαστικά ανάθεση της αξιολόγησης των επιδόσεών τους στους πελάτες και σηματοδοτεί σημαντική απόκλιση από παραδοσιακές δομές όπου η αξιολόγηση στηρίζεται στα μεσαία στελέχη του προσωπικού.
  - ▶ Η πολυπλοκότητα και οι «εσωτερικές λειτουργίες» των αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης είναι ορατές μόνο στους προγραμματιστές και στα στελέχη που τα σχεδιάζουν και τα χειρίζονται – αλλιώς όχι στους εργαζομένους (ή τους πελάτες) των οποίων η εργασιακή ζωή και οι καταναλωτικές συνήθειες επηρεάζονται.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι οι πλατφόρμες αναδύονται ως το κατεξοχήν πεδίο όπου οι νέες τεχνικές αλγοριθμικής διαχείρισης, συμπεριλαμβανόμενης της χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο, εμφανίζονται στην πληρέστερη έκφρασή τους (Jarrahi et al., 2021). Αυτό οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι τεχνικές αλγοριθμικής διοίκησης μπορούν να «δοκιμαστούν» πιο εύκολα στις πλατφόρμες, καθώς οι εργαζόμενοι, που ψευδεπίγραφα κατατάσσονται ως αυτοαπασχολούμενοι, σπάνια έχουν νομική δυνατότητα να τις αμφισβητήσουν. Δεδομένου ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο για τις αλγοριθμικές τεχνολογίες πρόσφατα άρχισε να αναπτύσσεται, τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τις εν λόγω τεχνολογίες είναι πολύ περιορισμένα. Ακόμη και στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν δικαιώματα, συχνά είναι πολύ δύσκολο να διασφαλιστούν στην πράξη, αφενός επειδή η άσκησή τους είναι τεχνικά πολύπλοκη και αφετέρου τα συστήματα αυτά χαρακτηρίζονται από αδιαφάνεια (Piasna et al., 2022).

Εντούτοις, τα «πειράματα» αυτά ενέχουν σοβαρές συνέπειες για τον «παραδοσιακό» κόσμο της εργασίας, όπου σταδιακά εξαπλώνεται μια μορφή διοίκησης αυτοματοποιημένη, αλγοριθμική και «καθοδηγούμενη από δεδομένα».

## 6.5 Συνθήκες εργασίας: Υψηλή ένταση, χρόνος εργασίας, υποαπασχόληση και διαλείπουσα εργασία, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη

### 6.5.1 Εισαγωγικές επισημάνσεις

Η επισφάλεια της εργασίας σε πλατφόρμες όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας εδράζεται στην ποιότητα, στην έλλειψη διαφάνειας και προβλεψιμότητας των συνθηκών εργασίας και των αμοιβών, στον χρόνο και στην ένταση της εργασίας, στην ανεπαρκή και διαλείπουσα εργασία, καθώς και σε ζητήματα υγείας, ασφάλειας και κοινωνικής προστασίας. Το μωσαϊκό της επισφάλειας συμπληρώνεται επίσης από προβλήματα που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα, την αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας, την ελλιπή πρόσβαση στην κατάρτιση και τις ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Garben, 2017· Huws et al., 2019· Eurofound, 2018c· Kubicek et al., 2019). Ορισμένα από τα ζητήματα αυτά δεν είναι αφορούν ειδικά την εργασία σε πλατφόρμες, αλλά απαντώνται γενικότερα και σε άλλες άτυπες μορφές εργασίας, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή εργασία και η εργασία μέσω πρακτορείου (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017β). Εντούτοις, η φύση της εργασίας σε πλατφόρμες και οι ιδιαιτερότητες της οικονομίας των πλατφορμών προσδίδουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά επισφάλειας.

Οι συνθήκες υψηλής έντασης και ταχύτητας με στενά χρονικά περιθώρια κατά κύριο λόγο οφείλονται στις απαιτήσεις της κατά παραγγελία (on-demand) εργασίας, της μικρής κλίμακας των εργασιών, του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων, των χαμηλών επιπέδων αμοιβής και συναφών παραγόντων που εξετάστηκαν προηγουμένως. Αυτές οι συνθήκες κύρια επικρατούν στις εργασίες χαμηλής ειδίκευσης που εκτελούνται με βάση τη λογική «όποιος προλάβει πρώτος», όπου οι εργαζόμενοι προσπαθούν να διεκπεραιώσουν όσο το δυνατόν περισσότερες εργασίες προκειμένου να εξασφαλίσουν τα προς το ζην (π.χ. διανομή τροφίμων ή εργασίες μεταφο-



ρών), καθώς και στις περιπτώσεις όπου η εργασία κατανέμεται μέσω διαγωνισμών και στις εργασίες δημιουργίας περιεχομένου (creative content industry) (Mandl, 2019· Berg, 2016). Ειδικότερα, η διαδικτυακή εργασία που βασίζεται στην παροχή/παραγωγή περιεχομένου συνδυάζει πολύ σύντομες προθεσμίες με αβεβαιότητα αν η προσπάθεια θα επιφέρει πράγματι αμειβόμενη εργασία (ιδίως όταν οι εργασίες είναι μεσαίας έως υψηλής ειδίκευσης και χρονοβόρες, π.χ. σχέδια ή εικονογραφήσεις) (Eurofound, 2018b).

### *6.5.2 Ζητήματα χρόνου εργασίας και καθορισμός αμοιβών*

Το πλέγμα επισφάλειας εκφράζεται με δυσμενείς επιπτώσεις στον χρόνο εργασίας με ωράρια που τείνουν να είναι ασταθή και απρόβλητα. Όπως προαναφέραμε, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν ελάχιστο έλεγχο και εξαρτώνται από την πλατφόρμα για να τους αναθέσει καθήκοντα. Οι δυσμενείς αυτές συνθήκες αποτελούν πηγή άγχους και στρες για τους εργαζομένους, ενώ η πολυδιαφημιζόμενη δυνατότητα ευελιξίας και επιλογής ως προς τον χρόνο εργασίας δεν ισχύει για την πλειονότητα των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να τηρούν ένα πρόγραμμα, να αγωνίζονται για να τους ανατεθεί εργασία ή να εργάζονται για πολλή ώρα. Ειδικότερα, όσοι εργάζονται σε διαδικτυακές ή επιτόπιες εργασίες χαμηλής ειδίκευσης σαφώς βιώνουν λιγότερη ευελιξία απ' ό,τι υπόσχονται οι πλατφόρμες (Berg, 2016· Kubicek et al., 2019· Huws et al., 2019).

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες κατά κανόνα εργάζονται σε καθορισμένες ώρες ή βάρδιες, με πολύ περιορισμένα ή εκτεταμένα ωράρια εργασίας και αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Berg, 2016· Eurofound, 2018a· Huws et al., 2019). Επιπλέον, πρέπει να βρίσκονται σε ετοιμότητα (απλήρωτοι) ή να είναι έτοιμοι για εργασία σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα. Εξαίρεση αποτελούν οι εργαζόμενοι που είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι και ασχολούνται με καθήκοντα μεσαίας και υψηλής ειδίκευσης που τους ανατίθενται από τον πελάτη ή που εντοπίζουν/επιλέγουν οι ίδιοι. Αυτοί οι εργαζόμενοι εμφανίζονται γενικά ικανοποιημένοι από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς μπορούν να επιλέξουν ή να συμφωνήσουν με τον πελάτη πότε και πού θα εργαστούν και, συνεπώς, να επωφεληθούν από την ευελιξία του χρόνου εργασίας (Mandl, 2019).

Οι απρόβλεπτες αμοιβές και ο απρόβλεπτος χρόνος εργασίας είναι αρκετά συνηθισμένα φαινόμενα στην οικονομία των πλατφορμών και επηρεάζουν επίσης την υγεία των εργαζομένων, ιδιαίτερα στον κλάδο της διανομής τροφίμων (Pulignano and Morgan, 2023). Ένα από τα πιο σημαντικά αιτήματα των εργαζομένων είναι η κατάργηση της εργασίας με το κομμάτι (ή ανά παράδοση) και η διασφάλιση των ελάχιστων και των μέγιστων ορίων του χρόνου εργασίας. Η καθιέρωση ωρομίσθιου συνήθως συνοδεύεται από διατάξεις για ελάχιστο εγγυημένο χρόνο εργασίας, μερικές φορές ακόμη και σε ημερήσια βάση ή βάρδια, με αποτέλεσμα ένα είδος εγγυημένου ελάχιστου εισοδήματος (Lamannis, 2023).

Στον κλάδο της διανομής τροφίμων, ορισμένα νομοθετήματα και συλλογικές συμβάσεις καταργούν το σύστημα αμοιβής ανά παράδοση προς όφελος ενός ωρομισθίου. Εντούτοις, σε συλλογικές διαπραγματεύσεις των εργαζομένων με τις πλατφόρμες, ο ορισμός του χρόνου εργασίας και τα κριτήρια για τον καθορισμό της αμοιβής παρουσίασαν σημαντικές τριβές με επίκεντρο το ζήτημα εάν ο χρόνος που δαπανάται στην αναμονή μιας παράδοσης ή για τη μετακίνηση από και προς την εργασία ή μεταξύ των παραγγελιών θα πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας και, ως εκ τούτου, να αμείβεται (Pulignano et al., 2023 επίσης Κεφάλαιο 7). Για τους εργαζομένους, με δεδομένη την τάση ανεπαρκούς/διαλείπουσας εργασίας στις πλατφόρμες, ένα περιβάλλον υποαπασχόλησης και αβεβαιότητας απαιτεί καθημερινή ή ακόμη και ωριαία αναζήτηση εργασίας, με πρόσθετο άγχος και επιπλέον μη αμειβόμενο χρόνο εργασίας (Garben, 2019a). Έρευνα της ΔΟΕ αποκαλύπτει ότι, κατά μέσο όρο, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μικροεργασιών (microtask platforms) αφιερώνουν 20 λεπτά σε μη αμειβόμενες δραστηριότητες για κάθε ώρα αμειβόμενης εργασίας για αναζήτηση εργασίας, διενέργεια μη αμειβόμενων ελέγχων προσόντων, έρευνα πελατών για την πρόληψη απάτης και τη συγγραφή αξιολογήσεων (Berg et al., 2018).

Οι λύσεις που υιοθετούνται από τις πλατφόρμες ποικίλλουν: Ορισμένες απαιτούν ρητά να αμείβεται ο χρόνος αναμονής (Takeaway Express Ιταλία), άλλες θεωρούν ως χρόνο εργασίας τον χρόνο που απαιτείται από το κέντρο επιχειρήσεων, εάν υπάρχει, μέχρι τον χώρο αναμονής (Takeaway Express Ισπανία και Ιταλία). Άλλες προβλέπουν αποζημίωση για τις περιόδους διαθεσιμότητας, απαιτώντας επίσης έναν ελάχιστο αριθμό ωρών διαθεσιμότητας ανά εβδομάδα (LaConsegna). Εφάπαξ μπόνους συνδέονται με τον αριθμό των παραδόσεων που πραγματοποιού-

νται σε μια συγκεκριμένη περίοδο (RunnerPizza, Takeaway Express Italy, Assodelivery-UGL κ.λπ.), τα οποία στη συνέχεια επηρεάζουν τον συνολικό μισθό. Ορισμένες φορές οι διατάξεις αυτές ορίζουν έναν μέγιστο αριθμό παραδόσεων που πρέπει να πραγματοποιούνται σε μία ώρα, ώστε να αποφεύγεται η υπερβολική εντατικοποίηση της εργασίας. Ωστόσο, αυτό που υπερισχύει είναι η απροθυμία των πλατφορμών να συμφωνήσουν στη χορήγηση ωρομίσθιου, παρακάμπτοντας ακόμα και τη νομοθεσία που το επιβάλλει (Lamannis, 2023).

### 6.5.3 Κατάρτιση και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης

Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες έχουν ελάχιστη ή καθόλου πρόσβαση σε κατάρτιση και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (European Commission, 2020a· Schmidt, 2017· Eurofound, 2018b· Mandl, 2019). Οι περισσότερες πλατφόρμες δεν διαθέτουν καμιά υποδομή ή σύστημα για την υποστήριξη της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της κατάρτισης των εργαζομένων στις πλατφόρμες.

Η υποτυπώδης διαθεσιμότητα κατάρτισης αφορά όλους τους τύπους εργασίας σε πλατφόρμες και η ευθύνη αυτή στις περισσότερες περιπτώσεις ανήκει στους εργαζομένους, ενώ και οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι ελεύθεροι επαγγελματίες είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για την κατάρτιση και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Όπου οι πλατφόρμες προσφέρουν κατάρτιση, αυτή συνήθως περιορίζεται σε ένα σύντομο (διαδικτυακό) σεμινάριο για τη χρήση της εφαρμογής ή της πλατφόρμας, σε βασική εκπαίδευση για την ασφάλεια ή σε εκπαίδευση που αποσκοπεί στη βελτίωση των πιθανοτήτων των εργαζομένων στις πλατφόρμες να βρουν δουλειά (Kilhoffer et al., 2019). Η Γαλλία υιοθέτησε τον νόμο El Khomri (2016) για την εργασία, τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού διαλόγου και τη διασφάλιση της σταδιοδρομίας, ο οποίος απευθύνεται ειδικά στους ανεξάρτητους εργαζομένους με σχέση οικονομικής και τεχνικής εξάρτησης με μια διαδικτυακή πλατφόρμα. Μεταξύ άλλων, ο νόμος διασφαλίζει το δικαίωμα στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, για την οποία είναι υπεύθυνη η διαδικτυακή πλατφόρμα. Οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα θα πρέπει να λαμβάνουν –κατόπιν αιτήματός τους– επικύρωση της εργασιακής τους εμπειρίας με την πλατφόρμα από την ίδια την ηλεκτρονική πλατφόρμα (European Commission, 2020a· Garben, 2019a).

Επίσης, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες δεν έχουν καμία ή έχουν ελάχιστες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη (European Commission, 2020a· Schmidt, 2017· Eurofound, 2018b· Mandl, 2019). Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται μεταξύ των τύπων εργασίας σε πλατφόρμες. Οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας απουσιάζουν κυρίως για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες που απασχολούνται σε επιτόπιες ή διαδικτυακές εργασίες χαμηλής ειδίκευσης. Έτσι, η εργασία σε πλατφόρμες φαίνεται να αποτελεί αδιέξοδο για τους εργαζομένους σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης που μπορούν να γίνουν από οποιονδήποτε και κατανέμονται από την πλατφόρμα ή τον πελάτη με λίγες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (Mandl, 2019· Eurofound, 2018b). Για όσους είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι και εκτελούν εργασίες μέσης και υψηλής ειδίκευσης οι οποίες κατανέμονται από τον πελάτη με δυνατότητα να τις επιλέγουν και να καθορίζουν οι ίδιοι την αμοιβή τους, υπάρχουν προοπτικές να αναπτύξουν ένα χαρτοφυλάκιο, να δημιουργήσουν το πελατολόγιό τους, να εξασκήσουν τις δεξιότητές τους κ.λπ.

### Πλαίσιο 3 Πλατφόρμες και κατάρτιση εργαζομένων

Η πλατφόρμα αστικών μεταφορών Lyft εφαρμόζει ένα υποχρεωτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης σε θέματα ασφάλειας που αποτελείται από σύντομα βίντεο (2-4 λεπτά) τα οποία καλύπτουν θέματα όπως στρατηγικές επικοινωνίας, σεξουαλικά παραπτώματα, επιθετική συμπεριφορά κ.ά. (βλ. ιστότοπο της Lyft). Άλλα παραδείγματα είναι η Takeaway ή η UberEats, όπου οι νέοι αναβάτες διανομής τροφίμων συνοδεύονται από έναν πιο έμπειρο αναβάτη για να μάθουν πώς πρέπει να εκτελούνται οι εργασίες (βλ. ιστότοπους των πλατφορμών). Ορισμένες πλατφόρμες που διαμεσολαμβάνουν επιτόπου εργασίες αναθέτουν κάποια μαθήματα σε πιο έμπειρους εργαζομένους της πλατφόρμας (π.χ. ListMinut). Ένα παράδειγμα πιο ανεπτυγμένου προγράμματος κατάρτισης είναι η Lip work, η οποία παρέχει στον ιστότοπό της ποικίλους πόρους αυτοεκπαίδευσης, κοινωνικής μάθησης και ανάπτυξης (π.χ. ηλεκτρονικό βιβλίο, τεστ ετοιμότητας, φόρουμ). Ορισμένες πλατφόρμες, όπως η Frizbiz, συνεργάζονται με τρίτους για την παροχή εκπαίδευσης, υποδεικνύοντας την προτίμησή τους σε αυτή την εκπαίδευση ή και αγνοώντας εντελώς την εκπαίδευση προκειμένου να αποφύγουν να θεωρηθούν εργοδότες.

Πηγή: Hauben et al. (2020)

## 6.6 Υγεία και ασφάλεια

Οι κίνδυνοι υγείας και ασφάλειας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πηλατόρμες σε μεγάλο βαθμό δεν διαφέρουν από τα συναφή προβλήματα που αντιμετωπίζουν άλλοι εργαζόμενοι. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι σε πηλατόρμες που εκτελούν διαδικτυακές εργασίες, όπως γραφικός σχεδιασμός ή προγραμματισμός, συχνά υποφέρουν από μυοσκελετικά προβλήματα ή καταπόνηση των ματιών, παρόμοια με τους συναδέλφους τους σε ένα παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, η φύση και οι συνθήκες εργασίας στις πηλατόρμες ενέχουν χαρακτηριστικά που μπορεί να εντείνουν την επικινδυνότητα για την ψυχική και τη σωματική υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Garben, 2017· Eurofound, 2018b).

Σε σύγκριση με άλλες άτυπες μορφές εργασίας, η εργασία σε πηλατόρμες έχει χαμηλότερα επίπεδα ποιότητας, με δυσμενέστερες συνθήκες που επιδρούν αρνητικά στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, οι οποίοι παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά τραυματισμών και στρες (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2017β· Kubicek et al., 2019). Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας, οι γρήγοροι ρυθμοί εργασίας, οι στενές προθεσμίες, ο έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων σε πηλατόρμες, η συνεχής αληγοριθμική παρακολούθηση, η κοινωνικά και χωροταξικά απομονωμένη εργασία αποτελούν παράγοντες επιβάρυνσης της υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, η εργασία σε πηλατόρμες δημιουργεί νέους ψυχικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ενώ η προσπάθεια αντιμετώπισης του στρες μπορεί να οδηγήσει σε συνθήκες αντικοινωνικές ή/και επιβλαβείς για την υγεία.

Θα πρέπει επίσης να τονιστεί ότι οι πηλατόρμες παρέχουν συνήθως ελάχιστη ή καθόλου κατάρτιση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια, ενώ οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι νέοι με λιγότερη εμπειρία και λιγότερη επίγνωση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, αλλά και για τον τρόπο διαχείρισής τους, ή να ενδιαφέρονται λιγότερο για την αντιμετώπισή τους (Eurofound, 2018b· Garben, 2017).

Το ασαφές και διφορούμενο καθεστώς απασχόλησης και η έλλειψη συγκεκριμένου εργασιακού χώρου καθιστά δύσκολο τον προσδιορισμό και την εφαρμογή των κατάλληλων κανονισμών υγείας και ασφάλειας. Για παράδειγμα, οι εργασίες χαμηλής ειδίκευσης μπορεί να εκτελεστούν

οπουδήποτε και οποτεδήποτε. Απροσδιόριστο παραμένει επίσης το ζήτημα της ευθύνης για την υγεία και την ασφάλεια, καθώς ο ασαφής καταμερισμός των ευθυνών οδηγεί στη μετατόπιση ευθυνών και κινδύνων στους εργαζομένους. Σε κάθε περίπτωση, οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη δική τους επαγγελματική υγεία και ασφάλεια.

Τέλος, ανεπίσημα στοιχεία υποδηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες βιώνουν ρατσισμό, εκφοβισμό, σεξουαλικές παρενοχλήσεις, bullying και άλλες μορφές παραβατικής συμπεριφοράς από πελάτες (McMillan Cottom, 2020· Huws et al., 2019· Mandl, 2019).

## 6.7 Κοινωνική προστασία και ασφάλιση

Ευρήματα πρόσφατων ερευνών καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες τείνουν να έχουν ελλιπή πρόσβαση σε συστήματα κοινωνικής προστασίας στα αντίστοιχα κράτη-μέλη, ενώ κατά κανόνα οι εργαζόμενοι δεν απασχολούνται επίσημα και, εκτός σπάνιων εξαιρέσεων, δεν δηλώνονται στις αρμόδιες αρχές (Forde et al., 2017· Joyce et al., 2019· Becker and Chesalina, 2021b· Spasova et al., 2017· Mandl, 2019). Αυτό ενδεχομένως είναι αναμενόμενο, καθώς τα χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες αμφισβητούν την ίδια την αρχιτεκτονική των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης που βασίζονται σε εργοδοτικές εισφορές και κυριαρχούν σε πολλή κράτη-μέλη της ΕΕ με παροχές όπως, π.χ., οι παροχές αναπηρώσεως εισοδήματος για βραχυπρόθεσμες περιόδους «εκτός εργασίας» (ανεργία, ασθένεια ή μητρότητα) (European Commission, 2020a).

Ο αποσπασματικός και απρόβλεπτος χαρακτήρας της εργασίας, το ασαφές καθεστώς εργασιακής σχέσης, η διαλείπουσα απασχόληση και η δυνατότητα παράλληλης εργασίας σε διαφορετικές πλατφόρμες/πελάτες κ.ά. υποδηλώνουν τα σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν εργαζόμενοι σε πλατφόρμες όσον αφορά την κοινωνική προστασία σε σύγκριση με τους εργαζομένους με σταθερή σχέση εργασίας αλλά και όσους απασχολούνται σε «ρυθμιζόμενες» μορφές άτυπης εργασίας (μερική απασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου ή προσωρινή εργασία

μέσω πρακτορείου), ιδίως όταν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας με βάση τη σχέση εργασίας χρηματοδοτούνται από κοινωνικές εισφορές (σε αντίθεση με τα καθολικά συστήματα που χρηματοδοτούνται από φόρους) (European Commission, 2020a· 2021d· Schwellnus et al., 2019· Schoukens, 2020).

Για παράδειγμα, έρευνα σε 1.200 εργαζομένους που απασχολούνται διαδικτυακά σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης (Forde et al., 2017) διαπίστωσε ότι σχεδόν το 70% όλων των εργαζομένων σε πλατφόρμες στερούνται πρόσβασης σε συστήματα που καλύπτουν παροχές μητρότητας. Παρομοίως, το 63% δεν έχει πρόσβαση σε επιδόματα ανεργίας, παρά το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό ήταν άνεργο για κάποιο χρονικό διάστημα τα τελευταία πέντε χρόνια. Ταυτόχρονα, περίπου οι μισοί από τους εργαζομένους στην πλατφόρμα δεν έχουν πρόσβαση σε παροχές γήρατος (56%), αναπηρίας (60%) και ασθένειας (47%). Σύμφωνα με μελέτη της ΔΟΕ, το 56% των εργαζομένων δήλωσαν ότι η εργασία σε πλατφόρμες είναι η κύρια εργασία τους και μόνο το 55% ανέφερε ότι έχουν πρόσβαση σε υγειονομική κάλυψη (24% καταβάλληουν εισφορές για την ασφάλισή τους). Αυτά τα ποσοστά κάλυψης μειώνονται ακόμη περισσότερο όσον αφορά τις συντάξεις: μόνο το 25% των εργαζομένων σε πλατφόρμες έχουν πρόσβαση σε συνταξιοδοτικό σύστημα και μόνο το 15% καταβάλλει εισφορές για σύνταξη (Berg et al., 2018). Επίσης, και οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν σημαντικά μικρότερη πρόσβαση σε συστήματα κοινωνικής προστασίας σε ορισμένα κράτη-μέλη κύρια σε ό,τι αφορά επιδόματα ανεργίας (π.χ. Κύπρος, Γερμανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία), εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικούς τραυματισμούς (π.χ. Βέλγιο, Βουλγαρία, Κύπρος, Λετονία, Κάτω Χώρες), καθώς και επιδόματα ασθενείας (π.χ. Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία) (Spasova et al., 2017· European Commission, 2018).<sup>29</sup>

Τα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας και τα επίπεδα των παροχών λαμβάνουν υπόψη περιόδους εισφορών ή ασφάλισης, οι οποίες βασίζονται στον πραγματικό χρόνο εργασίας (ως βάση ή σημείο αναφοράς για την αμοιβή). Η θεσμική ή/και πραγματική πρόσβαση σε ένα συγκεκριμένο σύστημα ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας των κρατών-μελών της

29. Σε αρκετά κράτη-μέλη, η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους αυτοαπασχολούμενους είναι διαθέσιμη μόνο σε εθελοντική βάση. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, παρατηρείται χαμηλό ποσοστό εγγραφής στα κράτη-μέλη όπου υπάρχουν εθελοντικά συστήματα για τους αυτοαπασχολούμενους (Spasova et al., 2017).

ΕΕ εξαρτάται κατά κανόνα από κατώτατα όρια που σχετίζονται είτε με έναν ελάχιστο αριθμό περιόδων/ωρών εργασίας είτε με ένα ελάχιστο εισόδημα από εργασία για την παρεχόμενη εργασία (Spasova et al., 2017). Διαθέσιμες έρευνες σχετικά με τον χρόνο εργασίας και το εισόδημα αποκαλύπτουν ότι πολλοί εργαζόμενοι σε πλατφόρμες δεν πληρούν αυτά τα όρια στην πράξη (Pesole et al., 2018· Becker and Chesalina, 2021a). Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, καθόσον, όπως προαναφέρθηκε, εκτός από την ασταθή και διαλείπουσα εργασία τους, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες πρέπει να διαθέτουν σημαντικό χρόνο που δεν υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας, δεν αμείβεται και βρίσκεται εκ των πραγμάτων εκτός κάθε ασφαλιστικής καταγραφής ή βάσης υπολογισμού για κοινωνικές παροχές.

Αλλά προβλήματα για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες αφορούν τη διατήρηση και τη μεταβίβαση των κοινωνικών τους δικαιωμάτων κατά τη μετάβαση σε άλλες θέσεις εργασίας, όταν εργάζονται παράλληλα για διαφορετικές πλατφόρμες/πελάτες ή όταν εργάζονται υπό διαφορετικά καθεστάτα απασχόλησης, όπως συμβαίνει συχνά στην πράξη.

#### **Πλαίσιο 4** Εθνικές προσεγγίσεις της κοινωνικής προστασίας για την εργασία σε πλατφόρμες

Το Βέλγιο και η Γαλλία είναι τα δύο μοναδικά κράτη-μέλη που υιοθέτησαν ειδικά νομοθετήματα για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους σε πλατφόρμες στο πλαίσιο της κοινωνικής προστασίας παρ' ότι οι υποκείμενες πολιτικές εκτιμήσεις είναι πολύ διαφορετικές.

Στο Βέλγιο δρομολογήθηκε νομοθεσία για την ενίσχυση της συνεργατικής οικονομίας. Το εισόδημα που εισπράττεται για ορισμένα είδη εργασιών πλατφόρμας (π.χ. οικιακές υπηρεσίες και υπηρεσίες καθαρισμού, κηπουρική, μικρές οικοδομικές εργασίες) που εκτελούνται από ιδιώτες με μη επαγγελματική ιδιότητα απαλλήσσεται από τις κοινωνικές εισφορές και, ως εκ τούτου, δεν υπόκειται στα συστήματα κοινωνικής προστασίας για τους αυτοαπασχολούμενους. Η εργασία σε πλατφόρμες επιτρέπεται εφόσον διευκολύνεται από μια αναγνωρισμένη πλατφόρμα και οι ετήσιες αποδοχές δεν υπερβαίνουν ένα ορισμένο όριο (6.130 ευρώ για το οικονομικό έτος 2019). Ωστόσο, τον Απρίλιο του 2020, το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε τη νομοθεσία αντισυνταγματική, διότι δεν τηρούσε τις αρχές της ισότητας και του θεμιτού ανταγωνισμού μεταξύ των παρό-



χων υπηρεσιών που διευκολύνονται από καταχωρημένες διαδικτυακές πλατφόρμες (εργαζόμενοι σε πλατφόρμες επιτόπου) στη συνεργατική οικονομία και των συναδέλφων τους στους παραδοσιακούς επιχειρηματικούς τομείς, όπως οι υπηρεσίες καθαρισμού και οι εργασίες επισκευής.

Στη Γαλλία, ο νόμος El Khomri (2016) στοχεύει στους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους σε πλατφόρμες, οι οποίοι ορίζονται ως ανεξάρτητοι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε οικονομικά και τεχνικά εξαρτημένη σχέση με μια διαδικτυακή πλατφόρμα. Οι πλατφόρμες έχουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη να καταβάλουν την εισφορά των εργαζομένων σε πλατφόρμες, όταν αυτοί αποφασίζουν να συνάψουν ασφάλιση που καλύπτει τον κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων ή να ενταχθούν στο σύστημα εθελοντικής ασφάλισης για εργατικά ατυχήματα (άρθρα L. 7342-2).

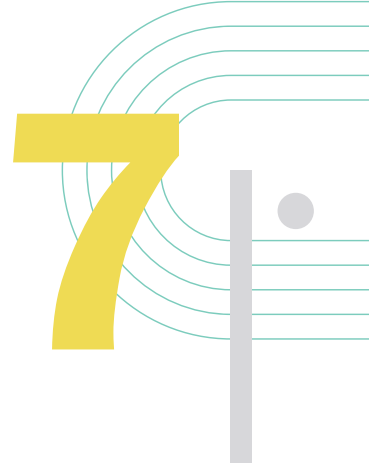
*Πηγή:* Hauben et al. (2020)

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί το λεγόμενο επιχείρημα του pin-money που προβάλλεται κατά των προτάσεων πολιτικής για τη συμπερίληψη περισσότερων εργαζομένων σε πλατφόρμες στο πλαίσιο κοινωνικής προστασίας (Berg, 2016). Σύμφωνα με αυτή τη λογική, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες δεν χρειάζονται πρόσθετα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, αφού στην πράξη εργάζονται σε πλατφόρμες για να εξασφαλίσουν ένα είδος χαρτζιλικιού (pin money), καθώς έχουν μια άλλη θέση εργασίας, η οποία εξασφαλίζει επαρκή (τυπική και αποτελεσματική) κάλυψη κοινωνικής προστασίας (Schoukens, 2020).

- ▶ Πρόσφατες έρευνες αμφισβητούν αυτά τα επιχειρήματα με επαρκή στοιχεία τα οποία δείχνουν ότι πολλοί εργαζόμενοι εξαρτώνται (σχεδόν) πλήρως από την εργασία σε πλατφόρμες, βιώνοντας πολλαπλές μορφές επισφάλειας, που σημαίνει ουσιαστικά ότι αυτοί που χρειάζονται μεγαλύτερη κοινωνική προστασία καλύπτονται λιγότερο (Huws et al., 2017· Forde et al., 2017· Joyce et al., 2019· European Commission, 2020a).
- ▶ Επιπλέον, έωλο αποδεικνύεται το επιχείρημα άλλης εργασίας με επαρκή κοινωνική προστασία, καθώς η έρευνα έχει υποδείξει ότι πρόκειται για άλλες ανασφαλείς και επισφαλείς μορφές μη τυποποιημένης απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης, οι οποίες επίσης συνοδεύονται από έλλειψη κάλυψης κοινωνικής προστασίας (Hoang et al., 2020· Forde et al., 2017· Huws et al., 2019).

Εν κατακλείδι, βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες θέτουν σε βαθιά αμφισβήτηση τα εθνικά, τα δημόσια και τα ιδιωτικά συστήματα και τους μηχανισμούς κοινωνικής προστασίας όσον αφορά την πρόσβαση, την κάλυψη και την εξασφάλιση αξιοπρεπούς προστασίας του εισοδήματος. Εάν δεν υπάρξουν κατάλληλες πολιτικές απαντήσεις για την αντιμετώπιση των προαναφερόμενων προκλήσεων, η εξάπλωση της οικονομίας των πλατφορμών θα διευρύνει τα σημερινά κενά, οδηγώντας σε αυξανόμενη επισφάλεια του εργατικού δυναμικού.

# Συνδικαλιστικά δικαιώματα – Συλλογική εκπροσώπηση



## 7.1 Εισαγωγή

Στη βιβλιογραφία, η οικονομία των πλατφορμών καταγράφεται ως ένα πεδίο με χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης (Schmidt, 2017· Aloisi, 2019· Prassl, 2018a· Joyce et al., 2020· Vandaele, 2018· Mandl, 2019· European Commission, 2020a· Lenaertset al., 2018· Kilhoffer et al., 2019· Johnston and Land-Kazlauskas, 2019). Θεμελιακά συνδικαλιστικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα εκπροσώπησης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, έχουν αναδειχτεί σε ακανθώδη ζητήματα, τα οποία απαιτούν αποφασιστική πολιτική δράση ή/και ρύθμιση σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο έστω για την ελάχιστη θεσμική προστασία όλων των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

- ▶ Σε σύγκριση με τους εργαζομένους σε συμβατικούς τομείς της οικονομίας, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης (μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι) ή το είδος της εργασίας τους (διαδικτυακή ή επιτόπια), σε σημαντικό βαθμό στερούνται συλλογικά δικαιώματα, τα οποία κατοχυρώνονται στα υφιστάμενα νομοθετικά πλαίσια σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο.
- ▶ Τα προβλήματα συνδικαλιστικών ελευθεριών για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες αφορούν τα γενικά δικαιώματα οργάνωσης, εκπροσώπησης, ενημέρωσης, ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο εταιρείας ή κλάδου, καθώς και σύναψης συλλογικών συμβάσεων με την πλατφόρμα (ή την εταιρεία τελικού χρήστη) για

- τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών, του χρόνου εργασίας, της υγείας, της ασφάλισης, της κοινωνικής προστασίας και της κατάρτισης.
- Οι διεκδικήσεις επίσης αφορούν και μια σειρά ειδικότερων ζητημάτων που έχουν σχέση με τη φύση της εργασίας σε πλατφόρμες, όπως είναι το δικαίωμα φορητότητας δεδομένων, η αδιαφανής αλγοριθμική διαχείριση, το δικαίωμα αποσύνδεσης, ο προσδιορισμός του χρόνου εργασίας, ο σεβασμός της προσωπικής ζωής.
  - Η συλλογική δράση και οργάνωση αποδυναμώνονται από την ίδια τη φύση της εργασίας σε πλατφόρμες, η οποία χαρακτηρίζεται από κοινωνική και χωροταξική απομόνωση σε διάσπαρτες τοποθεσίες, ανώνυμη παροχή εργασίας, αποπροσωποποιημένη σχέση με την πλατφόρμα, υψηλά ποσοστά εναλλαγής του εργατικού δυναμικού, ενώ η ασυμμετρία ισχύος μεταξύ πλατφορμών και εργαζομένων εμποδίζει την αποτελεσματική συλλογική δράση ή την άμεση επαφή με συναδέλφους (European Commission, 2020a· Prassl, 2018a· Vandaele, 2018· Johnston and Land-Kazlauskas, 2019).
  - Ενώ οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας συμβάλλουν στη μετατόπιση της ισορροπίας δυνάμεων σε βάρος των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με πολυεθνικές επιχειρήσεις πλατφόρμας, οι οποίες χρησιμοποιούν αδιαφανείς διαδικασίες πρόσληψης καθώς και αλγοριθμικής διοίκησης και αξιολόγησης, η οποία στηρίζεται στον αμιγώς ψηφιακό έλεγχο των εργαζομένων από τις πλατφόρμες, οι οποίες κατέχουν ολόενα και πιο κυρίαρχη θέση στην αγορά (European Commission, 2020a· Kellogg et al., 2020).

## 7.2 Εκπροσώπηση των εργαζομένων και των εργοδοτών σε πλατφόρμες

Η οικονομία των πλατφορμών ενέχει σημαντικές προκλήσεις για τα συνδικάτα, οι οποίες κυρίως πηγάζουν από το γεγονός οι πλατφόρμες λειτουργούν εκτός της παραδοσιακής σχέσης εργοδότη-εργαζομένου (ILO, 2021b· Schor and Vallas, 2023). Όπως προαναφέρθηκε στην παρούσα μελέτη, οι εργαζόμενοι κατά κανόνα χαρακτηρίζονται ανεξάρτητοι εργοπάροχοι και όχι

εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, με αποτέλεσμα να στερούνται δικαιωμάτων, θεσμικής προστασίας και παροχών που απολαμβάνουν άλλοι εργαζόμενοι (Katz and Krueger, 2019· Wood and Graham, 2018). Με άλλα λόγια, ο χαρακτηρισμός των εργαζομένων στις πλατφόρμες ως «ανεξάρτητων εργολήβων» δυσχεραίνει και τη συλλογική εκπροσώπησή τους, καθώς το καθεστώς αυτό προβάλλεται ως γενικά ασύμβατο με τη συμμετοχή σε συνδικάτο. Επιπλέον, οι περισσότερες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας «είναι αναμενόμενα εχθρικές προς κάθε προσπάθεια οργάνωσης μιας πραγματικά ανεξάρτητης εκπροσώπησης των εργαζομένων» (Prassl, 2018: 65). Κατά συνέπεια, δυσχέρειες παρουσιάζει τόσο η οργάνωση και η συνδικαλιστική εκπροσώπησή τους όσο και η διεκδίκηση καλύτερων όρων και συνθηκών εργασίας. Έτσι, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες καθώς και οι εργοδοτικές (πολυεθνικές) επιχειρήσεις πλατφόρμας γενικά δεν εκπροσωπούνται ή εκπροσωπούνται ελλιπώς από οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών στις εθνικές δομές κοινωνικού διαλόγου στα κράτη-μέλη.

Αρκετοί ερευνητές διαπιστώνουν τη ζωτική ανάγκη για συλλογική εκπροσώπηση στην οικονομία των πλατφορμών, επισημαίνοντας παράλληλα ότι τα συνδικάτα θα πρέπει να προσαρμόσουν τις στρατηγικές και τις δομές τους σε αυτό το νέο γίγνεσθαι (Schor and Vallas, 2023). Ο De Stefano (2020) επισημαίνει ότι τα συνδικάτα μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στη διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και κοινωνικής προστασίας για τους εργαζομένους στην εικονική οικονομία. Υπό το πρίσμα αυτό υποστηρίζεται ότι τα συνδικάτα πρέπει να αναπτύξουν νέες στρατηγικές που αντικατοπτρίζουν τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, όπως ψηφιακοί τρόποι δράσης, συνεργασίες με άλλες οργανώσεις και δράσεις συνηγορίας για κανονιστικές αλλαγές (Kaine et al., 2020). Παράλληλα, ειδικό βάρος αποδίδεται στον ρόλο των διαπραγματεύσεων συλλογικών συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων και υφιστάμενων συμβάσεων ως βάση διαπραγματεύσεως με τις εταιρείες πλατφορμών λαμβάνοντας υπόψη και τα προβλήματα αλγοριθμικής διαχείρισης (Countouris et al., 2021· De Stefano and Taes, 2021· Johnston and Land-Kazlauskas, 2019).

Παρά τις προαναφερόμενες δυσχέρειες, μπορούν να εντοπιστούν διάφορες μορφές και στρατηγικές συλλογικής εκπροσώπησης που δοκιμάζουν νέες μορφές ψηφιακής οργάνωσης, όπως διαδικτυακές πλατφόρμες συλλογικών διαπραγματεύσεων και ενημέρωσης, για να προσεγγίσουν και να κινητοποιήσουν τους εργαζομένους, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσπαρτη

γεωγραφική και χωροταξική κατανομή τους, που εμποδίζει παραδοσιακές μορφές συνδικαλιστικής συσπείρωσης και οργάνωσης. Οι ψηφιακές πρωτοβουλίες και μορφές οργάνωσης έχουν αναδειχτεί αποτελεσματική στρατηγική για την προσέγγιση και την κινητοποίηση των εργαζομένων στην οικονομία των πλατφορμών από τα συνδικάτα. Για παράδειγμα, η Ένωση Ανεξάρτητων Εργαζομένων της Μεγάλης Βρετανίας (IWGB) έχει ξεκινήσει μια ψηφιακή πλατφόρμα με την ονομασία «Gig Justice» για να βοηθήσει τους εργαζομένους να αποκτήσουν διαδικτυακή πρόσβαση στο νομικό σύστημα και σε άλλες πηγές πληροφόρησης στην προσπάθειά τους να οργανώσουν καλύτερα τις συλλογικές τους διεκδικήσεις.

Στη βιβλιογραφία αναφέρονται επίσης άλλες εναλλακτικές μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων, όπως οι εργατικοί συνεταιρισμοί ή οι αυτόνομες ενώσεις εργαζομένων που θα μπορούσαν να αποτελέσουν εναλλακτική λύση, παρέχοντας στους εργαζομένους μεγαλύτερη δυνατότητα ελέγχου και κυριότητας επί των πλατφορμών στις οποίες εργάζονται (Papadimitropoulos, 2021· Scholz, 2017). Για παράδειγμα, το κίνημα Platform Cooperativism υποστηρίζει τη δημιουργία συνεταιριστικών ψηφιακών πλατφορμών, οι οποίες ελέγχονται και λειτουργούν από τους εργαζομένους τους και όχι από εξωτερικούς επενδυτές (Mannan and Pek, 2021· Scholz, 2017). Ένα παράδειγμα συνεταιριστικής πλατφόρμας είναι η Up&Go, μια πλατφόρμα καθαρισμού και οικιακών υπηρεσιών που ανήκει και διοικείται από τους εργαζομένους της.

### *7.2.1 Εκπροσώπηση εργοδοτών*

Από την άλλη πλευρά, οι πολυεθνικές και άλλες επιχειρήσεις πλατφορμών δεν θεωρούν τους εαυτούς τους εργοδότες οι οποίοι χρειάζονται συλλογική εκπροσώπηση. Με λίγες εξαιρέσεις, δεν εκπροσωπούνται στα υφιστάμενα όργανα εκπροσώπησης των εργοδοτών στα κράτη-μέλη της ΕΕ και δεν συμμετέχουν στις εθνικές δομές και στους εθνικούς μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου. Συχνά εδρεύουν σε χώρες διαφορετικές από εκείνες στις οποίες ζουν οι εργαζόμενοι, γεγονός που δυσχεραίνει την άμεση εμπλοκή τους σε κάποια μορφή οργάνωσης που εκπροσωπεί μεγάλες επιχειρήσεις της ψηφιακής οικονομίας.

Προς το παρόν, σε δύο μόνο περιπτώσεις οι πλατφόρμες δημιούργησαν φορέα συλλογικής εκπροσώπησης. Πρόκειται για την Assodelivery, στον

κλάδο της διανομής τροφίμων στην Ιταλία, με μέλη τις Deliveroo, FoodToGo, Glovo, Social Food and Uber Eats,<sup>30</sup> και την ελβετική Swissmessengerlogistics (SML), η οποία είναι η ένωση εργοδοτών για τις αστικές υπηρεσίες ταχυμεταφορών. Λίγες πλατφόρμες εκπροσωπούνται από υφιστάμενες εργοδοτικές οργανώσεις, για παράδειγμα οι αυστριακές πλατφόρμες, των οποίων η συμμετοχή στο Αυστριακό Εμπορικό Επιμελητήριο ως εργοδοτών είναι υποχρεωτική, ενώ στο Βέλγιο είναι μέλη της εργοδοτικής οργάνωσης λιανικού εμπορίου (COMEOS). Στη Δανία τόσο οι εταιρείες πλατφορμών όσο και οι εργαζόμενοι έχουν ενταχτεί σε καθιερωμένες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις (Munkholm, 2020).

Γενικά, οι μικρότερες επιχειρήσεις εμφανίζονται πιο πρόθυμες να συμμετάσχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ή/και στον κοινωνικό διάλογο, αφενός για να ενισχύσουν το προφίλ τους κερδίζοντας την «εμπιστοσύνη» των εργαζομένων και των καταναλωτών ως επιχειρήσεις που παρέχουν δικαιότερες συνθήκες εργασίας και αφετέρου να διασφαλίσουν ρυθμίσεις που ταιριάζουν καλύτερα στο επιχειρηματικό τους μοντέλο (Lamannis, 2023).

Αντίθετα, στους μεγαλύτερους παίκτες (με τη σημαντική εξαίρεση της Just Eat) παραμένει η στάση αποφυγής συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εργατικής νομοθεσίας (Lamannis, 2023). Οι μεγαλοεργοδότες προτιμούν τις αποκαλούμενες «εθελοντικές συμφωνίες» (δεσμεύσεις με χαμηλή νομική αξία και έλλειμμα επιβολής, όπως δηλώσεις, μανιφέστα, συμφωνίες βέλτιστης πρακτικής κ.λπ.), ενώ ταυτόχρονα αλληιάζουν τμήματα του επιχειρηματικού τους μοντέλου για να παρακάμψουν τη νομοθεσία και τη νομολογία (Brockmann, 2022). Ορισμένες από αυτές καταφεύγουν όλο και περισσότερο στην υπεργολαβική ανάθεση (Aranguiz, 2021), ιδιαίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο, ή ακόμη εγκαταλείπουν ορισμένες χώρες (π.χ. Deliveroo στην Ισπανία).

Η τάση αυτή των επιχειρήσεων πλατφόρμας περιγράφεται ως «παράδοξο της πλατφόρμας» (Prassl, 2018: 8), όπου, ενώ επιχειρήσεις πλατφορμών αυτοπροβάλλονται ως «αγορές» και διαμορφωτές αγορών, στην πραγματικότητα συχνά ενεργούν ως παραδοσιακοί εργοδότες. Σε συλλογικό επίπεδο, αυτή η απόκρυψη του εργοδότη πίσω από την αλγοριθμική διαχείριση ενδεχομένως ενέχει κινδύνους για την αποδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες ιστορικά επέτρεψαν τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας (Degryse, 2016).

30. Βλ. <https://assodelivery.it/chi-siamo>.

## 7.3 Μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης: Παραδείγματα από τα κράτη-μέλη της ΕΕ και το Ηνωμένο Βασίλειο

Στην πράξη, η κατά κανόνα ψευδεπίγραφη κατάταξη των περισσότερων εργαζομένων ως αυτοαπασχολούμενων ελεύθερων επαγγελματιών αποκλείει τη συμμετοχή τους στα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα οποία παραδοσιακά προορίζονται για τις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ωστόσο, σε αρκετά κράτη-μέλη της ΕΕ, τόσο τρίτοβάθμιες εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και αυτόνομα πρωτοβάθμια συνδικάτα βάσης αναπτύσσουν δράσεις για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων σε πλατφόρμες, κύρια όσων εργάζονται σε επιτόπιες υπηρεσίες (προσωπικές μεταφορές, υπηρεσίες διανομής, υπηρεσίες καθαρισμού). Επίσης, σε αρκετά κράτη-μέλη έχουν δημιουργηθεί ενώσεις αυτοαπασχολούμενων. Τα κυριότερα αιτήματα αφορούν τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων για καλύτερες συνθήκες εργασίας, δίκαιες αμοιβές και κοινωνική προστασία αλλιώς και τη σωστή κατάταξη της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους.

Πρωτοβουλίες βάσης και κοινές δράσεις (τοπικές απεργίες, καμπάνιες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) από εργαζομένους σε πλατφόρμες έχουν εμφανιστεί πρόσφατα σχεδόν στα μισά κράτη-μέλη της ΕΕ, με ή χωρίς την υποστήριξη των συνδικάτων. Ωστόσο, αυτές οι μορφές οργάνωσης παραμένουν τοπικές και κατακερματισμένες, ενώ δίνουν έμφαση σε δράσεις συνηγορίας και ευαισθητοποίησης (European Commission, 2019c· Aloisi, 2019· Joyce et al., 2020). Παράλληλα, οι περισσότερες από αυτές αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα βιωσιμότητας (Lenaerts et al., 2018).<sup>31</sup> ΕΕ

Έχουν επίσης δημιουργηθεί χαλαρά δομημένα διαδικτυακά φόρουμ για παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους, αλλιώς αυτά αντιμετωπίζουν δυσκολίες για την προώθηση της συλλογικής δράσης (Degryse, 2016· Johnston και Land-Kazlauskas, 2019). Η ομάδα εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου της ΕΕ για τον αντίκτυπο του ψηφιακού μετασχηματισμού στις αγορές εργασίας ανέφερε την ύπαρξη άτυπων δικτύων εργαζομένων σε πλατφόρμες και τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την αλληλοϋποστήριξη και τη διαμόρφωση συλλογικών απαντήσεων σε θέματα που αφορούν τον

31. Στο Παράρτημα παρατίθενται παραδείγματα από τις χώρες της ΕΕ και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ πιο αναλυτικά στοιχεία παρατίθενται κωδικοποιημένα ανά κράτος-μέλος.



χώρο εργασίας (European Commission, 2019c). Για παράδειγμα, η πλατφόρμα Coworker.org, επιτρέπει στους εργαζομένους που εργάζονται για μια συγκεκριμένη εταιρεία να σχηματίσουν ένα δίκτυο, το οποίο έχει συμβάλει στην επιτυχή έκβαση θεμάτων, όπως οι μισθολογικές πολιτικές σε επίπεδο εταιρείας ή οι βελτιώσεις σε τοπικούς χώρους διαλείμματος σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες και σε τοπικές εταιρείες (European Commission, 2019c). Η πρωτοβουλία FairCrowdWork, η οποία αποσκοπεί στην προώθηση δίκαιων και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες φέρνει σε επαφή εργαζομένους, συνδικάτα και ερευνητές για να διερευνήσουν και να αναπτύξουν νέα μοντέλα συλλογικής εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες.

Οι εργαζόμενοι στην υπηρεσία διανομής φαγητού της πλατφόρμας Foodora δημιούργησαν Συμβούλιο Εργασίας, με την υποστήριξη της Vida, του αυστριακού συνδικάτου που εκπροσωπεί τους εργαζομένους στον τομέα των μεταφορών και των υπηρεσιών (Johnston and Land-Kazlauskas, 2019). Η πρωτοβουλία Liefern am Limit ιδρύθηκε στις αρχές του 2018 και είναι το πρώτο επιχειρησιακό συμβούλιο που είχαν δημιουργήσει οι εργαζόμενοι της Deliveroo στην Κοιλωνία.<sup>32</sup> Τόσο οι εργαζόμενοι της Deliveroo όσο και εργαζόμενοι από άλλες πλατφόρμες, όπως η Foodora, χρησιμοποίησαν την πρωτοβουλία για να ενημερώσουν το κοινό για τις ανησυχίες τους και τις συνθήκες εργασίας. Από τον Νοέμβριο του 2018, η Liefern am Limit συνεργάζεται επίσημα με το Συνδικάτο Τροφίμων, Ποτών και Εστίασης (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG) υποστηρίζοντας άλλους εργαζομένους σε πλατφόρμες στον κλάδο της διανομής τροφίμων στη Γερμανία. Επίσης, διοργανώνει τακτικές εκδηλώσεις δικτύωσης και ενημέρωσης καθώς και παρεμβάσεις προς τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, για παράδειγμα στο γερμανικό ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Με τη συνεργασία της NGG και της Liefern am Limit, δημιουργήθηκαν επιχειρησιακά συμβούλια της Foodora στην Κοιλωνία, το Αμβούργο (μαζί με το Κίελν και τη Βρέμν), τη Φρανκφούρτη (μαζί με το Όφενμπαχ), τη Νυρεμβέργη και τη Στουτγάρδη με αποτέλεσμα τη σύναψη συλλογικής σύμβασης που προβλέπει βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και αμοιβές για τους αναβάτες που δραστη-

<sup>32</sup> Τον Αύγουστο του 2019 η Deliveroo διέκοψε τη λειτουργία της στη Γερμανία, αλλά η Liefern am Limit συνεχίζει τη δράση της στον χώρο της διανομής τροφίμων στη Γερμανία.

ριοποιούνται στην πόλη (European Commission, 2019b). Στόχος είναι να συσταθούν και άλλες επιτροπές και έτσι να ακουστούν οι ανησυχίες των εργαζομένων από τις πλατφόρμες και την κοινωνία.

Το πρωτοβάθμιο Ανεξάρτητο Συνδικάτο Εργαζομένων της Μεγάλης Βρετανίας (Independent Workers Union of Great Britain – IWGB) εκπροσωπεί εργαζομένους σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Το IWGB έχει εμπλακεί σε διάφορες νομικές υποθέσεις διεκδικώντας τον ορθό προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες και γενικότερα υπερασπίστηκε τα δικαιώματα και την προστασία τους.

Στην Ισπανία, το σωματείο RidersXDerechos ιδρύθηκε το 2017 και εκπροσωπεί τους αναβάτες διανομής τροφίμων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται για εταιρείες όπως η Deliveroo και η Glovo. Η Alternativa Sindical de Trabajadores (AST), ένα μικρότερο συνδικάτο, εκπροσωπεί τους εργαζομένους σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους, όπως η υπηρεσία ride-hailing, η διανομή φαγητού και η οικιακή καθαριότητα. Η AST εργάζεται για την ενδυνάμωση, τη δίκαιη αμοιβή και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες εκπροσωπούνται και από τις μεγάλες συνομοσπονδίες, οι οποίες έχουν κερδίσει σημαντικές δικαστικές νίκες. Τέτοια είναι η περίπτωση της Unión Sindical Obrera (USO), ενός από τα μεγαλύτερα και πιο ισχυρά συνδικάτα της Ισπανίας, το οποίο διαθέτει τμήμα επικεντρωμένο στους εργαζομένους σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών ride-hailing, της διανομής τροφίμων και της οικιακής καθαριότητας. Η συνομοσπονδία Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) διαθέτει ειδικό τμήμα για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους, διεκδικώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας, κοινωνική προστασία και δίκαιη αμοιβή.

Αξιόλογες προσπάθειες έχουν γίνει επίσης από τη συνομοσπονδία UGT (Unión General de Trabajadores – Γενική Ένωση Εργαζομένων), ένα από τα μεγαλύτερα και πιο ισχυρά συνδικάτα στην Ισπανία, που ιδρύθηκε το 1888. Τα τελευταία χρόνια, η UGT συμμετέχει ενεργά στην προώθηση των δικαιωμάτων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στις πλατφόρμες Uber, Deliveroo και Glovo. Η UGT αναγνωρίζει την ανάγκη προσαρμογής των παραδοσιακών εργασιακών μοντέλων στον εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της οικονομίας των

πλητφορμών. Πιστεύουν ότι η προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στην ψηφιακή εποχή είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση δίκαιων και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας όχι μόνο για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες αλλά και γενικότερα για όλους τους εργαζομένους σε μια οικονομία. Για να υπερασπιστεί τα δικαιώματα των εργαζομένων σε πλατφόρμες, η Συνομοσπονδία UGT έχει συμμετάσχει σε διάφορες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες, όπως:

- i. *Δικαστικές διεκδικήσεις:* Έχει κινηθεί νομικά κατά των εταιρειών πλατφορμών, υποστηρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατατάσσονται ως μισθωτοί και να δικαιούνται τα αντίστοιχα δικαιώματα και προστασίες. Έχει υποστηρίξει τους εργαζομένους στην κατάθεση αγωγών και έχει συμμετάσχει ενεργά στις δικαστικές διαδικασίες.
- ii. *Συλλογικές διαπραγματεύσεις:* Έχει συμμετάσχει σε διαπραγματεύσεις με εταιρείες πλατφορμών για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, διεκδικώντας δίκαιους μισθούς, ασφαλιστική κάλυψη και κοινωνικές παροχές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι διαπραγματεύσεις κατέληξαν στη σύναψη συμβάσεων που παρέχουν καλύτερες συνθήκες για τους εργαζομένους στις πλατφόρμες.
- iii. *Εκστρατείες ευαισθητοποίησης:* Έχει οργανώσει εκστρατείες ευαισθητοποίησης για να αναδείξει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες και να αυξήσει την υποστήριξη του κοινού για τον αγώνα τους. Οι εκστρατείες αυτές αποσκοπούν στην ενημέρωση του κοινού σχετικά με την πραγματικότητα της εργασίας σε πλατφόρμες και την ανάγκη για βελτιωμένους κανονισμούς και προστασία.
- iv. *Συνεργασία με άλλους ενδιαφερόμενους φορείς:* Συνεργάζεται με άλλα συνδικάτα, οργανώσεις εργαζομένων και φορείς της κοινωνίας των πολιτών με στόχο τη δημιουργία ενός κοινού μετώπου για την άσκηση πίεσης στους φορείς χάραξης πολιτικής και στις εταιρείες πλατφορμών.

Στην Ιταλία, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες εκπροσωπούνται είτε από αυτόνομα πρωτοβάθμια σωματεία βάσης ή από τις μεγάλες συνομο-

σπονδίες, οι οποίες έχουν συστήσει ειδικά τμήματα για την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Το σωματείο βάσης UGL ιδρύθηκε από την ένωση μοτοσικλετιστών «Riders Union» το 2016 για να εκπροσωπήσει τα συμφέροντα των εργαζόμενων αναβατών διανομής τροφίμων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται για εταιρείες όπως η Deliveroo και η Uber Eats. Η Ένωση Riders έχει έκτοτε επεκταθεί και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και εργάζεται για την προώθηση δίκαιων μισθών, συνθηκών εργασίας και παροχών για τους εργαζομένους διανομής, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται για ψηφιακές πλατφόρμες.

Η ισχυρότερη από τις τρεις ιταλικές συνομοσπονδίες, η Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), διαθέτει ειδικό τμήμα για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Οι άλλες δύο ιταλικές συνομοσπονδίες, οι οποίες ασκούν επίσης σημαντική επιρροή, η Unione Italiana del Lavoro (UIL) και η Συνομοσπονδία Ιταλικών Συνδικάτων Εργαζομένων (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL), έχουν επίσης συστήσει τμήματα με αντικείμενο τους εργαζομένους σε πλατφόρμες.

Στη Γαλλία τέσσερις συνδικαλιστικές οργανώσεις βάσης εκπροσωπούν εργαζομένους σε πλατφόρμες, όπως η Uber, η Deliveroo και η TaskRabbit, είτε ως αυτόνομες οργανώσεις βάσης ή ως τμήματα των μεγαλύτερων συνομοσπονδιών.

- ▶ CGT-Uber: Το συνδικάτο αυτό ιδρύθηκε το 2016 και είναι μέλος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργασίας (CGT), ενός από τα μεγαλύτερα και πιο ισχυρά συνδικάτα της Γαλλίας. Εκπροσωπεί τους οδηγούς της Uber στη Γαλλία και έχει οργανώσει απεργίες και διαμαρτυρίες για να διεκδικήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας και υψηλότερες αμοιβές για τους οδηγούς.
- ▶ CLAP: Ιδρύθηκε το 2018 και εκπροσωπεί εργαζομένους σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους, όπως η διανομή φαγητού, η μεταφορά και η καθαριότητα.
- ▶ CNT-SO: Αυτό το συνδικάτο είναι συνδεδεμένο με την Εθνική Συνομοσπονδία Εργασίας (CNT) και εκπροσωπεί εργαζομένους σε πλατφόρμες σε διάφορους κλάδους. Υπερασπίζεται την αυτοδιαχείριση και την αυτονομία των εργαζομένων, καθώς και καλύτερες συνθήκες εργασίας και αμοιβές για τους εργαζομένους στις πλατφόρμες.
- ▶ SUD-Solidaires: Αυτό το συνδικάτο είναι συνδεδεμένο με την ομοσπονδία συνδικάτων Solidaires και εκπροσωπεί τους εργαζομένους σε

πλητφόρμες σε διάφορους κλάδους. Υπερασπίζεται τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των επισφαλώς εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε πλητφόρμες, και εργάζεται για την οικοδόμηση αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων σε διάφορους τομείς.

Στις σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία) και στις χώρες της Μπενελούξ (Βέλγιο, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο), οι οποίες έχουν ισχυρή συνδικαλιστική παράδοση, τα συνδικάτα είναι γενικά καλά οργανωμένα, έχουν δραστηριοποιηθεί ενεργά για την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων στις πλητφόρμες και για τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων με τις εταιρείες πλητφορμών. Οι προσπάθειες αυτές έχουν συμβάλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις πλητφόρμες στις χώρες αυτές. Για παράδειγμα, στη Δανία, το συνδικάτο «3F» έχει δημιουργήσει μια πλητφόρμα για τους εργαζομένους σε πλητφόρμες με την ονομασία «Rideklubben» για την παροχή υποστήριξης και βοήθειας στους οδηγούς ταξί (ride-hailing). Στη Νορβηγία, η Συνομοσπονδία Ενωμένων Συνδικάτων «Fellesforbundet», που εκπροσωπεί όλους τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα, δημιούργησε επίσης μια πλητφόρμα για εργαζομένους σε πλητφόρμες με την ονομασία «Nyss», η οποία προσφέρει νομικές συμβουλές και πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ομοίως, στη Σουηδία, η συνομοσπονδία «Unionen», που αποτελεί τη μεγαλύτερη οργάνωση για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα έχει δημιουργήσει ένα πρόγραμμα με την ονομασία «Plattformslösningar», το οποίο έχει στόχο να παρέχει στους εργαζομένους σε πλητφόρμες υποστήριξη, συμβουλές και συλλογική διαπραγματευτική δύναμη. Στη Φινλανδία, το συνδικάτο «Service Union United» (PAM), που εκπροσωπεί γενικά τους εργαζομένους στον τομέα των υπηρεσιών, δραστηριοποιείται και στην εκπροσώπηση εργαζομένων σε πλητφόρμες και έχει διαπραγματευτεί συλλογικές συμβάσεις με πλητφόρμες όπως η Uber και η Foodora.

Στο Βέλγιο, η συνομοσπονδία ABVV/FGTB έχει δημιουργήσει μια πλητφόρμα για τους εργαζομένους σε πλητφόρμες με την ονομασία «Flexpro», η οποία τους προσφέρει νομικές συμβουλές και υποστήριξη. Στην Ολλανδία, η συνομοσπονδία «FNV» έχει αναπτύξει αξιόλογη δραστηριότητα στην εκπροσώπηση των εργαζομένων σε πλητφόρμες, στη διαπραγμάτευση συμφωνιών με πλητφόρμες όπως η Deliveroo και η Uber αλλά και σε

μακροχρόνιους δικαστικούς αγώνες (βλ. Παράρτημα). Στο Λουξεμβούργο, η ανεξάρτητη ομοσπονδία εργαζομένων «OGBL» εκπροσωπεί τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και έχει διαπραγματευτεί συλλογικές συμβάσεις με πλατφόρμες όπως η Uber. Το συνδικάτο έχει επίσης δημιουργήσει μια πλατφόρμα για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες με την ονομασία «Jobseeker.lu», η οποία παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

## 7.4 Μορφές και εμπειρία συνδικαλιστικής δράσης – δικαστικοί αγώνες

Σε γενικές γραμμές τα παραδοσιακά συνδικάτα διαδραματίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο σε όλες τις χώρες, είτε σε συνεργασία με άλλους φορείς, δηλαδή θεσμικά όργανα, είτε με οργανώσεις βάσης εργαζομένων, όπως στην Ιταλία και τη Δανία.

Ένα παράδειγμα συλλογικής δράσης των εργαζομένων στις πλατφόρμες εκτός Ευρώπης είναι η απεργία του 2019 την οποία οργάνωσαν οι οδηγοί της Uber και της Lyft στην Καλιφόρνια διεκδικώντας καλύτερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας. Η απεργία οργανώθηκε από μια ομάδα με την ονομασία Rideshare Drivers United, η οποία συνδέεται με τη μεγάλη αμερικανική συνδικαλιστική οργάνωση στον κλάδο μεταφορών Teamsters. Σε ανακοίνωσή της, η ομάδα ανέφερε: «Το αίτημά μας είναι απλό: δίκαιη αμοιβή και παροχές, ασφάλεια της εργασίας και φωνή στη δουλειά». Η απεργία αυτή προσέληκε σημαντική προσοχή από τα μέσα ενημέρωσης και κέρδισε δημόσια υποστήριξη.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το συνδικάτο Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) έχει εμπλακεί σε δικαστικές διεκδικήσεις υψηλού προφίλ, συμπεριλαμβανομένης μιας επιτυχημένης αμφισβήτησης της κατάταξης των οδηγών της Uber ως ανεξάρτητων εργολήβων. Το συνδικάτο έχει επίσης οργανώσει απεργίες και διαμαρτυρίες για να διεκδικήσει καλύτερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Οργανωμένες ή αυθόρμητες κινητοποιήσεις σε πολλά κράτη-μέλη εκδηλώνονται όλο και συχνότερα· για παράδειγμα, οι κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας των οδηγών της Uber στις Βρυξέλλες ενάντια στις αλληλοαναιρούμενες

δικαστικές αποφάσεις σχετικά με την αποσαφήνιση του εργασιακού τους καθεστώτος (Βλ. Παράρτημα). Αυθόρμητες κινητοποιήσεις, απεργίες και διαμαρτυρίες έχουν οργανωθεί και στην Ελλάδα (Βλ. Υποκεφάλαιο 9.2).

Σημαντικό κομμάτι δράσης αποτελούν οι δικαστικοί αγώνες τους οποίους έχουν ξεκινήσει οι εργαζόμενοι με την υποστήριξη μεγάλων εθνικών συνδικάτων, οργανώσεων βάσης ή διακρατικών κληδικών δικτύων/φορέων υποστήριξης, όπως η ADCU, που εκπροσωπεί courier και οδηγούς, και η IAATW (Διεθνής Συμμαχία Εργαζομένων στις Μεταφορές μέσω Εφαρμογών). Η πρώτη καταγεγραμμένη αγωγή κατά πλατφόρμας ψηφιακής εργασίας χρονολογείται από το 2013 και έλαβε χώρα στις ΗΠΑ: Otey εναντίον Crowdfunder. Στην υπόθεση αυτή το δικαστήριο εντόπισε παραβιάσεις του νόμου περί δίκαιων εργασιακών προτύπων (FLSA) και αποφάσισε υπέρ της χορήγησης κατώτατου μισθού για τους εργαζομένους της Crowdfunder που εκτελούσαν μικροεργασίες μέσω του Amazon Mechanical Turk. Για την Ευρώπη, το Eurofound στο ειδικό του αποθετήριο για την οικονομία των πλατφορμών περιλαμβάνει κατάλογο αγωγών των εργαζομένων.

Κεντρικό αίτημα στους δικαστικούς αγώνες αποτελεί η επανακατάταξη των εργαζομένων ως μισθωτών με εξαρτημένη σχέση εργασίας, έτσι ώστε να καταστεί δυνατή η διεκδίκηση δικαιωμάτων και παροχών τα οποία τους στερεί η εικονική κατάταξή τους ως αυτοαπασχολούμενων. Σε κάθε περίπτωση, οι ρυθμιστικές ασάφειες και ελλείψεις καθιστούν τις δικαστικές διεκδικήσεις εξαιρετικά δύσκολες, πολυδάπνες και χρονοβόρες, ενώ σημαντικό πρόβλημα συνιστούν οι συχνά αντικρουόμενες αποφάσεις που εκδίδονται από διαφορετικά δικαστήρια της ίδιας χώρας· για παράδειγμα, οι αλληλεπλήρητες και συνεχιζόμενες δίκες στο Βέλγιο σχετικά με την αναγνώριση του εργασιακού καθεστώτος των οδηγών της Uber. Επίσης:

- ▶ Στην Ολλανδία, οι εργαζόμενοι ατομικά και ομαδικά με τη στήριξη της συννομοσπονδίας FNV ξεκίνησαν δικαστικές διεκδικήσεις πριν από 7 χρόνια, με νίκες στα δικαστήρια από το 2018, αλλά χωρίς καμία αλληλαγή στις συνθήκες εργασίας τους, καθώς οι πλατφόρμες βρίσκουν τρόπους να μην εφαρμόσουν τις δικαστικές αποφάσεις.
- ▶ Στο Βέλγιο, μια αγωγή κατά μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας κόστισε 24.000 ευρώ στα συνδικάτα που συνέδραμαν τους εργαζομένους να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.
- ▶ Στη Γαλλία, περισσότερες από 1.000 υποθέσεις επανακατάταξης εκ-

κρεμούν ενώπιον των δικαστηρίων για την έκδοση απόφασης (για περισσότερες πληροφορίες όσον αφορά τους κυριότερους δικαστικούς αγώνες βλ. Παράρτημα).

Συμπερασματικά, ενώ η οικονομία των πλατφορμών και γενικότερα ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας ενέχουν ερωτήματα για το μέλλον και τη δράση των συνδικάτων, η ταχύτατη εξάπλωση της εργασίας στις πλατφόρμες, σε συνδυασμό με την πολύπλευρη επισφάλεια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, καθιστά επιτακτική την οργάνωση και τη συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση και αναπόφευκτους τους διεκδικητικούς αγώνες.

Αφενός, τα υφιστάμενα «παραδοσιακά» συνδικάτα γενικότερα θα χρειαστεί να προσαρμόσουν τις στρατηγικές και τις δομές τους στο νέο πλαίσιο των ψηφιακών μορφών εργασίας και αφετέρου νέες μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων ενδέχεται επίσης να αποτελέσουν βιώσιμες εναλλακτικές λύσεις στα παραδοσιακά συνδικαλιστικά μοντέλα.

Όπως αναδεικνύει η ακόλουθη συζήτηση, η συνάντηση παραδοσιακών και νέων μορφών οργάνωσης έχει αποδώσει θετικά αποτελέσματα για την αναγνώριση και την κατοχύρωση των αιτημάτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες, ενάντια σε ισχυρές επιχειρήσεις, οι οποίες συστηματικά αρνούνται ή αποφεύγουν να εφαρμόσουν δικαστικές αποφάσεις.

## 7.5 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις

Οι συλλογικές συμβάσεις και τα θεμελιώδη συνδικαλιστικά δικαιώματα αφορούν τις διμερείς διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών (ή των αντιπροσωπευτικών τους οργάνων) και οργανώσεων των εργαζομένων. Ωστόσο, η τριαδική σχέση που χαρακτηρίζει την εργασία σε πλατφόρμες δεν συνάδει με τη διμερή συγκρότηση των εργασιακών σχέσεων που εδράζεται στην ύπαρξη εργαζομένων και εργοδοτών. Επιπλέον, η κατά κανόνα κατάταξη των εργαζομένων σε πλατφόρμες (νόμιμα ή μη) στους αυτοαπασχολούμενους αποκόπει τη συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων από την πρόσβαση στα συλλογικά τους δικαιώματα, περιορίζοντας τη δυνατότητα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων.



Η εσφαλμένη κατάσταση, τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας, οι ανισότητες αμοιβών, ο απεριόριστος ή/και απροσδιόριστος χρόνος εργασίας, τα συστήματα αξιολόγησης και οι αδιαφανείς αλγοριθμικές διεργασίες διοίκησης και ελέγχου είναι μερικά μόνο από τα ζητήματα που παρακινούν τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους να απαιτήσουν ένα διαφορετικό ρυθμιστικό πλαίσιο, είτε μέσω κινητοποιήσεων είτε μέσω δικαστικών διαδικασιών (Joyce et al., 2020· Lamannīs, 2023).

Η σημασία της συλλογικής οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δράσης για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας στις πλατφόρμες αναδεικνύεται από αρκετούς μελετητές (Aloisi and Gramano, 2019· Joyce et al., 2023· Schor and Vallas, 2023). Στη μελέτη περίπτωσης των οδηγών της Uber, οι Rosenblat and Stark (2016) υπογραμμίζουν ότι η συλλογική διεκδικητική δράση καθίσταται αναγκαία λόγω ασυμμετριών στην πληροφόρηση και του αλγοριθμικού ελέγχου των εργαζομένων που συμβάλλουν σε δυσμενείς συνθήκες εργασίας και χαμηλές αμοιβές. Ο Srnicek (2017) υποστηρίζει ότι η άνοδος του καπιταλισμού των πλατφορμών έχει αλλιάξει ριζικά τη φύση της εργασίας δημιουργώντας νέες προκλήσεις για τους εργαζομένους και τα συνδικάτα και τονίζει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της πολυεπίπεδης επισφάλειας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

### **Πλαίσιο 5** Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν εργαζομένους σε πλατφόρμες στην ΕΕ

Σε πρόσφατη μελέτη του Ινστιτούτου της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) καταγράφηκαν συνολικά 52 πρωτοβουλίες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τριάντα επτά (37) από αυτές αφορούσαν τον κλάδο της διανομής τροφίμων, κύρια στην Ιταλία, στην Ισπανία και στις σκανδιναβικές χώρες. Με τα παραδοσιακά συνδικάτα να διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο, 30 πρωτοβουλίες κατέληξαν σε συλλογικές συμβάσεις, 18 από τις οποίες συνήφθησαν σε επίπεδο επιχείρησης (Lamannīs, 2023).

Οι περισσότερες από αυτές τις πρωτοβουλίες (30 από τις 52) αφορούν συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου μια υφιστάμενη συλλογική σύμβαση τροποποιήθηκε ή/και επικαιροποιήθηκε για να καλύπτει τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Έτσι,

καταγράφονται τρεις κύριες τάσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην οικονομία των πλατφορμών:

- α. υπογραφή νέων συλλογικών συμβάσεων σε κλαδικό/εθνικό επίπεδο (6 από τις 30),
- β. επέκταση των υφιστάμενων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ώστε να καλύπτουν και τους εργαζομένους σε πλατφόρμες (4 από τις 30), και
- γ. σύναψη σύμβασης σε επίπεδο επιχείρησης (18 από τις 30).

*Πηγή: Lamannis (2023).*

Συνολικά, τα παραδείγματα αποτελεσματικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων σε πλατφόρμες στα κράτη-μέλη της ΕΕ (και στο Ηνωμένο Βασίλειο) είναι περιορισμένα. Σε αυτά τα παραδείγματα περιλαμβάνονται εργαζόμενοι στην παράδοση τροφίμων (delivery) στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Ιταλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες καθαριότητας και όσοι παρέχουν υπηρεσίες διερμνείας στη Δανία κ.ά. (European Commission, 2020a). Άλλες μελέτες (Lenaerts et al., 2018· European Commission, 2020a) επισημαίνουν τη μικρή αύξηση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων σε ορισμένες χώρες της ΕΕ (π.χ. Δανία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία, Νορβηγία).

Ορισμένες από αυτές τις συμβάσεις αφορούν ειδικά την εργασία σε πλατφόρμες, ενώ άλλες επεκτείνουν το πεδίο εφαρμογής τους στους μισθωτούς ή/και στους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Οι πρώτες καλύπτουν κυρίως την επιτόπου εργασία, όπως η διανομή τροφίμων, οι υπηρεσίες καθαρισμού και οι ατομικές μεταφορές, γεγονός που υποδηλώνει καλύτερη οργάνωση των εργαζομένων στις πλατφόρμες αυτές σε σύγκριση με όσους απασχολούνται στις καθαρά διαδικτυακές πλατφόρμες. Στην πλειονότητα των συλλογικών συμβάσεων, αιτήματα που απορρέουν από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της οικονομίας των πλατφορμών (όπως η φορητότητα των δεδομένων, η αλγοριθμική διαχείριση, η διαφάνεια του αλγορίθμου κ.λπ.) δεν αντιμετωπίζονται επαρκώς (De Stefano and Taes, 2021). Σε γενικές γραμμές πολλές συμβάσεις σχεδιάζονται ως ένα πρώτο βήμα, παρέχοντας έναν αρχικό «πυρήνα» δικαιωμάτων που θα επικαιροποιείται με την πάροδο του χρόνου από μελλοντικές επαναδιαπραγματεύσεις.

Στις σκανδιναβικές χώρες, όπου το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πολύ υψηλό, θεσμοθετημένες και κλαδικές μορφές δράσης συναντώνται με τις διεκδικήσεις των εργαζομένων στην ψηφιακή οικονομία (Jesnes et al., 2019). Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η πρώτη συλλογική σύμβαση στον τομέα της εργασίας σε πλατφόρμες εντοπίζεται στη Δανία, όπου το 80% των μισθωτών εργαζομένων καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις (Heiland, 2020). Πρόκειται για μια σημαντική σύμβαση μεταξύ της δανικής πλατφόρμας Hilfr για τις οικιακές βοηθούς και της Ενωμένης Ομοσπονδίας Εργαζομένων της Δανίας (3F), που υπογράφηκε τον Απρίλιο του 2018 (Heiland, 2020). Η σύμβαση προβλέπει κατώτατο ωρομίσθιο, επίδομα ασθενείας, μέριμνα σύνταξης και υγειονομικής περίθαλψης, δικαιώματα διακοπών και αποζημίωσης για εντολές/παραγγελίες εργασίας που ακυρώνονται. Οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας μπορούν να αποφασίσουν ύστερα από 100 ώρες εργασίας αν θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται ως μισθωτοί στο πλαίσιο της σύμβασης ή ως αυτοαπασχολούμενοι. Στη Δανία, υπάρχει επίσης σύμβαση με τη Voocali, μια πλατφόρμα μεταφραστικών υπηρεσιών (βλ. Παράρτημα).

Στη Σουηδία, με το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων να ανέρχεται στο 90%, υπάρχουν διάφορες συλλογικές συμβάσεις με πλατφόρμες. Παράδειγμα επιτυχημένης συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί η κλαδική σύμβαση μεταξύ της Σουηδικής Ένωσης Εργαζομένων στις Μεταφορές και της πλατφόρμας μεταφορών Bzzt, η οποία ρυθμίζει τους όρους εργασίας των εργαζομένων στην πλατφόρμα στο ίδιο επίπεδο με εκείνους των οδηγών ταξί (Jesnes et al., 2019· Johnston and Land-Kazlauskas, 2019). Ορισμένες πλατφόρμες στις σκανδιναβικές χώρες καλύπτονται από υφιστάμενους κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις για την προσωρινή εργασία, καθώς είναι εγγεγραμμένες ως εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (Instajobs και Gigstr στη Σουηδία και Chabber στη Δανία). Οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις υπογράφηκαν από τις πλατφόρμες χωρίς συνδικαλιστική κινητοποίηση. Στην περίπτωση της Foodora στη Νορβηγία, ωστόσο, οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας απέτυχαν.

Στη Γερμανία, το συνδικάτο IG BAU διαπραγματεύτηκε το 2017 μια κλαδική συλλογική σύμβαση για 600.000 εργαζομένους σε υπηρεσίες καθαρισμού, που απασχολούνταν σε μεμονωμένες πλατφόρμες οι οποίες δεν συμμετείχαν στις διαπραγματεύσεις. Επίσης, οι διαπραγματεύσεις με

την πλατφόρμα διανομής τροφίμων Foodora ακυρώθηκαν χωρίς αποτέλεσμα. Πέραν αυτού, η Γερμανία δεν έχει μέχρι στιγμής συλλογικές συμβάσεις με πλατφόρμες, αλλά υπάρχουν τα πρώτα σημάδια κοινωνικού διαλόγου μεταξύ μεμονωμένων εταιρειών που εδρεύουν στη Γερμανία και των συνδικάτων.

Στην Ισπανία, οι προσπάθειες συλλογικής διαπραγμάτευσης με την πλατφόρμα Deliveroo απέτυχαν, επειδή η πλατφόρμα δεν αναγνώρισε την ομάδα RiderXDerechos ως εκπρόσωπο των κούριερ, γεγονός που οδήγησε σε απεργίες και δημόσιες εκστρατείες. Στην Ιταλία, οι τρεις συνομσπονδίες, το δημοτικό συμβούλιο και μια τοπική πλατφόρμα διανομής τροφίμων υπέγραψαν σύμβαση τον Μάιο του 2018 για την ασφαλιστική κάλυψη, τον ελάχιστο μισθό και τον χρόνο εργασίας στην Μπολόνια. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το συνδικάτο GMB και η εταιρεία ταχυμεταφορών Hermes υπέγραψαν σύμβαση τον Φεβρουάριο του 2019, η οποία εισήγαγε το επίδομα αδείας των οδηγών και έναν εγγυημένο κατώτατο μισθό.<sup>33</sup> Η προσπάθεια της IWGB να αναγνωρισθεί ως εκπρόσωπος των κούριερ της Deliveroo δεν έγινε δεκτή από τα δικαστήρια τον Νοέμβριο του 2017 (Eurofound, 2018c: 100).

## 7.6 Συνδικαλιστικά δικαιώματα και πολιτική ανταγωνισμού της ΕΕ

Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι ανασταλτικό παράγοντα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, και γενικότερα στην κατοχύρωση θεμελιακών εργασιακών δικαιωμάτων, αποτελεί η αντιμονοπωλιακή νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ ή/και σε εθνικό επίπεδο, καθώς περιορίζει τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα για αυτοαπασχολούμενους (συμπεριλαμβανομένων όσων απασχολούνται σε πλατφόρμες) με το σκεπτικό ότι προκύπτει στρέβλωση του ανταγωνισμού μεταξύ επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, σε πολλές χώρες, η νομοθεσία περί ανταγωνισμού απαγορεύει στους αυτο-

---

<sup>33</sup> Η Hermes δεν είναι πλατφόρμα με τη στενή έννοια του όρου, αλλά μια εταιρεία που κάνει εντατική χρήση ενός συστήματος εργασίας με αυτοαπασχολούμενους οδηγούς, στο οποίο οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν μόνο ατομικές αναθέσεις.

απασχολούμενους να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, με το σκεπτικό ότι αποτελούν καρτέλ (ILO, 2021b). Και τούτο, κατά παράβαση της διεθνούς εργατικής νομοθεσίας που υιοθετήθηκε από τη ΔΟΕ και το Συμβούλιο της Ευρώπης<sup>34</sup> και περιλαμβάνει τους αυτοαπασχολούμενους στο πεδίο εφαρμογής του δικαιώματος του συνεταιριζέσθαι και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (θέση την οποία συμμερίζεται το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) (Hauben et al., 2020· Countouris et al., 2021).<sup>35</sup> Επομένως, οι συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ αντιπροσωπευτικών φορέων των αυτοαπασχολούμενων και των πλατφορμών σχετικά με αυτές τις συγκεκριμένες πτυχές που διέπουν τις εργασιακές ρυθμίσεις δεν αντιβαίνουν στην αντιμονοπωλιακή νομοθεσία κατά των καρτέλ (Kilhoffer et al., 2019).

Στην πραγματικότητα, ενώ η πολιτική ανταγωνισμού της ΕΕ έχει σχεδιαστεί για την προώθηση του ανταγωνισμού στην αγορά, η ταξινόμηση των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως ανεξάρτητων εργολάβων μπορεί να οδηγήσει σε αντιανταγωνιστικές πρακτικές από τις επιχειρήσεις πλατφόρμας (De Stefano, 2018). Η ταξινόμηση αυτή επιτρέπει στις εταιρείες να αποφύγουν την καταβολή του κατώτατου μισθού, τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης και άλλα μέτρα προστασίας της εργασίας, δίνοντάς τους αθέμιτο πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών τους που συμμορφώνονται με τους εν λόγω κανονισμούς. Για παράδειγμα, η έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τη χρήση δεδομένων από την Amazon για την απόκτηση αθέμιτου πλεονεκτήματος έναντι τρίτων πωλητών στην πλατφόρμα της καταδεικνύει το ενδεχόμενο αντιανταγωνιστικών πρακτικών από τις κυρίαρχες εταιρείες πλατφορμών (European Commission, 2020a).

---

34. Το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αφορά την ελευθερία του συνεταιριζέσθαι, η εφαρμογή της οποίας επεκτάθηκε στους αυτοαπασχολούμενους στην υπόθεση *Vdrdur Olafsson* κατά της Ισλανδίας, αριθ. 20161/06 (17 Ιουλίου 2010). Η ελευθερία του συνεταιριζέσθαι περιλαμβάνει το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και της σύναψης συλλογικών συμβάσεων.

35. Ενώ η νομοθεσία της ΕΕ και η νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ εξακολουθούν να αποκλείουν τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όταν εμποδίζονται ή στρεβλώνονται οι συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού, δεν φαίνεται να αντιτίθενται στη συλλογική δράση των αυτοαπασχολούμενων σε πλατφόρμες για άλλα θέματα, όπως οι όροι και οι προϋποθέσεις της συμβατικής τους σχέσης, οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης ή η χρήση αλγορίθμων και ανατροφοδότησης από τους πελάτες με βάση τις ψηφιακές τεχνολογίες που επηρεάζουν την κατανομή, την οργάνωση και την αξιολόγηση της εργασίας (Countouris et al., 2021).

## 7.7 Επίλογος

Καταλήγοντας, είναι εύκολα αντιληπτό ότι, εκτός από τις εγγενείς δυσχέρειες της εργασίας σε πλατφόρμες, όσο δεν αντιμετωπίζεται αποφασιστικά το ζήτημα της ορθής ταξινόμησης του καθεστώτος εργασίας στις πλατφόρμες, οι εργαζόμενοι που ψευδεδίγραφα κατατάσσονται ως αυτοαπασχολούμενοι θα συνεχίσουν να παραμένουν στο περιθώριο του εργασιακού συνδικαλιστικού γίγνεσθαι και των κεκτημένων του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, ενώ και οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι θα υφίστανται περιορισμούς των εργασιακών και των κοινωνικών τους δικαιωμάτων, καθώς θα θεωρούνται δυνάμει ανταγωνιστικοί επιχειρηματίες ως προς τις επιχειρήσεις ψηφιακών πλατφορμών.

Ωστόσο, η συζήτηση στο παρόν κεφάλαιο αναδεικνύει ότι, παρά τις δυσχέρειες, οι εργαζόμενοι αγωνίζονται επιλέγοντας διάφορες μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης που εκτείνονται από νέες εναλλακτικές μορφές οργάνωσης, όπως διαδικτυακές πλατφόρμες εργαζομένων, συνεταιρισμοί, αυτόνομες ενώσεις/οργανώσεις βάσης εργαζομένων και δράσεις συνηγορίας, έως τη συνεργασία ή την ένταξή τους σε ειδικά τμήματα καθιερωμένων μεγάλων συνδικάτων/συννομοσπονδιών. Παρά τις επιμέρους εξαιρέσεις, τα μέχρι τώρα αποτελέσματα των εντεινόμενων διεκδικητικών αγώνων αποτιμούνται ως θετικά τόσο σε ό,τι αφορά συλλογικές διαπραγματεύσεις που κατέληξαν στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων όσο και δικαστικές αποφάσεις που δημιουργούν δεδικασμένο στην κατοχύρωση σημαντικών δικαιωμάτων.

Ειδικότερα, επιτυχία έχουν σημειώσει διαπραγματεύσεις και δικαστικοί αγώνες που είτε υποστηρίζονται είτε διεξάγονται απευθείας από τα μεγάλα καθιερωμένα συνδικάτα σε πολλή κρήνη-μέλη. Σε κάθε περίπτωση, τα καθιερωμένα συνδικάτα πρέπει να αναπτύξουν νέες στρατηγικές που αντικατοπτρίζουν τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, για να προσεγγίσουν και να κινητοποιήσουν τους εργαζομένους, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσπαρτη γεωγραφική και χωροταξική κατανομή τους, που εμποδίζει παραδοσιακές μορφές συνδικαλιστικής συσπείρωσης και οργάνωσης.

## Πλαίσιο ευρωπαϊκής πολιτικής



Οι πλατφόρμες παγκόσμιας εμβέλειας που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ, εκτός από τα εργασιακά και τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, θέτουν υπό αμφισβήτηση και τα υφιστάμενα ρυθμιστικά πλαίσια σε τομείς πολιτικής όπως ο ανταγωνισμός, η εσωτερική αγορά, η ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών και των δεδομένων, η προστασία των καταναλωτών, η φορολογία, τα πνευματικά δικαιώματα και η προστασία των δεδομένων. Καθώς το επιχειρηματικό μοντέλο των ψηφιακών πλατφορμών εξαπλώνεται ταχύτητα σε νέους τομείς, με αρνητικές επιπτώσεις στη βιωσιμότητα των παραδοσιακών επιχειρήσεων, μέσω και του αθέμιτου ανταγωνισμού, η ρύθμιση της εργασίας σε πλατφόρμες αποτελεί ζήτημα προτεραιότητας στην ατζέντα πολιτικής της ΕΕ.

Μια πλήρης επισκόπηση της πολύπλευρης ευρωπαϊκής πολιτικής για τις προκλήσεις της ψηφιακής εποχής είναι πέρα από τα όρια της παρούσας μελέτης.<sup>36</sup> Ωστόσο, ως προοίμιο της ανάλυσής μας για νομοθετικές πρωτοβουλίες χρήσιμη είναι μια αναφορά σε νομοθετήματα που αφορούν γενικότερα τις άτυπες μορφές εργασίας, την προστασία προσωπικών δεδομένων και την προστασία των δικαιωμάτων των χρηστών και των όρων δίκαιου ανταγωνισμού.

Η Επιτροπή τον Ιούνιο του 2019 ενέκρινε την «Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» με στόχο την

<sup>36</sup> Για μια πλήρη επισκόπηση της πολύπλευρης ευρωπαϊκής πολιτικής βλ. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_el](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_el).

επέκταση ουσιαστικών δικαιωμάτων σε εργαζομένους που βρίσκονται σε καθεστώς μη τυπικής απασχόλησης<sup>37</sup> με συμβάσεις κατά παραγγελία, συμβάσεις διαλείπουσας απασχόλησης και συμβάσεις με ρήτρες αποκλειστικότητας, οι οποίοι μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο ασαφών ή αθέμιτων πρακτικών και να συναντήσουν εμπόδια στην επιβολή των δικαιωμάτων τους (European Commission, 2019a). Η Οδηγία αναφέρει επίσης τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, οι οποίοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εφόσον δεν είναι αυτοαπασχολούμενοι. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αρχική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περιλάμβανε και έναν ορισμό του εργαζομένου, με βάση τη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, ως φυσικού προσώπου «που παρέχει υπηρεσίες για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου, έναντι αμοιβής» (COM/2017/0797, σ. 8). Ωστόσο, η τελική Οδηγία που εκδόθηκε δεν παρείχε γνωσιακό ορισμό του εργαζομένου, αφήνοντας το ζήτημα στη δικαιοδοσία των κρατών-μελών.

Η Πράξη για τις ψηφιακές υπηρεσίες (Digital Services Act – DSA)<sup>38</sup> και η Πράξη για τις ψηφιακές αγορές (Digital Markets Act) (βλ. Πλαίσιο 2) αποτελούν ένα ενιαίο σύνολο κανόνων που ισχύουν σε ολόκληρη την ΕΕ. Έχουν δύο κύριους στόχους:

- να διασφαλίσουν έναν ασφαλέστερο ψηφιακό χώρο στον οποίο να προστατεύονται τα θεμελιώδη δικαιώματα όλων των χρηστών ψηφιακών υπηρεσιών, και
- τη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού για την προώθηση της καινοτομίας, της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας τόσο στην ενιαία ευρωπαϊκή αγορά όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σημαντικές ρυθμίσεις περιέχουν επίσης ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (European Commission, 2016) και ο Κανονισμός

---

37. Όπως προσδιορίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η μη τυπική ή άτυπη εργασία περιλαμβάνει μόνιμη μερική απασχόληση και προσωρινή μερική και πλήρη απασχόληση (Spasova et al., 2017).

38. Τον Απρίλιο του 2023 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε στη δημοσιότητα τον πρώτο κατάλογο με τις διαδικτυακές πλατφόρμες που θα πρέπει πλέον να συμμορφωθούν με την Πράξη για τις ψηφιακές Υπηρεσίες (Digital Services Act – DSA). Ο κατάλογος περιλαμβάνει 17 πολύ μεγάλες πλατφόρμες και δύο πολύ μεγάλες μηχανές αναζήτησης που έχουν απήχηση σε τουλάχιστον 45 εκατ. μηνιαίους ενεργούς χρήστες, όπως οι Alibaba AliExpress, Amazon Store, Apple AppStore, Booking.com, Facebook Google Play, Google Maps, GoogleShopping, LinkedIn, Pinterest, Snapchat, Twitter, Wikipedia, Google Search, Bing, Tiktok, YouTube, Zalando.



για την Προώθηση της Δίκαιης Μεταχείρισης και της Διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολήθνης (European Commission, 2019b). Ο πρώτος ρυθμίζει τη συλλογή, τη χρήση και τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και θεσπίζει διατάξεις σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των εργαζομένων. Διασφαλίζει στους εργαζομένους στις πλατφόρμες, που αποτελούν υποκείμενα των δεδομένων, το δικαίωμα σε δίκαιη και διαφανή επεξεργασία δεδομένων και το δικαίωμα να διασφαλίζουν ότι τα προσωπικά τους δεδομένα είναι ακριβή. Ο δεύτερος κανονισμός, γνωστός και ως ο κανονισμός «πλατφόρμα προς επιχειρήσεις» (platform to business – P2B), στοχεύει να διασφαλίσει ένα δίκαιο, διαφανές και προβλέψιμο επιχειρηματικό περιβάλλον για τις μικρότερες επιχειρήσεις που βασίζονται στις μηχανές αναζήτησης και στις πλατφόρμες, με μέτρα κατά των αθέμιτων συμβάσεων και των εμπορικών πρακτικών στη σχέση πλατφόρμας-επιχείρησης. Περιλαμβάνει επίσης ορισμένες διατάξεις που προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στις πλατφόρμες, όπως το δικαίωμα σε σαφείς και προσβάσιμες πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους και το δικαίωμα να προσβάλλουν τυχόν αθέμιτες πρακτικές.

## 8.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή

Λαμβάνοντας υπόψη την ταχεία εξάπλωση των ψηφιακών μορφών εργασίας και υπό την επίδραση των μέτρων κατά της πανδημίας, τον Δεκέμβριο του 2021 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε μια *συνεκτική δέσμη μέτρων* για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες, τα οποία επί του παρόντος δεν κατοχυρώνονται στο εργατικό δίκαιο της ΕΕ.<sup>39</sup> Πρόκειται για ένα σύνολο ρυθμίσεων της ΕΕ που θα παρέχει αυξημένη ασφάλεια δικαίου, με στόχο να διασφαλίσουν ότι τα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών θα απολαμβάνουν τα εργασιακά δικαιώματα και τις κοινωνικές παροχές που δικαιούνται, συμπεριλαμβανομένης και πρόσθετης προστασίας όσον αφορά την αλγοριθμική διαχείριση.

39. Βλ. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605).

Συγκεκριμένα, η δέσμη μέτρων περιλαμβάνει:

1. *Πρόταση Οδηγίας* για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες με μέτρα για τον ορθό προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών και νέα δικαιώματα τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους όσον αφορά την αλγοριθμική διαχείριση.
2. *Ανακοίνωση* για την προσέγγιση και τα μέτρα της ΕΕ σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμες. Στόχος είναι να τεθούν τα θεμέλια για διεθνή πρότυπα για εργασία υψηλής ποιότητας σε πλατφόρμες. Τα μέτρα συμπληρώνονται από δράσεις που θα πρέπει να αναλάβουν οι εθνικές αρχές, οι κοινωνικοί εταίροι και άλλοι αρμόδιοι φορείς στο επιμέρους πεδίο ενδιαφέροντός τους.
3. *Σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών* οι οποίες αποσαφηνίζουν την εφαρμογή του δίκαιου ανταγωνισμού της ΕΕ στις συλλογικές συμβάσεις αυτοαπασχολούμενων που επιδιώκουν τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Το σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών αποσκοπεί στην παροχή ασφάλειας δικαίου και στη διασφάλιση ότι το δίκαιο ανταγωνισμού της ΕΕ δεν εμποδίζει τις προσπάθειες των αυτοαπασχολούμενων που βρίσκονται σε σχετικά αδύναμη θέση να βελτιώσουν συλλογικά τις συνθήκες εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών· για παράδειγμα, όταν αντιμετωπίζουν σημαντική ανισορροπία στη διαπραγματευτική τους δύναμη. Το σχέδιο κατευθυντήριων γραμμών καλύπτει τόσο τις διαδικτυακές όσο και τις μη διαδικτυακές περιπτώσεις.

Το συγκεκριμένο τρίπτυχο πολιτικής και κυρίως η δηλούμενη πρόθεση για δεσμευτικό νομοθέτημα υπό μορφή Ευρωπαϊκής Οδηγίας έγιναν ευμενώς δεκτά από τα συνδικάτα, καθώς έχει διανυθεί μεγάλη απόσταση από το 2016, όταν για πρώτη φορά προτάθηκε ένα «ευρωπαϊκό θεματολόγιο για τη συνεργατική οικονομία». Τότε, η Επιτροπή –υπό το κράτος πίεσεων από μεγάλες ψηφιακές πλατφόρμες– αποδέχτηκε το αφήγημα περί «εφεύρεσης» ενός νέου καινοτόμου τομέα με δημιουργία θέσεων εργασίας που θα παρείχαν ευελιξία, ενθαρρύνοντας τα κράτη-μέλη της ΕΕ να αποφύγουν βιαστικές ρυθμίσεις που ενδεχομένως θα «σκότωναν την οικονομία».

## 8.2 Η πρόταση Οδηγίας της ΕΕ: Διερεύνηση τρόπων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες

Έπειτα από αρκετές παλινδρομήσεις, η ταχεία εξάπλωση των ψηφιακών πλατφορμών στη συγκυρία της πανδημίας Covid-19 επιτάχυνε την εκπόνηση στοχευμένων δράσεων και νομοθετικών ρυθμίσεων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Έτσι, η πρόταση Οδηγίας, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε δύο στάδια, δημοσιεύτηκε τελικά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Σεπτέμβριο του 2021 (European Commission, 2021c). Στις διαβουλεύσεις, η Επιτροπή ζήτησε τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα απαιτούμενα νομοθετικά μέτρα προσδιορίζοντας τους επτά τομείς παρέμβασης:

1. καθεστώς απασχόλησης,
2. συνθήκες εργασίας,
3. πρόσβαση στην κοινωνική προστασία,
4. πρόσβαση στην εκπροσώπηση και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,
5. διασυννοριακή διάσταση,
6. αλγοριθμική διαχείριση,
7. συνεχής επιμόρφωση και επαγγελματικές ευκαιρίες για άτομα που εργάζονται σε πλατφόρμες.

## 8.3 Εννοιολογικά και ρυθμιστικά ζητήματα

Η νομοθετική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για μια δεσμευτική Οδηγία καλείται να αντιμετωπίσει χρόνια προβλήματα και νομικά κενά τα οποία χαρακτηρίζουν την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες και στερούν από τους εργαζομένους βασικά εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα.

Κυρίαρχο ζήτημα στη συζήτηση για ένα κατάλληλο ρυθμιστικό πλαίσιο αποτελεί η αποσαφήνιση του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων στις πλατφόρμες. Και τούτο διότι δεν υπάρχει τυποποιημένος ορισμός του όρου «εργαζόμενος» στο δίκαιο της ΕΕ, γεγονός που καθιστά δύσκολη την οριοθέτηση και την ταξινόμηση της γκρίζας ζώνης μεταξύ

της παραδοσιακής απασχόλησης και της υποαπασχόλησης, αφήνοντας σε εκκρεμότητα το ζήτημα του πεδίου εφαρμογής των οδηγιών στον τομέα της απασχόλησης.<sup>40</sup> Έτσι, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες καταγράφονται επίσημα ως αυτοαπασχολούμενοι, ανεξάρτητα από την εργασιακή τους πραγματικότητα, η οποία καθορίζεται από μια σχέση εξάρτησης χωρίς τα επίπεδα επαγγελματικής ανεξαρτησίας που χαρακτηρίζουν τους αυτοαπασχολούμενους. Κατά συνέπεια, αν η πλατφόρμα προσδιορίσει όλους τους εργαζομένους της ως αυτοαπασχολούμενα άτομα, οι ίδιοι (και τα συνδικάτα τους) θα πρέπει να προσφύγουν στα δικαστήρια για να αποδείξουν την ιδιότητα του μισθωτού. Πρόκειται για μια δαπανηρή, χρονοβόρα και επαχθή διαδικασία στην οποία λίγιοι εργαζόμενοι μπορούν να αντεπεξέλθουν οικονομικά, όπως φαίνεται και από τις μέχρι τώρα καταγεγραμμένες δικαστικές ολιγάριθμες δικαστικές αποφάσεις (βλ. Παράρτημα)

Επιπλέον, οι συνθήκες αδιαφάνειας στερούν από τους εργαζομένους την πρόσβαση σε στοιχεία κρίσιμη σημασίας για κάθε διεκδίκηση που έχει σχέση με την αποσαφήνιση και την επιβεβαίωση του καθεστώτος απασχόλησής τους.

Το ασαφές εργασιακό καθεστώς, εκτός από ρυθμιστικές δυσχέρειες αποτελεί επίσης πηγή σημαντικής ανομοιογένειας στην κατάσταση των εργαζομένων σε πλατφόρμες μεταξύ των κρατών-μελών. Το παραδοσιακό δυαδικό σύστημα του εργατικού δικαίου (μισθωτοί έναντι αυτοαπασχολούμενων) δεν είναι συμβατό με την ιδιαίτερη φύση της εργασίας σε πλατφόρμες και το φαινόμενο της εικονικής υποαπασχόλησης. Ορισμένα κράτη-μέλη αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ως αυτοαπασχολούμενους, άλλα ως μισθωτούς, ενώ υπάρχουν και κάποια, όπως η Ιρλανδία, τα οποία καθορίζουν το καθεστώς τους εξετάζοντας μία σειρά κριτηρίων.

Σε έρευνα της Price Waterhouse Coopers (PwC Legal, 2019)<sup>41</sup> σχετικά με τον προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης σε ορισμένα κράτη-μέλη της ΕΕ και στο Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζεται ένα μωσαϊκό διαφο-

40. Υπάρχουν μέχρι στιγμής περισσότερες από 100 δικαστικές αποφάσεις και 15 διοικητικές αποφάσεις στην ΕΕ που ασχολούνται με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Στις περισσότερες από τις υποθέσεις που επιλύθηκαν οι ανεξάρτητοι εργολάβοι επαναπροσδιορίστηκαν ως εργαζόμενοι και οι πλατφόρμες ως εργοδότες.

41. Η έρευνα ανατέθηκε στην PwC από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound).

ρετικών ρυθμιστικών παρεμβάσεων. Εξετάζοντας εθνικά νομικά πλαίσια και νομολογίες, η έρευνα διαπίστωσε ότι οι περισσότερες χώρες παρέχουν τη δυνατότητα καθεστώτος αυτοαπασχόλησης ή σύμβασης εργασίας. Μόνο τρεις χώρες διαθέτουν εκ των προτέρων μια τρίτη δυνατότητα, το ενδιάμεσο καθεστώς του «οικονομικά εξαρτημένου αυτοαπασχολούμενου», το οποίο παρέχει βασική κοινωνική προστασία με μεγαλύτερη ευελιξία (Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία και Ιταλία). Ωστόσο, στην πράξη αυτή η τρίτη επιλογή δεν δημιουργήθηκε σε καμία από αυτές τις χώρες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη διάχυση της νομικής αβεβαιότητας, καθώς παραμένει η ασάφεια σχετικά με το αν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες πρέπει να ταξινομούνται είτε ως αυτοαπασχολούμενοι είτε ως μισθωτοί, και στη συνέχεια η αβεβαιότητα των κοινωνικών τους δικαιωμάτων (για μια πιο αναλυτική παρουσίαση των ευρημάτων βλ. Παράρτημα).

## 8.4 Οι κυριότερες προτεινόμενες ρυθμίσεις

Όπως αναφέρεται στο σκεπτικό της Επιτροπής, με την πρόταση Οδηγίας τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών αποκτούν το σωστό καθεστώς απασχόλησης με γνώμονα την πραγματική τους σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα. Η εφαρμογή της Οδηγίας θα εξασφαλίσει πρόσβαση στα ισχύοντα δικαιώματα εργασίας και κοινωνικής προστασίας, στη δικαιοσύνη, στη διαφάνεια και σε λογοδοσία για την αλγοριθμική διαχείριση, με έμφαση στην ικνηλασιμότητα και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις εξελίξεις στην εργασία μέσω πλατφορμών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που λειτουργούν διασυνοριακά.

Το σχέδιο οδηγίας προτείνει μέτρα σε *τρεις άξονες*:

1. Το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
2. Προτάσεις αλγοριθμικής διαχείρισης για όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες.
3. Υποχρεώσεις των πλατφορμών να δηλώνουν την εργασία στις εθνικές αρχές.

Με βάση αυτούς τους άξονες οι κυριότερες προτεινόμενες ρυθμίσεις έχουν ως εξής:

- ▶ Το σχέδιο Οδηγίας αναγνωρίζει ότι η εργασία σε πλατφόρμες δεν είναι εύκολο να κατηγοριοποιηθεί και υιοθετεί τον παραδοσιακό διαχωρισμό μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων.<sup>42</sup>
- ▶ Τονίζοντας ότι η εφαρμογή των παραδοσιακών κριτηρίων και η εστίαση στη «νομική υποταγή» ως κριτήριο για τη διάκριση αυτή έχει οδηγήσει στη λανθασμένη κατάταξη εργαζομένων σε πλατφόρμες ως αυτοαπασχολούμενων, το σχέδιο επικεντρώνεται στον σωστό προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης με βάση τα πραγματικά περιστατικά και όχι από τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται η σχέση του εργαζομένου με την πλατφόρμα.
- ▶ Στο άρθρο 4 θεσπίζεται το νομικό τεκμήριο ότι υφίσταται σχέση εργασίας μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, εάν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας.
- ▶ Το νομικό τεκμήριο της εργασιακής σχέσης θα ισχύει εάν πληρούνται τουλάχιστον δύο από τα πέντε κριτήρια εξάρτησης: α) καθορισμός/έλεγχος της αμοιβής, β) εφαρμογή κανόνων όσον αφορά την εμφάνιση, τη συμπεριφορά ή την εκτέλεση της εργασίας, γ) εποπτεία της απόδοσης, δ) περιορισμός της ελευθερίας οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, ή/και δ) ουσιαστικός περιορισμός της δυνατότητας δημιουργίας πελατειακής βάσης ή εκτέλεσης εργασιών για οποιονδήποτε τρίτο.
- ▶ Το τεκμήριο αυτό μπορεί να ανατραπεί (rebuttal), αλλά το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπάρχει σχέση εργασίας θα βαρύνει την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας (άρθρο 5).
- ▶ Αυτό πιθανότατα θα σημαίνει ότι σε περίπτωση αμφιβολίας, όταν η πλατφόρμα δεν είναι σε θέση να αποδείξει την απουσία σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος στην πλατφόρμα θα θεωρείται εργαζόμενος και, ως εκ τούτου, θα προστατεύεται από την εθνική νομοθεσία που αφορά τον χρόνο εργασίας, το επίδομα αδείας, τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, την προστασία από εργατικά ατυχήματα, την ανεργία, την ασθένεια και το γήρας.

42. Η ιδέα μιας τρίτης κατηγορίας εργαζομένων με νομικό καθεστώς μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, όπως υπάρχει ήδη στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιταλία, δεν ακολουθείται στο σχέδιο Οδηγίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και ορισμένες εθνικές αρχές ήταν σθεναρά αντίθετες στην ιδέα της εισαγωγής ενός τέτοιου ενδιάμεσου καθεστώτος.

- ▶ Ο εργαζόμενος και οι εθνικές αρχές μπορούν να επικαλεστούν αυτό το τεκμήριο, το οποίο, όταν πρόκειται για συνεχιζόμενη σχέση εργασίας, δεν έχει αναδρομική ισχύ, αλλά εφαρμόζεται μόνο από την ημερομηνία έναρξης ισχύος των εκτελεστικών μέτρων.
- ▶ Η Οδηγία προτείνει επίσης ένα πλαίσιο δικαιωμάτων για όλους τους εργαζομένους στις πλατφόρμες όσον αφορά τη διαφάνεια της αλγοριθμικής διαχείρισης. Τα δικαιώματα αυτά περιλαμβάνουν το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται ότι χρησιμοποιούνται τέτοια συστήματα, το είδος των αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τέτοια συστήματα, τις παραμέτρους που χρησιμοποιούνται και τη βαρύτητά τους στις αποφάσεις αυτές, καθώς και την αιτιολογία των αποφάσεων όταν αυτές επηρεάζουν τη δέσμευση των εργαζομένων με την πλατφόρμα καθώς και το δικαίωμα να ζητηθεί επανεξέταση της απόφασης.
- ▶ Οι πλατφόρμες πρέπει να δηλώνουν τις εργασίες που εκτελούνται σε ένα κράτος-μέλος στις αρμόδιες αρχές εργασίας και κοινωνικής προστασίας του εν λόγω κράτους-μέλους.
- ▶ Τέλος, για τις εταιρείες πλατφορμών θεσπίζονται απαιτήσεις: α) παρακολούθησης για τις αποφάσεις που λαμβάνονται από αλγορίθμους και β) υποβολής εκθέσεων που περιλαμβάνουν δεδομένα σχετικά με τον αριθμό των ατόμων τα οποία εκτελούν εργασία μέσω των πλατφορμών και τους όρους και τις προϋποθέσεις που ισχύουν για τις διάφορες συμβατικές σχέσεις.

Η Επιτροπή θα πρέπει να επανεξετάσει την εφαρμογή της Οδηγίας ύστερα από πέντε χρόνια.

## 8.5 Η παρέμβαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Σημαντική υπήρξε η ερευνητική και νομοθετική δράση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που ανέλαβε τη σκυτάλη τον Σεπτέμβριο του 2021 εγκρίνοντας το ψήφισμα «Δίκαιες συνθήκες εργασίας, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες – Νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη» (European Parliament, 2021).

Στις 12 Δεκεμβρίου η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (EMPL) υπερψήφισε ένα συμβιβαστικό κείμενο Έκθεσης, το οποίο εστιάζει στην «προστασία των εργαζομένων, την προστασία των καλών εργοδοτών και την προστασία των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων». Η Έκθεση τάσσεται υπέρ της επίτευξης ενός γενικού τεκμηρίου απασχόλησης χωρίς κριτήρια, σε αντίθεση με την πρόταση της Επιτροπής, η οποία πρότεινε την εισαγωγή πέντε κριτηρίων που θα μπορούσαν να κινητοποιήσουν ένα νομικό τεκμήριο. Η πρόταση του EMPL είναι σύμφωνη με τα βασικά αιτήματα των συνδικάτων.

Τον Φεβρουάριο του 2023, σε μια απόφαση σταθμό, το Κοινοβούλιο έκανε ένα σημαντικό βήμα προς τον τερματισμό της εικονικής αυτοαπασχόλησης και της επισφάλειας στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, υπερψηφίζοντας στην ολομέλεια την προαναφερόμενη Έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (European Parliament, 2023). Ουσιαστικά, πρόκειται για την επιβεβαίωση της διαπραγματευτικής θέσης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τις διαπραγματεύσεις με τα κράτη-μέλη, οι οποίες θα ξεκινήσουν μόλις αυτά προσδιορίσουν τη δική τους διαπραγματευτική θέση, διαδικασία που εκκρεμεί ακόμη.

- Οι ευρωβουλευτές ψήφισαν να τερματιστεί το σύστημα της ψευδο-αυτοαπασχόλησης που χρησιμοποιούν οι εταιρείες πλατφορμών για να μειώσουν το κόστος σε βάρος των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.
- Το κείμενο εγκρίνει την πρόταση της Επιτροπής ότι οι κανόνες πρέπει να εφαρμόζονται σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους, εφόσον η εργασία εκτελείται στην ΕΕ.
- Η συμβατική σχέση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας που ελέγχει την εκτέλεση της εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω της εν λόγω πλατφόρμας τεκμαίρεται νομικά ότι αποτελεί σχέση εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη-μέλη θεσπίζουν πλαίσιο μέτρων σύμφωνα με τα εθνικά νομικά και δικαστικά τους συστήματα.
- Η θέση του Κοινοβουλίου βασίζεται στην αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών, σύμφωνα με την οποία ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας πρέπει να βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας,



συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής της, και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη, σύμφωνα με τη σύσταση του 2006 για τις σχέσεις απασχόλησης (αριθ. 198) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η θέση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, όπου οι συμβατικοί όροι καθορίζονται συχνά μονομερώς από ένα μέρος.

- ▶ Αξίζει να σημειωθεί ότι το Κοινοβούλιο ενίσχυσε αυτή τη θέση περαιτέρω μετατοπίζοντας ουσιαστικά το επίκεντρο στην πραγματική συμβατική σχέση μεταξύ της πλατφόρμας και του εργαζομένου,<sup>43</sup> αντί για ένα σύνολο κριτηρίων που αιτιολογούν ένα νομικό τεκμήριο απασχόλησης, όπως προβλέπεται στην πρόταση της Επιτροπής. Τα κριτήρια δεν περιλαμβάνονται πλέον στο κείμενο που καθοδηγεί το μαχητό τεκμήριο, αλλά ενημερώνουν τις διαδικασίες αντίκρουσης (rebuttal) των πλατφορμών, σε περίπτωση που θεωρούν ότι ένας εργαζόμενος είναι πράγματι αυτοαπασχολούμενος (Bourgery-Gonse, 2023). Η παρέμβαση αυτή επικρίθηκε έντονα από πλατφόρμες όπως η Uber και η Deliveroo, οι οποίες υποστήριξαν ότι θα επιφέρει νομική αβεβαιότητα και θα προκαλέσει μαζική επανακατάταξη των εργαζομένων, οδηγώντας σε απώλεια θέσεων εργασίας.
- ▶ Παράλληλα υπάρχει μέριμνα για την προστασία της ελευθερίας στην αγορά των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων και τον δίκαιο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, διασφαλίζοντας ότι δεν θα μειοεκτούν εκείνες που σέβονται τον νόμο.

Όπως αναφέρεται στο σκεπτικό της Έκθεσης, τα μέτρα αυτά θα αποτρέψουν τη διάβρωση του κοινωνικού μοντέλου της Ευρώπης από ένα σπιράλ καθοδικού ανταγωνισμού που βασίζεται στην αποφυγή εργασιακών, φορολογικών και κοινωνικών υποχρεώσεων.

Εφόσον επιτευχθεί συμφωνία στις διαπραγματεύσεις, η Οδηγία θα δημοσιευθεί ως νόμος της ΕΕ, ο οποίος θα πρέπει να ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο των κρατών-μελών εντός δύο ετών. Περαιτέρω, η αυστηρή

---

43. Οι ευρωβουλευτές εισηγούνται έναν κατάλογο μη υποχρεωτικών κριτηρίων για τον προσδιορισμό του εργασιακού καθεστώτος, όπως καθορισμένος μισθός, καθορισμένο χρονοδιάγραμμα και χρόνος εργασίας, συστήματα αξιολόγησης, παρακολούθησης ή επίβλεψης εργαζομένου, κανόνες σχετικά με την εμφάνιση ή τη συμπεριφορά, περιορισμένη ελευθερία επιλογής ασφάλισης ατυχήματος ή συνταξιοδοτικού συστήματος.

και αποτελεσματική επιβολή της θα είναι θεμελιώδους σημασίας για να διασφαλιστεί ότι η Οδηγία δεν θα καταστρατηγηθεί. Οι μέχρι τώρα εξελίξεις δείχνουν ότι οι ισχυρές πιέσεις που ασκεί το λόμπι των πλατφορμών εγείρουν σημαντικές δυσκολίες για την ολοκλήρωση των στόχων της πρότασης Οδηγίας και για τη δικαίωση των εργαζομένων.

## 8.6 Αποτίμηση της πρότασης Οδηγίας: Θετικά σημεία και παραλείψεις

Έχοντας υποστηριχθεί και βελτιωθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η προτεινόμενη Οδηγία φαίνεται να ευνοεί την εργατική πλευρά. Σε γενικές γραμμές, η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αξιολογείται ως βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν σημεία που θα προκαλέσουν νέες δυσχέρειες ή θα συμβάλουν στη διαιώνιση των υφιστάμενων προβλημάτων. Στην πράξη, συνεπώς, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καλούνται να βελτιώσουν την πρόταση της Επιτροπής πριν από την τελική της ενσωμάτωση στο ευρωπαϊκό δίκαιο.

### 8.6.1 Θετικά σημεία και οι θέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος

Το συνδικαλιστικό κίνημα σε όλη την Ευρώπη, και συγκεκριμένα η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων<sup>44</sup>, έχει παρακολουθήσει στενά την εξέλιξη της νομοθετικής πρωτοβουλίας σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια της, υποβάλλοντας συγκεκριμένες θέσεις και προτάσεις για την αντιμετώπιση των κενών που επισημαίνονται στην παρούσα πρόταση Οδηγίας. Η διασφάλιση της σύμβασης εργασίας και ο σεβασμός των εργασιακών

---

44. Οι θέσεις της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC) εκφράστηκαν στο πρώτο και στο δεύτερο στάδιο των διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες στις πλατφόρμες εργασίας (<https://rb.gy/0ii0iu> και <https://rb.gy/ew8hbi>). Η Συνομοσπονδία επίσης απύθυε ανοιχτή επιστολή προς την Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ούρσουλα φον ντερ Λάιεν για μια φιλόδοξη ευρωπαϊκή νομοθετική πρωτοβουλία με στόχο τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στις πλατφόρμες εργασίας (<https://rb.gy/kjhr2h>).

δικαιωμάτων των εργαζομένων, παράλληλα με την προστασίας της πραγματικής αυτοαπασχόλησης, βρισκόταν στο επίκεντρο της συνηγορίας των συνδικάτων κατά τα τελευταία δύο χρόνια.

Ειδικότερα, θετική θεωρείται η εισαγωγή του τεκμηρίου εργασιακής σχέσης μεταξύ των εργαζομένων και των πλατφορμών, μεταθέτοντας έτσι το βάρος της απόδειξης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη. Κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δικαιούται να επικαλεστεί το νομικό τεκμήριο της εργασιακής σχέσης. Το τεκμήριο της απασχόλησης και η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης αποτελούν βασική προϋπόθεση για να διασφαλιστεί η σχέση εργασίας και ο σεβασμός των εργασιακών δικαιωμάτων.

Με την επιτυχή κατάρτιση σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος θα δικαιούται όλα τα οφέλη που προσφέρει η κατά τόπους εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας της απασχόλησης, του κατώτατου μισθού, ορισμένων ελάχιστων δικαιωμάτων, του δικαιώματος σε ελάχιστες ημέρες άδειας κ.λπ. Επιπλέον, εκφράζεται η πεποίθηση ότι η εφαρμογή της Οδηγίας θα ανοίξει επίσης τον δρόμο προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τους εργαζομένους στις πλατφόρμες.

Σημαντική θεωρείται η προσπάθεια για περισσότερη διαφάνεια στην αλγοριθμική διαχείριση, με την απαίτηση της προσβασιμότητας των αλγορίθμων που χρησιμοποιούνται για την κατανομή των θέσεων εργασίας και τη διοίκηση των εργαζομένων. Ειδικότερα, η διαδικασία διάψευσης προϋποθέτει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες θα ανοίξουν το «μαύρο κουτί» του αλγορίθμου τους για να αποδείξουν ότι δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Οι πλατφόρμες θα έχουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις όσον αφορά την επεξήγηση των αλγορίθμων τους στους εργαζομένους και στα συνδικάτα, ενώ θα πρέπει να καθίσουν στο τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να καθοριστούν από κοινού με τα συνδικάτα, κανόνες σχετικά με το πώς ο αλγόριθμος επηρεάζει την οργάνωση των συνθηκών εργασίας.

Τέλος, δεν αναμένονται αρνητικές επιπτώσεις στο επιχειρηματικό μοντέλο όσων ψηφιακών πλατφορμών λειτουργούν με πραγματικά αυτοαπασχολούμενους, κάτι που θα προσφέρει σαφήνεια στους αυτοαπασχολούμενους σχετικά με το ποιες πλατφόρμες θα συνεργαστούν ξεκαθαρίζοντας και τις συνθήκες της εργασίας τους.

### 8.6.2 Κυριότερες ενστάσεις της εργατικής πλευράς στο προτεινόμενο σχέδιο

Συνοληκά, παρά ορισμένες ελλείψεις, οι εξελίξεις της νομοθετικής πρωτοβουλίας έχουν θεωρηθεί από τα συνδικάτα ως μια πρώτη σημαντική νίκη, η οποία πρέπει να βελτιωθεί χωρίς καθυστερήσεις (ETUC, 2022). Τα κυριότερα σημεία ενστάσεων αποτυπώνονται ως εξής:

- Ο ορισμός των «ψηφιακών πλατφορμών εργασίας» είναι σωρευτικός και, ως εκ τούτου, μειώνει το πεδίο εφαρμογής, δεδομένου ότι πρέπει να πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις για να θεωρηθεί μια πλατφόρμα ως ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας σύμφωνα με την πρόταση Οδηγίας. Η ευρεία διατύπωση του ορισμού ενέχει επομένως τον κίνδυνο να μην επιτευχθούν οι στόχοι της Οδηγίας, καθώς θα επιτρέψει σε πολλές πλατφόρμες να αποφύγουν την υπαγωγή στο πεδίο εφαρμογής της. Κατά συνέπεια, πολλές ψηφιακές πλατφόρμες (συμπεριλαμβανομένων πολλών από τις γνωστές ψηφιακές πλατφόρμες παγκόσμιας εμβέλειας) να μην εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας.
- Μια από τις κύριες ελλείψεις του σχεδίου Οδηγίας αφορά τον αριθμό των κριτηρίων για την ενεργοποίηση του τεκμηρίου εργασιακής σχέσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνδέει την ενεργοποίηση του τεκμηρίου με την ανάγκη να πληρούνται *δύο από τα πέντε κριτήρια που ανέπτυξε το Δικαστήριο της ΕΕ, με την επισήμανση ότι θα πρέπει να πληρούνται και τα πέντε προκειμένου ένας αυτοαπασχολούμενος να είναι πραγματικά ανεξάρτητος*.
- Η πρόταση να πληρούνται μόνο δύο κριτήρια αποτελεί επομένως λυεκή επιταγή, που επιτρέπει στις ψηφιακές πλατφόρμες να επιλέξουν κριτήρια που τους βολεύουν και να προσποιούνται στα χαρτιά ότι πληρούν τα άλλα κριτήρια. Με άλλα λόγια, αν διατηρηθεί η τρέχουσα διατύπωση, οι ψηφιακές πλατφόρμες θα μπορούν απλώς να χρησιμοποιήσουν τα κριτήρια, προσαρμόζοντας ελαφρώς όρους και προϋποθέσεις, ώστε να αποφύγουν τις επιπτώσεις της νέας νομοθεσίας. Η τοποθέτηση αυτή της Επιτροπής καθιστά την αντίκρουση (rebuttal) άχρηστη, διαιωνίζοντας μια κατάσταση όπου ουσιαστικά οι εργαζόμενοι θα εξακολουθούν να είναι υπεύθυνοι για την αναγνώριση των δικαιωμάτων τους.

- ▶ Άλλο σημαντικό πρόβλημα αφορά το ζήτημα του αλγορίθμου. Ο περιοριστικός ορισμός που προτείνεται για τη διαχείριση αλγορίθμων οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής σε πλήρως αυτοματοποιημένα συστήματα και δίνει σε πλατφόρμες και σε άλλες ψηφιακές εταιρείες που χρησιμοποιούν διαχείριση αλγορίθμων τη δυνατότητα να παρακάμψουν το όριο λειτουργώντας με ημιαυτόματα συστήματα. Είναι σχεδόν αδύνατο για τα κράτη-μέλη της ΕΕ να προσδιορίσουν επακριβώς την πραγματικότητα της εργασιακής σχέσης χωρίς να διερευνήσουν τον τρόπο με τον οποίο ο αλγόριθμος οργανώνει την εργασία.
- ▶ Η τρέχουσα διατύπωση του κειμένου της Επιτροπής επιτρέπει στις ψηφιακές πλατφόρμες να ενημερώνουν απλώς για ορισμένα στοιχεία των συστημάτων αλγορίθμου τους, χωρίς να επιτρέπουν στους εργαζομένους και στα συνδικάτα να διαμορφώνουν τον τρόπο εφαρμογής και λειτουργίας αυτών των τεχνολογιών. Εάν οι ψηφιακές πλατφόρμες επιθυμούν να αντικρούσουν την ύπαρξη εξαρτημένης σχέσης, θα πρέπει να ανοίξουν πλήρως τον αλγόριθμό τους στην αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή.
- ▶ Κατά συνέπεια, η πρόταση της Επιτροπής δεν εγγυάται επαρκή δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σχετικά με την πρόσβαση σε αυτοματοποιημένα και ημιαυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων και παρακολούθησης.
- ▶ Τα συνδικάτα επίσης επισημαίνουν ότι τα πολυδιαφημιζόμενα ευέλικτα ωράρια που προσφέρονται μέσω των πλατφορμών σε αρκετές περιπτώσεις έχουν αποτελέσει μοναδικό και επαρκές κριτήριο για τον αποκλεισμό των εργαζομένων από θεμελιώδεις προβλέψεις νομικής προστασίας. Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι μια επισκόπηση της σχετικής νομολογίας δείχνει ότι πολλά εθνικά δικαστήρια δεν αποκλείουν πλέον τη δημιουργία σχέσης εργασίας μεταξύ της πλατφόρμας και του εργαζομένου, ακόμη και όταν οι εν λόγω εργαζόμενοι έχουν κατά τεκμήριο ευελιξία στο ωράριο εργασίας.
- ▶ Τέλος, η αναφορά σε «εκπροσώπους προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες», η οποία διατρέπει το κείμενο, δεν είναι αποδεκτή, διότι συνεπάγεται τη δυνατότητα παράκαμψης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων με ψευδεπίγραφα συνδικάτα μέσω της αναφοράς σε «οργανώσεις εργαζομένων» που επιτρέπουν την παρέμβαση προσώπων που ορίζονται από τον εργοδότη.

## 8.7 Η ψήφιση της Οδηγίας: Τα επόμενα βήματα

Στις 11 Μαρτίου 2024, έπειτα από δύο χρόνια συζητήσεων και διαπραγματεύσεων, με την επίτευξη μιας ιστορικής συμφωνίας μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΕΚ) και του Συμβουλίου της ΕΕ (Συμβούλιο), το Συμβούλιο ενέκρινε τελικά την Οδηγία και άνοιξε τον δρόμο για την επίσημη έγκριση από τα δύο όργανα της ΕΕ και τη δημοσίευση της Οδηγίας στην επίσημη εφημερίδα. Πρόκειται για την πρώτη περιφερειακή νομοθεσία σε παγκόσμιο επίπεδο που ρυθμίζει την εργασία σε πλατφόρμες και μια σημαντική εξέλιξη για τους εργαζομένους, καθώς και για κάθε επιχείρηση διαδικτυακής πλατφόρμας που δραστηριοποιείται είτε στον τεχνολογικό/ψηφιακό κλάδο είτε σε πιο παραδοσιακούς κλάδους. Η διαδικασία των τριμερών διαπραγματεύσεων (τρίλογοι),<sup>45</sup> όπου συμμετέχουν το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Επιτροπή ως έχουσα τη νομοθετική πρωτοβουλία, υπήρξαν δύσκολες, καθώς το ισχυρό ρόμπι των επιχειρήσεων πλατφορμών ασκεί μεγάλες πιέσεις, ενώ οι κυβερνήσεις των χωρών-μελών εμφανίζονται διχασμένες ως προς τους στόχους του κειμένου, ιδίως ως προς το τεκμήριο απασχόλησης. Αρκεί να αναφερθεί ότι η διαπραγματευτική εντολή στο Ευρωκοινοβούλιο για τις επικείμενες συνομιλίες με τα κράτη-μέλη εγκρίθηκε με 376 ψήφους υπέρ, 212 κατά και 15 αποχές. Οι έντονες συζητήσεις που ήδη διεξάγονται στο Συμβούλιο σχετίζονται επίσης με το γεγονός ότι η Οδηγία επηρεάζει το εργατικό δίκαιο που αποτελεί μια εθνική αρμοδιότητα.

Η Οδηγία θα πρέπει τώρα να εγκριθεί επίσημα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, πιθανώς και πριν από τις ευρωεκλογές του Ιουνίου του 2024, αν όλα προχωρήσουν γρήγορα. Με την έγκριση της Οδηγίας, θα δημοσιευτεί στην επίσημη εφημερίδα της ΕΕ και θα τεθεί σε ισχύ, ενώ θα αρχίσει να μετρά η προθεσμία των 2 ετών που έχουν τα κράτη-μέλη προκειμένου να τη μεταφέρουν στην εθνική τους νομοθεσία. Ως εκ τούτου, υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος μέχρι να εφαρμοστούν οι κανόνες στις πλατφόρμες. Ωστόσο, ο αντίκτυπος αυτής της νομοθεσίας θα είναι σημαντικός για τις επιχειρήσεις πλατφόρμας, που θα πρέπει να παρακολουθούν τις εξελίξεις, έτσι ώστε να συμμορφωθούν με τη νομοθεσία.

45. Οι τρίλογοι (άτυπες τριμερείς διαπραγματεύσεις) αποτελούν ουσιώδες μέρος της νομοθετικής διαδικασίας, διευκολύνοντας τη διαθεσμική αλληλεπίδραση του Συμβουλίου και του ΕΚ και τη συνεργασία που επιβάλλει η συναπόφαση.

Για να γίνει κατανοητή η αντίδραση των επιχειρήσεων πλατφόρμας, επισημαίνουμε ότι η τελική υιοθέτηση και η σωστή εφαρμογή της Οδηγίας στα κράτη-μέλη μπορεί να επιφέρει τάξη δικαίου σε ένα περιβάλλον το οποίο μέχρι στιγμής χαρακτηρίζεται από συνθήκες επιχειρηματικής αναρχίας, ρευστότητας και εργασιακής επισφάλειας. Συγκεκριμένα, εφόσον θεωρηθούν εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, όλες οι ψηφιακές πλατφόρμες θα πρέπει να προσαρμόσουν το επιχειρηματικό τους μοντέλο και να διοικούν με τον προσήκοντα τρόπο τις επιχειρήσεις τους. Δεδομένου ότι το εργοδοτικό κόστος για μια εταιρεία είναι σημαντικά υψηλότερο σε περίπτωση απασχόλησης μισθωτών, οι πλατφόρμες θα πρέπει να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις της εργατικής νομοθεσίας, φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης και παροχής πληροφοριών, ενώ ενδέχεται να υποχρεούνται να καταβάλουν και εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, ισχύει υποχρέωση συμμόρφωσης με σημαντικό αριθμό πρόσθετων κανονισμών της ΕΕ, όπως η Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας, η Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών και η Οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

Αρκεί να σημειωθεί ότι στο Συμβούλιο της ΕΕ, η τσεχική προεδρία του 2022 παρουσίασε το δικό της συμβιβαστικό κείμενο, το οποίο βρίσκεται σε τεράστια αντίθεση με τη συζήτηση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, αντανakλώντας σε μεγάλο βαθμό τις θέσεις του λόμπι των πλατφορμών με την προσθήκη στο αρχικό κείμενο μια γενικής παρέκκλισης, σύμφωνα με την οποία οι αρμόδιες εθνικές αρχές θα μπορούσαν να «απολαμβάνουν διακριτικής ευχέρειας» να μην εφαρμόζουν το τεκμήριο, αν είναι σαφές ότι το τεκμήριο θα ανατραπεί εφόσον η εξεταζόμενη συμβατική σχέση προφανώς δεν είναι σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει στο εν λόγω κράτος-μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Σε άλλο σημείο του κειμένου προστέθηκε ρήτρα σύμφωνα με την οποία, εάν μια πλατφόρμα πληροί ένα από τα κριτήρια του τεκμηρίου απασχόλησης «αποκλειστικά και μόνο λόγω της συμμόρφωσής της» με το εθνικό δίκαιο, το κριτήριο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πληρούται.

Η πρόταση αυτή απορρίφθηκε από το Συμβούλιο με το σκεπτικό ότι το πεδίο εφαρμογής της προτεινόμενης παρέκκλισης ήταν πολύ ευρύ και θα καθιστούσε το «τεκμήριο της απασχόλησης» χωρίς νόημα για τους

εργαζομένους. Επικρίνοντας τις απόπειρες αποδυνάμωσης του αρχικού κειμένου, ο Ευρωπαίος Επίτροπος για την απασχόληση και τα κοινωνικά δικαιώματα Nicolas Schmit δήλωσε ότι «Δεν μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα προηγούμενο που να λήξει “εδώ έχουμε μια νομοθεσία της ΕΕ, αλλά, αν έχω ένα διαφορετικό είδος νομοθεσίας ή μια συλλογική σύμβαση σε ισχύ στη χώρα μου, τότε δεν εφαρμόζω το δίκαιο της ΕΕ”» (EURACTIV, 2022).

Στη συνέχεια, η σουηδική προεδρία τον Μάρτιο του 2023 πρότεινε την ενεργοποίηση της «επανακατάταξης» των εργαζομένων σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης εφόσον πληρούνται τουλάχιστον *τρία από τα επτά κριτήρια*, τα οποία παραπέμπουν σε σχέση υποταγής μεταξύ μιας πλατφόρμας και ενός εργαζομένου. Το εγχείρημα αυτό αποτέλεσε αντικείμενο έντονης κριτικής από τα συνδικάτα, η οποία εκφράστηκε σε επιστολή που απηύθυνε η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) στα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (ETUC, 2023).

Στην επιστολή της Συνομοσπονδίας εκφράζεται απόλυτη αντίθεση στη θέσπιση ενός ελάχιστου αριθμού τριών κριτηρίων που πρέπει να πληροί η σχέση μεταξύ μιας ψηφιακής πλατφόρμας και ενός εργαζομένου για να ενεργοποιηθεί το τεκμήριο εργασιακής σχέσης, τονίζοντας ότι παρεμποδίζεται η εφαρμογή του τεκμηρίου και ο ορθός προσδιορισμός του καθεστώτος εργασίας σε πλατφόρμες, που ήταν ένας από τους αρχικούς στόχους που είχε θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η Συνομοσπονδία επίσης επισημαίνει ότι η σύνδεση της ενεργοποίησης του τεκμηρίου με τρία κριτήρια για τη διαπίστωση εξαρτημένης σχέσης εργασίας αποτελεί σαφή παρέμβαση σε εθνικές εργατικές νομοθεσίες, παρέχοντας εξουσία διακριτικής ευχέρειας στα κράτη-μέλη, η οποία θα καταστήσει την ενεργοποίηση της διάταξης τεκμηρίου πιο δύσκολη, αν όχι πρακτικά αδύνατη (ETUC, 2023).

## 8.8 Το τελικό κείμενο: Μια πρώτη αξιολόγηση

Η υπερψήφιση της Οδηγίας αναμφισβήτητα αποτελεί νίκη για τους εργαζομένους και επιστέγασμα των συντονισμένων προσπαθειών που κατέβαλαν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα υπό την αιγίδα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων αλλά και σε εθνικό επίπεδο. Στην τελική φάση έγκρισης στις 11 Μαρτίου 2024, σημαντική υπήρξε η συνεισφορά της ΓΣΕΕ



στη μεταβολή της θέσης της Ελλάδας, η οποία ήταν μία από τις τέσσερις χώρες που είχαν παρεμποδίσει την επίτευξη συμφωνίας.

Το τελικό κείμενο αντιμετωπίζει διάφορες πτυχές της εργασίας σε πλατφόρμες και ειδικότερα θέτει ένα σαφές πλαίσιο σε σχέση με την κατάταξη των εργαζομένων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε σύγκριση με το προσχέδιο του 2021.

### Κατάταξη των εργαζομένων / τεκμήριο απασχόλησης

Η αρχική πρόταση της Επιτροπής και το σχέδιο που συμφωνήθηκε στις 12 Δεκεμβρίου 2023 προέβλεπαν νομικό τεκμήριο απασχόλησης όταν πληρούνταν ορισμένοι δείκτες, όπως απαριθμούνταν στο αρχικό κείμενο. Τα κράτη-μέλη θα μπορούσαν να προσθέσουν περαιτέρω δείκτες στον κατάλογο, εάν το επιθυμούσαν. Ωστόσο, η τρέχουσα έκδοση της Οδηγίας προβλέπει συμφωνία μεταξύ του ΕΚ και του Συμβουλίου που καταργεί την εναρμόνιση των εν λόγω δεικτών και εναποθέτει μόνο στα κράτη-μέλη «να καθορίσουν ποια γεγονότα που υποδηλώνουν έλεγχο και διεύθυνση πρέπει να διαπιστωθούν για τους σκοπούς της ενεργοποίησης του νομικού τεκμηρίου».

Έτσι, αφενός η τελική έκδοση της Οδηγίας μπορεί να φανεί ως ένα βήμα προς τα εμπρός για τους εργαζομένους, διότι καθιερώνει το τεκμήριο της απασχόλησης σε περίπτωση που συντρέχουν συγκεκριμένοι δείκτες ελέγχου. Αφετέρου, σε σύγκριση με την αρχική πρόταση και με τη συμφωνία που επιτεύχθηκε τον Δεκέμβριο του 2023 από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, το τελικό κείμενο από ορισμένες απόψεις ενδεχομένως αποτελεί βήμα οπισθοδρόμησης για τους εργαζομένους, δεδομένου ότι θα υπάρξει λιγότερη εναρμόνιση από ό,τι είχε αρχικά προβλεφθεί. Τα κριτήρια που καθορίζουν τον έλεγχο και, ως εκ τούτου, το τεκμήριο απασχόλησης θα πρέπει να καθορίζονται από τα κράτη-μέλη, επομένως τίποτα δεν αλλάζει ουσιαστικά στο συγκεκριμένο ζήτημα, όπου διατηρείται η πολυπλοκότητα και το κατακερματισμένο τοπίο. Με άλλα λόγια, δεν θα υπάρχει τυποποιημένο ενιαίο σύνολο κριτηρίων σε ολόκληρη την ΕΕ, πράγμα που σημαίνει ότι οι χώρες που έχουν ήδη εγκλωβιστεί από τους λομππίστες των πλατφορμών θα μπορούν να είναι πιο επιεικείς απέναντι στις επιχειρήσεις αυτές. Σε κάθε περίπτωση, η πλατφόρμα θα έχει τη δυνατότητα να αποδείξει τον αυτόνομο χαρακτήρα της σχέσης, καταρρίπτοντας το τεκμήριο.

Τα εθνικά μέτρα, η διατύπωσή τους και οι μηχανισμοί εφαρμογής θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην υλοποίηση των στόχων της ΕΕ.

Η Οδηγία εισάγει επίσης μια αντιστροφή του βάρους της απόδειξης για τις επιχειρήσεις, με την απαίτηση να προσκομίζουν αποδεικτικά στοιχεία για να στηρίξουν το επιχειρημά τους ότι οι εργαζόμενοι τους είναι αυτοαπασχολούμενοι.

### Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το παρόν κείμενο περιλαμβάνει ένα νέο άρθρο για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο απαιτεί από τα κράτη-μέλη να ενθαρρύνουν την άσκηση του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εργασία σε πλατφόρμες. Αυτό συνάδει με την υιοθέτηση από την Κομισιόν των κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις μεμονωμένων αυτοαπασχολούμενων, τον Σεπτέμβριο του 2022. Οι κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες διευκρινίζουν πότε αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να ενώσουν τις δυνάμεις τους για να διαπραγματευτούν συλλογικά καλύτερους όρους εργασίας χωρίς να παραβιάζουν τους κανόνες ανταγωνισμού της ΕΕ, αποτελούν ήπιο δίκαιο που υιοθετήθηκε από την Επιτροπή και χρειάζονται την έγκριση των τοπικών αρχών ανταγωνισμού.

Η συμπερίληψη του νέου άρθρου στο κείμενο της Οδηγίας σημαίνει δύο πράγματα:

- ▶ Προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας (με την έκδοση και μεταφορά του σχεδίου Οδηγίας), άρα μεγαλύτερη ασφάλεια για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, καθώς τα δικαιώματά τους προστατεύονται από τη σκληρή νομοθεσία της ΕΕ και την εθνική νομοθεσία.
- ▶ Μια παρατεταμένη νομοθετική διαδικασία για να επωφεληθούν από την προαναφερθείσα ασφάλεια, καθώς η Οδηγία (όπως δείχνουν τα γεγονότα) θα απαιτήσει περισσότερο χρόνο για να συμφωνηθεί και να εγκριθεί.

### Αλγοριθμική διαχείριση και διαφάνεια

Η Οδηγία απαιτεί την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Επίσης, εμποδίζει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας από το:

1. Να συλλέγουν προσωπικά δεδομένα όταν ο εργαζόμενος της πλατφόρμας δεν προσφέρει ή δεν εκτελεί εργασία.
2. Να επεξεργάζονται τα ακόλουθα είδη δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων:
  - Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
  - Δεδομένα που σχετίζονται με ιδιωτικές συνομιλίες.
  - Δεδομένα που αφορούν την πρόληψη της άσκησης θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και δράσης ή του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης.
  - Δεδομένα που χρησιμοποιούνται για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το μεταναστευτικό καθεστώς, τις πολιτικές απόψεις, τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία ή την κατάσταση της υγείας ενός εργαζομένου.
  - Βιομετρικά δεδομένα, εκτός από τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται για τον έλεγχο ταυτότητας.

Η Οδηγία απαιτεί από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να προβαίνουν σε περιοδική αξιολόγηση των επιπτώσεων επιμέρους αποφάσεων που λαμβάνονται/υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Στις αξιολογήσεις αυτές θα πρέπει να συμμετέχουν και εκπρόσωποι των εργαζομένων και θα πρέπει να αφορούν όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων αλλά και την ίση μεταχείρισή τους στην εργασία. Το ζήτημα αυτό έχει προκαλέσει πολλές δικαστικές αγωγές από εργαζομένους σε πλατφόρμες, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι υπέστησαν διακρίσεις με βάση μια απόφαση που έλαβε αλγόριθμος. Πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί η απόφαση του Εργατικού Δικαστηρίου του Παλέρμο, που διαπίστωσε έμμεση διάκριση σε μία περίπτωση όπου ο αλγόριθμος ευνοούσε εργαζομένους που εκτελούσαν τις βάρδιές τους σε ώρες υψηλής ζήτησης την ημέρα/εβδομάδα, ενώ «τιμω-

ρούσε» εργαζομένους που δεν προσέρχονταν στις προγραμματισμένες βάρδιες, χωρίς να εξετάζει τον λόγο για τον οποίο οι εργαζόμενοι δεν προσήλθαν και, ως εκ τούτου, να μη λαμβάνει υπόψη τις ατομικές τους συνθήκες (π.χ. οικογενειακές σχέσεις, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία κ.λπ.).

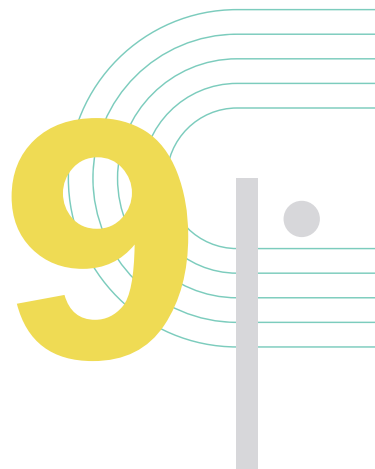
Αποφάσεις όπως η παραπάνω ενισχύουν την ανάγκη ανθρώπινης εποπτείας των αλγοριθμικών αποφάσεων. Από την άποψη αυτή, το παρόν σχέδιο Οδηγίας προχωράει ακόμη περισσότερο, απαιτώντας την παρακολούθηση των συστημάτων από εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο απολαμβάνει ειδικής προστασίας από απόλυση (ή ισοδύναμο), πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση που απορρέει από την άσκηση αυτού του καθήκοντος. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτό το τμήμα της Οδηγίας ισχύει για κάθε εργαζόμενο στην πλατφόρμα, ακόμη και για τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους.

Εν κατακλείδι, παρά τις όποιες επιφυλάξεις, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες αιφνιδιάστηκαν. Αν και προσπάθησαν να ελαχιστοποιήσουν τον αντίκτυπο του νέου κειμένου, οι βασικοί άξονες της Οδηγίας αντιπροσωπεύουν έναν ρεαλιστικό και σαφή συμβιβασμό για τον περιορισμό των ασύδοτων επιχειρηματικών μοντέλων, που βασίζονται στην εικονική αυτοαπασχόληση, τη διάχυτη επιτήρηση και την αυθαίρετη λήψη αποφάσεων. Αν και το τεκμήριο της απασχόλησης θα μπορούσε να είναι ισχυρότερο και το κεφάλαιο για την αλγοριθμική διαχείριση θα μπορούσε να οδηγήσει σε πιο ολοκληρωμένα δικαιώματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, συνολικά η Οδηγία αποτελεί ένα βήμα προς τα εμπρός.

Η επιτυχία της Οδηγίας θα αποδειχθεί επομένως με την ενσωμάτωσή της στο εθνικό δίκαιο των κρατών-μελών και την εφαρμογή της. Το νέο κείμενο επιβάλλει την ενημέρωση των κοινωνικών εταιριών και την εκπαίδευση των αρμόδιων αρχών, όπως οι Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Τέλος, μετά τη σημαντική εξέλιξη που σηματοδοτεί η υπερψήφιση της Οδηγίας, η ΕΕ καλείται να δρομολογήσει μια ατζέντα κανονιστικών ρυθμίσεων και κανόνων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε όλο το φάσμα της άτυπης εργασίας.

# Ψηφιακή εργασία και πλητφόρμες: Η ελληνική πραγματικότητα



## 9.1 Ψηφιακές πηλατφόρμες στην Ελλάδα

Η εξάπληση της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας, και ειδικότερα της εργασίας σε ψηφιακές πηλατφόρμες στην Ελλάδα, έκανε αισθητή την παρουσία της στον απόηχο της μακράς οικονομικής κρίσης και μεσούσης της κρίσης που επέφερε η πανδημία Covid-19, η οποία ενέτεινε την παρουσία ψηφιακών πηλατφορμών με αιχμή τον κλάδο της εστίασης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τα χαρακτηριστικά και την εμβέλεια της οικονομίας των πηλατφορμών στην Ελλάδα είναι περιορισμένα και συχνά δύσκολο να αποκτηθούν λόγω της φύσης της οικονομίας των πηλατφορμών και της έλλειψης διαφάνειας που χαρακτηρίζει τη λειτουργία τους (βλ. Υποκεφάλαιο 5.3). Σύμφωνα με έρευνα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (Αγγελιάκης & Θανόπουλος, 2022), στις επιχειρήσεις του κλάδου της εστίασης που λειτουργούν στην Ελλάδα, μία στις δέκα εταιρείες συμμετέχει σε μια ψηφιακή πηλατφόρμα, το 20% σε δύο, ενώ ένα ποσοστό 10% έχει παρουσία σε τρεις ή και περισσότερες. Το 21,8% των επιχειρήσεων του κλάδου πραγματοποιεί μέσα από τις ψηφιακές πηλατφόρμες ποσοστό από 11% έως 20% του κύκλου εργασιών, ενώ υπάρχει και ένα σεβαστό ποσοστό της τάξης του 13%, που πραγματοποιεί πάνω από 40% του κύκλου εργασιών του μέσα από ψηφιακές πηλατφόρμες. Μεσοσταθμικά το ποσοστό του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων του κλάδου της εστίασης που προέρχεται από τη συμμετοχή σε ψηφιακή πηλατφόρμα ανέρχεται στο 23,1%.

Περαιτέρω, στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται αρκετές ελληνικές ή παγκόσμιας εμβέλειας ψηφιακές πλατφόρμες που προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες και προϊόντα. Καλύπτουν διάφορους τομείς, όπως η μεταφορά επιβατών, η παράδοση φαγητού, οι ταξιδιωτικές κρατήσεις, η παροχή καταλυμάτων, οι αγοραπωλησίες, οι κοινωνικές δικτυώσεις κ.ά. Ορισμένες από τις κυριότερες ψηφιακές πλατφόρμες στην Ελλάδα είναι η ελληνική efood και η φιλιανδική WOLT στον τομέα της παράδοσης φαγητού. Ενδεικτικά καταγράφονται η ελληνική ψηφιακή πλατφόρμα αγοραπωλησιών Skroutz, που επιτρέπει τη σύγκριση τιμών και την αγορά προϊόντων από ελληνικά καταστήματα. Με 350 εργαζομένους, η Skroutz, που ξεκίνησε ως μηχανή αναζήτησης τιμών, έχει εξελιχθεί σε ολοκληρωμένη ηλεκτρονική αγορά, διευρύνοντας τις προσφερόμενες υπηρεσίες καθώς και την εμβέλεια των αποστολών της σε 20 χώρες της ΕΕ. Η BestPrice.gr είναι άλλη μια ελληνική πλατφόρμα αγορών και αναζήτησης προϊόντων, ενώ η παγκόσμια πλατφόρμα Airbnb είναι μια πλατφόρμα που διαμεσολαβεί για την ενοικίαση καταλυμάτων για σύντομες διαμονές. Η OASA Telematics παρέχει πληροφορίες για τα μέσα μαζικής μεταφοράς, όπως τα δρομολόγια των λεωφορείων, του τραμ και του μετρό, καθώς και πληροφορίες για την κίνηση και τον χρόνο άφιξης των οχημάτων. Το Plaisio είναι μια ψηφιακή πλατφόρμα πώλησης ηλεκτρονικών ειδών, όπως υπολογιστές, τηλέφωνα, τηλεοράσεις και άλλα ηλεκτρονικά προϊόντα. Η Blueground είναι μια πλατφόρμα παροχής επιπλωμένων διαμερισμάτων για μακροχρόνιες ενοικιάσεις. Η Workable διαμεσολαβεί στην πρόσληψη και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρήσεις.

Η παραπάνω χαρτογράφηση δεν είναι εξαντλητική, καθώς οι ψηφιακές πλατφόρμες στην Ελλάδα αποτελούν ένα νέο πεδίο επιχειρηματικότητας, που εξελίσσεται συνεχώς με την προσθήκη και νέων επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, χαρακτηρίζεται από την κινητικότητα και τη ρευστότητα που διακρίνει γενικότερα την οικονομία των πλατφορμών, όπως εξετάστηκε στο Κεφάλαιο 2 της παρούσας μελέτης. Στο ρευστό αυτό περιβάλλον παρατηρούνται συγχωνεύσεις, εξαγορές επιχειρήσεων, αλλιά και ταχύτατες αποχωρήσεις από την αγορά. Για παράδειγμα, η ουκρανική Rocket Delivery, που εμφανίστηκε ως ανταγωνίστρια της ισπανικής Glovo και της αμερικανικής Uber Eats, μισό σχεδόν χρόνο από την είσοδό της στην ελληνική αγορά, ξαφνικά διέκοψε τη δραστηριοποίησή της αφήνοντας δεκάδες διανομείς άνεργους.

Γενικά, η διαμορφούμενη τάση καταδεικνύει την εισχώρηση μεγάλων παγκόσμιων πλατφορμών στην ελληνική αγορά, όπως συνέβη στην περίπτωση της ελληνικής πλατφόρμας κλήσης ταξί Beat, η οποία δραστηριοποιήθηκε κυρίως στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και άλλες ελληνικές πόλεις. Η Beat εξαγοράστηκε από την εταιρεία Free Now, μια κοινοπραξία μεταξύ των εταιρειών Daimler και BMW που δραστηριοποιείται στον τομέα των μετακινήσεων και των υπηρεσιών μεταφοράς. Η γερμανική Delivery Hero πρωταγωνιστεί στην ελληνική αγορά delivery από το 2015 όταν εξαγόρασε την Online Delivery ΑΕ, γνωστή και ως efood. Η Delivery Hero εξαγόρασε επίσης την ελληνική InstaShop<sup>46</sup> που μεσολαμβάνει για να κάνουν οι χρήστες τις παραγγελίες τους από σουπερμάρκετ και τοπικά καταστήματα, λαμβάνοντας τα προϊόντα τους όποτε αυτοί θελήσουν, ακόμη και μόλις μισή με μία ώρα μετά την παραγγελία. Η εξαγορά της Doctoranytime από την Asklepios: Το 2020, ο όμιλος γερμανικών ιατρικών επιχειρήσεων Asklepios απέκτησε τον έλεγχο της Doctoranytime, μιας ελληνικής πλατφόρμας που επιτρέπει την κλήση ιατρών και το κλείσιμο ραντεβού μέσω της εφαρμογής.

## 9.2 Συνδικαλιστική εκπροσώπηση: Μορφές οργάνωσης και διεκδικήσεις

Όπως συμβαίνει και σε άλλες χώρες της ΕΕ, στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στις πλατφόρμες στην Ελλάδα παραμένουν ελλιπή. Υπενθυμίζεται ότι και στην Ελλάδα οι ιδιοκτήτες πλατφορμών προς το παρόν δεν έχουν υποχρέωση να γνωστοποιούν πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των ατόμων που απασχολούν, τον όγκο και την αξία των συναλλαγών, την έκταση της εκτελουμένης εργασίας ή το ποσό που αποκομίζουν όσοι εκτελούν αυτή την εργασία.

Μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης αναδύονται και στην Ελλάδα είτε ως σωματεία είτε ως πρωτοβουλίες βάσης και ομάδες που αγωνίζονται να προασπίσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων με επιμέρους δράσεις και απεργιακές κινητοποιήσεις. Παρ' ότι η συλλογική

46. Ιδρύθηκε στο Ντουμπάι το 2015 από δύο Έλληνες.

οργάνωση και οι συνδικαλιστικοί αγώνες στις ψηφιακές πλατφόρμες στην Ελλάδα είναι ακόμη σε αρχικό στάδιο, καταγράφεται έντονη διεκδικητική δράση, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως η απεργία των διανομέων της efood, υπήρξε νικηφόρα.

Τον Νοέμβριο του 2021 ιδρύθηκε το Σωματείο Εργαζομένων Efood στην Περιφέρεια Αττικής με την υποστήριξη του κληδικού Συνδικάτου Επισιτισμού – Τουρισμού – Ξενοδοχείων Ν. Αττικής. Οι διανομείς της efood στη Θεσσαλονίκη επίσης προχώρησαν στη συγκρότηση επιχειρησιακού σωματείου στο πλαίσιο του κληδικού Συνδικάτου Εργατοϋπαλλήλων Τουριστικών Επισιτιστικών Επιχειρήσεων Θεσσαλονίκης (Σ.Ε.Τ.Ε.Π.Ε). Προηγήθηκε η απόπειρα της εταιρείας τον Σεπτέμβριο του 2021 να απολύσει 115 διανομείς πιέζοντάς τους να συνεχίσουν να εργάζονται ως freelancers μετά τη λήξη της τρίμηνης σύμβασής τους μέσω της εργολαβικής Manpower. Η αντίδραση των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών οργάνων αλληλά και της κοινωνίας ήταν άμεση, καθώς οι εργαζόμενοι, απολυόμενοι και μη, βγήκαν στους δρόμους διεκδικώντας το δικαίωμα στην εργασία, την επαναπρόσληψη όλων των απολυμένων και τη μετατροπή των διαδοχικών τρίμηνων συμβάσεων εργασίας σε αορίστου χρόνου. Η κοινωνία εξέφρασε την αποδοκιμασία της μέσω κοινωνικής δικτύωσης και του διαδικτύου με το #cancelefood και με τη μαζική αποχώρηση χρηστών από την εφαρμογή της efood, οδηγώντας στον καταποντισμό της εταιρείας στις βαθμολογίες. Σε διάστημα μικρότερο του δεκαπενθήμερου, η efood υπαναχώρησε ανακαλώντας τις 115 απολύσεις και ανακοινώνοντας τη μετατροπή όλων των τρίμηνων συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Η Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλου (ΣΒΕΟΔ), που εκπροσωπεί οδηγούς δίκυκλων οχημάτων στην Ελλάδα, δραστηριοποιείται για την προάσπιση των συμφερόντων τους, τη διασφάλιση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων, τη βελτίωση συνθηκών εργασίας, προωθώντας συγκεκριμένα αιτήματα. Σύμφωνα με την ιδρυτική διακήρυξη και το καταστατικό της,<sup>47</sup> η ΣΒΕΟΔ, που ιδρύθηκε το 2006, στηρίζεται οργανωτικά σε επιτροπές εργαζομένων στους τόπους δουλειάς και όπου είναι δυνατόν επιδιώκει την ίδρυση επιχειρησιακών σωματείων με «αμεσοδημοκρατικά χαρακτηριστικά και αντιιεραρχικές δομές», την προώθηση του συνδικαλισμού βάσης και της άμεσης δημοκρατίας ώστε όλες οι αποφάσεις να παίρνονται «από τα

47. Βλ. [https://sveod.gr/?page\\_id=3075](https://sveod.gr/?page_id=3075).



κάτω». Τον Οκτώβριο του 2020, η ΣΒΕΟΔ οργάνωσε απεργία των οδηγών δικύκλιου στη διανομή τροφίμων, ζητώντας από την κυβέρνηση να εφαρμόσει τη νομοθεσία που καθιστά τον εργοδότη υπεύθυνο για τη διασφάλιση της σωστής συντήρησης των οχημάτων, την παροχή στους οδηγούς προστατευτικού εξοπλισμού (π.χ. κράνη), όπως ορίζει ο νόμος 4611/2019, και διεκδίκησε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ανάμεσα σε άλλες διεκδικητικές δράσεις, στις 24 Απριλίου 2021 διοργανώθηκε στάση εργασίας και μοτοπορεία με τη συμμετοχή κούριερ, διανομέων και υπάλληλων εξωτερικών εργασιών. Από τα βασικά αιτήματα οδηγών δικύκλιων είναι η ένταξη στα βαρέα και ανθυγιεινά, όπως και η λήψη μέτρων για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

Σωματείο Εργαζομένων «e-food» δραστηριοποιείται επίσης στον νομό Χανίων και το Συνδικάτο Διανομέων – Ντελιβεράδων στον νομό Αχαΐας. Και οι δύο οργανώσεις έχουν πραγματοποιήσει απεργιακές κινητοποιήσεις, συγκεντρώσεις και μοτοπορείες. Το πρωτοβάθμιο συνδικαλιστικό σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο Αυτοαπασχολούμενων Διανομέων & Τροφίμων Αττικής – courier – delivery»<sup>48</sup> με έδρα το Ίλιον Αττικής εκπροσωπεί τους αυτοαπασχολούμενους διανομής τροφίμων και λοιπών καταναλωτικών ή μη προϊόντων με πρωταρχικό σκοπό τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών, των οικονομικών, των ασφαλιστικών, των συνδικαλιστικών και των κοινωνικών συμφερόντων των αυτοαπασχολούμενων διανομέων.

### 9.3 Προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι

Η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες στην Ελλάδα με τα στοιχεία επισφάλειας που τη συνοδεύουν αναπτύσσεται σε συγκυρία συνδυασμού της οικονομικής και της πανδημικής κρίσης που έχει επηρεάσει σημαντικά την κοινωνική βιωσιμότητα στη χώρα μας, η οποία μπορεί να επιδεινωθεί περαιτέρω εξαιτίας του ισχυρού κύματος ακρίβειας: η πανδημική κρίση αντέστρεψε τη θετική εξέλιξη που εμφάνιζαν αρκετοί κοινωνικοί δείκτες, επιδεινώνοντας ήδη υπάρχουσες ανισότητες και τον αποκλεισμό ευάλωτων

48. Βλ. σχετικά <https://sadta.gr/καταστατικό/>.

κοινωνικών ομάδων (INE ΓΣΕΕ, 2023: 167). Επιπλέον, υπενθυμίζεται η γενικότερη οικονομική και θεσμική αποδυνάμωση των Ελλήνων εργαζομένων στο πλαίσιο των πολιτικών δημοσιονομικής προσαρμογής που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα από το 2010 στο πλαίσιο αλληλεπληθών μνημονίων που σύναψε η Τρόικα των δανειστών με τις ελληνικές κυβερνήσεις, με αποτέλεσμα την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την αποδόμηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων που κατακτήθηκαν με μακροχρόνιους αγώνες και την υποβάθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Κωδικοποιώντας τα αιτήματα που προβάλληουν οι εργαζόμενοι, βλέπουμε ότι στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν προβλήματα και προκλήσεις ανάλογα με αυτά που καταγράφονται στο πλαίσιο της ΕΕ. Έτσι, ως προβλήματα αναφέρονται η εντατικοποίηση της δουλειάς, τα συχνά εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα, τα ανύπαρκτα μέτρα ατομικής προστασίας, η δουλειά ακόμα και σε ακραίες καιρικές συνθήκες και το λεγόμενο «συνεργατικό μοντέλο», που εφαρμόζουν πλέον όλες οι μεγάλες εταιρείες (και η efood και η Wolt), το οποίο αποκρύπτει εξαρτημένη μισθωτή εργασία.

Πιο αναλυτικά:

- ▶ Έλλειψη εργασιακών δικαιωμάτων και προστασίας: Οι εργαζόμενοι σε πηλαφόρμες συχνά κατατάσσονται ως ανεξάρτητοι εργολάβοι ή αυτοαπασχολούμενοι, πράγμα που σημαίνει ότι δεν απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και την ίδια προστασία με τους «παραδοσιακούς» εργαζομένους. Κατά κανόνα, δεν απολαμβάνουν κοινωνικές παροχές, όπως άδεια ασθενείας, άδεια μητρότητας, συνταξιοδοτικά και άλλα κοινωνικά δικαιώματα.
- ▶ Το Συνδικάτο Εργαζομένων Επισιτισμού – Τουρισμού – Ξενοδοχείων Ν. Αττικής ζήτησε τριμερή συνάντηση (εργοδότης, εργαζόμενοι, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων) για την αποσαφήνιση του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πηλαφόρμες στον τομέα των διανομών και συγκεκριμένα όσον αφορά την εφαρμογή των διατάξεων της εγκυκλίου 45628/414/2020 (στην οποία οι διανομείς τροφίμων θεωρούνταν εξαρτημένοι και όχι «περιστασιακά» εργαζόμενοι).
- ▶ Επισφαλής και ασταθής εργασία: Οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν ακανόνιστες ώρες εργασίας, απρόβλεπτο εισόδημα, έλλειψη εργασιακής ασφάλειας και σταθερής απασχόλησης, καθώς και προ-

- στασίας από εργασιακά ατυχήματα. Διεκδικούν οκτάωρη πενήμερη εργασία με πλήρη μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα ενάντια στη συνεχιζόμενη απορρύθμιση της εργασίας (βλ. ΣΒΕΟΔ).
- ▶ Σε αρκετές περιπτώσεις, σύμφωνα με τις ανακοινώσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η εργασία σε πλατφόρμες διασταυρώνεται με την αδήλωτη εργασία, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίζουν ως αδήλωτοι περαιτέρω προβλήματα, αυθαιρεσίες και πλήρη καταστρατήγηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.
  - ▶ Χαμηλοί μισθοί και εισοδηματική ανισότητα: Πολλοί εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στην Ελλάδα εργάζονται με χαμηλούς μισθούς, οι οποίοι μπορεί να μην επαρκούν για να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσής τους. Η εισοδηματική ανισότητα μπορεί επίσης να οξυνθεί, καθώς ορισμένοι εργαζόμενοι κερδίζουν περισσότερα από άλλους, ανάλογα με παράγοντες όπως η ζήτηση, οι αξιολογήσεις και ο ανταγωνισμός.
  - ▶ Ανεπάρκεια συλλογικής διαπραγματευτικής δύναμης: Ο αποκεντρωμένος και κατακερματισμένος χαρακτήρας της εργασίας σε πλατφόρμες καθιστά δύσκολη τη συλλογική εκπροσώπηση και δράση. Παρά τις προαναφερόμενες οργανωτικές πρωτοβουλίες, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες συχνά στερούνται συλλογικής δύναμης για να διαπραγματευτούν δίκαιους όρους και προϋποθέσεις με τις πλατφόρμες.
  - ▶ Προβλήματα υγείας και ασφάλειας: Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τα συχνά τροχαία δυστυχήματα με θανάσιμους ή σοβαρούς τραυματισμούς αναβατών. Ο ΣΒΕΟΔ και το Συνδικάτο Εργαζομένων Επισιτισμού – Τουρισμού – Ξενοδοχείων Ν. Αττικής ζήτησαν την κατάταξη των εργαζόμενων διανομέων στην κατηγορία των «επίπνων και ανθυγιεινών» επαγγελμάτων που δικαιούνται επιπλέον συνταξιοδοτικές παροχές και πρόωρη συνταξιοδότηση στην Ελλάδα.

### Πλαίσιο 6 Το «συνεργατικό μοντέλο»

Ός το πιο διαδεδομένο μοντέλο στην Ελλάδα αναφέρεται το αποκαλούμενο «συνεργατικό μοντέλο», που κυρίως αναφέρεται στους διανομείς που θεωρούνται συνεργάτες (freelancers) και συνδέονται με την ψηφιακή πλατφόρμα με σχέση «ανεξάρτητης συνεργασίας».

Το μοντέλο αυτό που χρησιμοποιείται από πλατφόρμες όπως η WOLT προβάλλεται ως ελκυστικό, γιατί παρέχει αμοιβή ανά παραγγελία, πρόσθετη αμοιβή ανάλογα με τις χιλιομετρικές αποστάσεις, παροχή επαγγελματικού εξοπλισμού, προσωπικό προγραμματισμό στις ώρες και ημέρες εργασίας, απόλυτο έλεγχο των αποδοχών τους και εκπαίδευση.

Στην πραγματικότητα, τα συνδικάτα καταγγέλλουν ότι καταστρατηγούνται βασικά εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα σε ένα καθεστώς πλήρους επισφάλειας («ντελιβεράδες με μπλοκάκι») χωρίς σταθερό μισθό, αποζημίωση σε περίπτωση ατυχήματος και ταμείο ανεργίας. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι καθιούνται να χρησιμοποιούν δικό τους όχημα και κινητό smartphone, ενώ για προσεγγίσουν ένα ικανοποιητικό μεροκάματο πρέπει να δουλεύουν εξοντωτικά ωράρια, διανύοντας πολύ μεγάλες αποστάσεις, χωρίς σταθερή βάση και συνεχώς στον δρόμο (<https://sveod.gr/?p=2536>).

- Κόπωση και υπερεργασία για να επιτύχουν τους «στόχους» και να καλύψουν τη ζήτηση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε κόπωση, αντιμετώπιση προβλημάτων υγείας και έλλειψη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.
- Έλλειψη διαφάνειας και πληροφοριών σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες, τα κριτήρια αξιολόγησης, τις προϋποθέσεις για αποζημίωση και τα δικαιώματα που τους αναλογούν. Έτσι, καθίσταται δύσκολη η προστασία των δικαιωμάτων τους και η αποτελεσματική διαπραγμάτευση βελτιωμένων συνθηκών εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι αρνητική αξιολόγηση μέσω της εφαρμογής της WOLT επιφέρει και τη λήξη της «συνεργασίας».<sup>49</sup>
- Αλγοριθμική διαχείριση και αξιολογήσεις: Οι αλγόριθμοι που χρησιμοποιούνται από τις πλατφόρμες ενδέχεται να στερούνται διαφάνειας, γεγονός που οδηγεί σε ανησυχία για μεροληπτική ή άδικη μεταχείριση. Ο περιορισμένος έλεγχος των συνθηκών εργασίας στις οποίες δουλεύουν οι εργαζόμενοι επιτείνεται από την αλγοριθμική επιτήρηση και τα συστήματα αξιολόγησης χρηστών/πελάτων.

49. Βλ. <https://sveod.gr/?p=2536>.

## 9.4 Ρυθμιστικό πλαίσιο: Νομικές και κανονιστικές προκλήσεις

Μια πρώτη ρυθμιστική προσέγγιση στα προβλήματα της εργασίας στις πλατφόρμες περιέχεται στον νόμο 4611/2019, σύμφωνα με τον οποίο από τον Μάιο του 2019 οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ) στους διανομείς που απασχολούνται με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Σε αυτά περιλαμβάνονται κράνος, μπουφάν μηχανής, αδιάβροχα, γάντια και ανακλαστικό γιλέκο. Επίσης, εταιρικό δίκυκλο ή 15% (τουλάχιστον επί του βασικού μισθού) αποζημίωση για έξοδα χρήσης και συντήρησης δίκυκλου (service) (για πενθήμερο-οκτάωρο το 15% αντιστοιχεί σε 106,95 ευρώ τον μήνα). Επίσης, οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν τα έξοδα για καύσιμα (βενζίνες), τα οποία συμπεριλαμβάνονται στην αποζημίωση 15% για έξοδα χρήσης και συντήρησης δίκυκλου. Με ανακοίνωσή του το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζει για πρώτη φορά πως οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών/έργου με εκείνες που ισχύουν για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Περαιτέρω ρυθμιστική προσέγγιση της εργασίας περιέχεται στον νόμο 4808/2021 (Κεφάλαιο Β΄ – Ρυθμίσεις για σύγχρονες μορφές εργασίας, άρθρα 67-72).

- ▶ Στο άρθρο 68 του νόμου ως ψηφιακές πλατφόρμες προσδιορίζονται «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 συναλληλάσσονται απευθείας μαζί».
- ▶ Το άρθρο 69 ορίζει «ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου». Περαιτέρω, στην παρ. 2 του άρθρου 69 ορίζεται ότι η σύμβαση με τις ψηφιακές πλατφόρμες τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο εργαζόμενος δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:
  - i) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθε-

ση αυτή πληρούται ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργοηθάβοι ή οι 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.

- ii) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα τού προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.
- iii) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.
- iv) 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.

**Αν δεν συντρέχουν (σωρευτικά) οι παραπάνω προϋποθέσεις, τότε τεκμαίρεται ότι η συναφθείσα σύμβαση είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου).**

- Το άρθρο 71 παρέχει κάποια διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών/έργου αποσαφηνίζοντας ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν έναντι των εργαζομένων αυτών τις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας που θα είχαν έναντι αυτών, αν συνδέονταν μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, της σχετικής νομοθεσίας εφαρμοζομένης αναλογικώς.
- Στο άρθρο 70 του νόμου αναγνωρίζεται ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους, έχουν δικαίωμα απεργίας και δικαιούνται με τους εκπροσώπους τους να διαπραγματεύονται συλλογικά και να καταρτίζουν συλλογικές συμφωνίες.

- ▶ Το άρθρο 72 υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες, πριν από την έναρξη της παροχής των υπηρεσιών από τον εργαζόμενο να του παραδώσουν σε ψηφιακή ή έγγραφη μορφή, ή μέσω διαδικτύου, αντίγραφο της μεταξύ τους σύμβασης, η οποία να περιέχει αναφορά στα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που πρόκειται να παράσχει, στα δικαιώματα συλλογικής οργάνωσης και στις υποχρεώσεις της πλατφόρμας για την υγιεινή και ασφάλειά του που προβλέπονται στη νομοθεσία.

#### 9.4.1 Επίμαχα σημεία του νόμου 4808/2021

Ως ένα πρώτο εγχείρημα διαμόρφωσης μιας ρυθμιστικής τάξης στο πεδίο της ψηφιακής εργασίας, το νομοσχέδιο περιέχει θετικά σημεία. Ωστόσο κάποιες διατυπώσεις έχουν δεχτεί επικρίσεις, όπως αυτή του άρθρου 69 (παρ. 1), που ουσιαστικά δίνει το δικαίωμα στην επιχείρηση-πλατφόρμα να επιλέξει το είδος της εργασιακής σχέσης και να απασχολεί εργαζομένους είτε με συμβάσεις έργου είτε με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών είτε με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Επικρίσεις επίσης εκφράζονται σχετικά με την καθιέρωση αρνητικού τεκμηρίου στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου, σύμφωνα με το οποίο η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον συντρέχουν οι όροι και οι προϋποθέσεις της μονομερούς επιλογής έργων και της επιλογής χρόνου εργασίας.

Με άλλα λόγια, ο ασθενέστερος των συμβαλλομένων, δηλαδή ο εργαζόμενος, που βρίσκεται ούτως ή άλλως σε μειονεκτική δικονομική θέση, οφείλει σύμφωνα με το τεκμήριο αυτό να αποδείξει ότι οι οικείες συμβάσεις αυτοαπασχόλησης είναι ψευδεπίγραφες, δηλαδή υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία – ένα δυσχερέστατο εγχείρημα (Τραυλιός-Τζανετάτος, 2021). Υπενθυμίζεται ότι το σχέδιο Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βλ. Υποκεφάλαιο 8.4) θέτει σαφές τεκμήριο υπέρ του χαρακτηρισμού της εργασίας στις πλατφόρμες ως μισθωτής εργασίας με την προϋπόθεση να πληρούνται δύο από πέντε κριτήρια, προκειμένου ο εργαζόμενος να θεωρείται μισθωτός, το αντίθετο δηλαδή από το άρθρο 69 του νόμου 4808/2021. Το βάρος απόδειξης πέφτει στην πλατφόρμα.

Η Ευρωβουλή προχώρησε ένα βήμα παραπέρα και αποφάσισε ότι το τεκμήριο δεν συνδέεται με κανένα κριτήριο και πρέπει να εφαρμόζεται εξ

ορισμού. Παρά τις ενστάσεις των επιχειρήσεων πλατφόρμας, η αλήθεια είναι ότι, είτε οι εργαζόμενοι είναι πραγματικά απασχολούμενοι είτε γνήσιοι αυτοαπασχολούμενοι, οι πλατφόρμες μπορούν να ενεργοποιήσουν το άρθρο 5 της Οδηγίας και να αποδείξουν ότι οι εργαζόμενοι είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι. Άρα, η βασική διαφορά είναι ο παραμερισμός των κριτηρίων απασχόλησης και η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, που πλέον αφορά την πλατφόρμα.

Κατά συνέπεια, η ελληνική ρύθμιση προσκρούει στην παράγραφο 4 της Οδηγίας και στο κείμενο του Κοινοβουλίου, ενώ βρίσκεται στον αντίποδα ανάλογων εθνικών ρυθμίσεων, όπως, π.χ., εκείνης του ισπανικού κώδικα εργασίας, που καθιέρωσε τεκμήριο μισθωτής εργασίας.



# Ανακεφαλαίωση – Αξιολόγηση και συμπεράσματα

# 10



Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο της συζήτησης για το μέλλον της εργασίας, τόσο στο ακαδημαϊκό/ερευνητικό πεδίο όσο και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των φορέων χάραξης πολιτικής στην ΕΕ και στα κράτη-μέλη.

Με στόχο τη διακρίβωση της θέσης των εργαζομένων στην οικονομία των πλατφορμών, η παρούσα μελέτη εκθέτει την αναδυόμενη πραγματικότητα της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες διερευνώντας τα γενικά αλλά και τα ειδικότερα χαρακτηριστικά της με επίκεντρο τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και στους εργαζομένους, καθώς και στη διαμόρφωση πολιτικών.

Ξεκινώντας από την κριτική παρουσίαση της αποκαλούμενης «οικονομίας των πλατφορμών», εξεταστήκαν σε ιστορική προοπτική η γενεαλογία, η τυπολογία, η έκταση και η ετερογένεια της εργασίας που παρέχεται και συντονίζεται μέσω πλατφορμών στην ΕΕ και στην Ελλάδα. Παρουσιάστηκαν και σχολιάστηκαν οι τάσεις και οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, το κοινωνικό και το δημογραφικό προφίλ των εργαζομένων, το πρόβλημα της αποσαφήνισης του καθεστώτος απασχόλησης, οι αιτιώδεις δυνάμεις και οι εκφάνσεις του συνθέτου πλέγματος επισφάλειας που καθορίζει την εργασία σε πλατφόρμες, ζητήματα συλλογικής εκπροσώπησης και συνδικαλιστικής δράσης, καθώς και οι εξελίξεις στη διαμόρφωση ευρωπαϊκών πολιτικών. Εξετάστηκαν επίσης οι επιπτώσεις στο ελληνικό εργασιακό γίγνεσθαι. Η διερεύνηση των ζητημάτων αυτών ανέδειξε διαπιστώσεις και συμπεράσματα που συνοψίζονται ως εξής:

- Η εργασία σε πλατφόρμες αποτελεί δυναμική μορφή απασχόλησης, η οποία εξελίσσεται και μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς ως προς το πεδίο εφαρμογής της, περνώντας από τη διεκπεραίωση κυρίως διαδικτυακών εργασιών ρουτίνας, μικρής κλίμακας και χαμηλής ειδίκευσης (click-work) στη διαμεσολάβηση για ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών.
- Η ανάπτυξη της οικονομίας των πλατφορμών διεύρυνε τη δεξαμενή διαθέσιμων εργαζομένων πέρα από γεωγραφικά ή οργανωτικά όρια, διευκολύνοντας την αντιστοίχιση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας σε πραγματικό χρόνο σε πρωτοφανή κλίμακα.
- Ενισχύεται ένας νέος διεθνής καταμερισμός εργασίας με βάση ένα μοντέλο εργασιακών σχέσεων που βασίζεται σε «εξωτερικές αναθέσεις» και στην υπεράκτια μεταφορά ενός αυξανόμενου φάσματος δραστηριοτήτων όχι σε εταιρείες αλλά σε μια δυναμικά ανεξάντλητη παγκόσμια δεξαμενή «ελεύθερων επαγγελματιών», παρέχοντας σε επιχειρήσεις και πελάτες άμεση πρόσβαση σε μεμονωμένους εργαζομένους με τους πλέον ευνοϊκούς για την εργοδοσία συνδυασμούς τιμής-ποιότητας.
- Αξιοποιώντας τα αποτελέσματα δικτύου (network effects) και τις οικονομίες κλίμακας για νέες μορφές δημιουργίας αξίας, οι ψηφιακές πλατφόρμες τείνουν να καταστούν κυρίαρχος τρόπος οργάνωσης επιχειρήσεων, με σχεδόν μηδενικό οριακό κόστος και πρόσβαση σε μια νέα και άφθονη πρώτη ύλη: τα δεδομένα, τα οποία παρέχουν δυνατότητα μονοπωλίου, συλλογής/εξόρυξης (data mining), ανάληψης και φυσικά πώλησής τους, συμπεριλαμβανομένων και των δεδομένων που συλλέγονται από εργαζομένους.
- Πάρα τη ρητορική της «ανατρεπτικής καινοτομίας» έναντι υφιστάμενων επιχειρηματικών μοντέλων, τα οποία κατηγορούνται ως υπερ-ρυθμιζόμενα και αναποτελεσματικά, στην πραγματικότητα για πάνω από μία δεκαετία οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν αποκομίσει τεράστια κέρδη, αξιοποιώντας ένα επιχειρηματικό μοντέλο που στηρίζεται στην οικοδόμηση δεσπόζουσας θέσης στην οικονομία, στον ανταγωνισμό προς τα κάτω σε θέματα εργασίας καθώς και στην εξωτερίκευση του επιχειρηματικού κινδύνου.
- Η αυτοματοποίηση στην οργάνωση και την εκτέλεση της εργασίας, μεταξύ άλλων και μέσω της χρήσης αλγοριθμικής διαχείρισης και αυξημένης επιτήρησης, έχει επαναπροσδιορίσει τους ρόλους των

εργαζομένων, των εργοδοτών, καθώς και τις οριοθετήσεις μεταξύ θέσεων εργασίας και καθηκόντων.

- ▶ Το μοντέλο εργασίας σε πλατφόρμες δεν προσδιορίζεται μόνο από την εξέλιξη και τη διαθεσιμότητα ψηφιακών τεχνολογιών, αλλά ενέχει συνέχειες με προγενέστερα συστήματα οργάνωσης της εργασίας, που συνδέθηκαν με την ανάπτυξη του καπιταλισμού ως τρόπου παραγωγής που αδιάλειπτα επιδιώκει τη βελτιστοποίηση της εργασιακής διαδικασίας δίνοντας έμφαση στην τυποποίηση, στην εξωτερική και στην εσωτερική ευελιξία της εργασίας, στους χαμηλούς μισθούς, στον αυστηρό έλεγχο καθώς και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων.
- ▶ Μια σημαντική διαφορά έγκειται στις νέες μορφές ελέγχου και εξάρτησης με τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης στις πλατφόρμες, όπου αλγόριθμοι εκτελούν αυτοματοποιημένες ή ημι-αυτοματοποιημένες λειτουργίες, αποφασίζοντας για την οργάνωση της εργασίας, τη θέση των εργαζομένων και τη συνέχιση ή τον τερματισμό της σχέσης εργασίας.
- ▶ Η τεχνολογική συγκρότηση και το επιχειρηματικό μοντέλο των πλατφορμών διευκολύνει τον κατακερματισμό της εργασιακής διαδικασίας και την ασυμμετρία ισχύος σε βάρος του εργαζομένου. Στην εργασιακή τους σχέση με την πλατφόρμα, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, μεταξύ άλλων και γιατί φέρουν ολόκληρο τον κίνδυνο της μη εκτέλεσης της εργασίας, το επιχειρησιακό κόστος και τον επιχειρησιακό κίνδυνο, τα οποία οι πλατφόρμες μετατοπίζουν στους εργαζομένους σε συνθήκες πολυεπίπεδης επισφάλειας.
- ▶ Ως ενδημικό χαρακτηριστικό της εργασίας σε πλατφόρμες, το μωσαϊκό επισφάλειας περιλαμβάνει το ασαφές καθεστώς απασχόλησης, την εσφαλμένη/εικονική κατάταξη των εργαζομένων ως αυτοαπασχολούμενων, το χαμηλό, αβέβαιο και ασταθές εισόδημα, την ανασφάλεια απασχόλησης σε δυσμενείς συνθήκες εργασίας, την αδιαφάνεια της αλγοριθμικής διαχείρισης και επίβλεψης, προβλήματα υγείας και ασφάλειας, κενά κατάρτισης, μηδαμινές ευκαιρίες εξέλιξης, ανεπαρκές επίπεδο κοινωνικής προστασίας και πολύ χαμηλό επίπεδο συλλογικής εκπροσώπησης.
- ▶ Οι εργαζόμενοι, εφόσον μια πλατφόρμα οργανώνει την εργασία τους, ως ελάχιστη εργασιακή ασφάλεια δικαιούνται σύμβαση εργασίας, εγγυημένο μισθό/ωρομίσθιο, που καταβάλλεται τουλάχιστον στο επίπεδο

το οποίο συμφωνείται στον αντίστοιχο κλάδο, άδειες με αποδοχές, υγειονομική περίθαλψη χωρίς να υφίστανται οικονομικές κυρώσεις σε περίπτωση ασθένειας, ενώ ο εργοδότης θα πρέπει να τους καλύπτει έναντι ατυχημάτων, να μεριμνά για την πρόβλεψη κινδύνων και να παρέχει τον εξοπλισμό της εργασίας τους ή να τους αποζημιώνει για αυτόν.

- Αντίβαρο αυτής της ελάχιστης εργασιακής ασφάλειας δεν είναι η «ευελιξία» του χρόνου εργασίας, όπως παραπλανητικά ισχυρίζονται οι ψηφιακές πηλαφόρμες. Η ευελιξία μπορεί να οργανωθεί μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και να αποτελεί μέρος της ζωής των εργαζομένων στις πηλαφόρμες, αλλά μέσα σε πλαίσιο που διασφαλίζει αξιοπρεπή εργασία, έναν αποδεκτό όγκο καθηκόντων, χωρίς την αδιαφάνεια και τις διακρίσεις του αλγορίθμου.
- Η πολυδιαφημισμένη επέκταση των ψηφιακών πηλαφορμών στην αγορά παρουσιάζει ενδιαφέρον για τα συνδικάτα και τους εργαζομένους, όχι μόνο λόγω των αμφιλεγόμενων επιχειρηματικών μοντέλων και πρακτικών των πηλαφορμών, αλλά και λόγω του τεχνολογικού μετασχηματισμού της εργασίας και των νέων προσεγγίσεων τις οποίες εγκαινιάζουν όσον αφορά την απασχόληση.
- Συγκεκριμένα, αιτία προβληματισμού αποτελεί το ορατό πλέον ενδεχόμενο επέκτασης του μοντέλου που διαμορφώνεται στις πηλαφόρμες ευρύτερα στις αγορές εργασίας, ασκώντας ακόμη μεγαλύτερη πίεση για συρρίκνωση αμοιβών, ευελιξία και επισφάλεια, εξατομίκευση και περαιτέρω αναίρεση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ήδη οι εργαζόμενοι σε παραδοσιακούς κλάδους στους οποίους δραστηριοποιούνται πλέον ψηφιακές πηλαφόρμες (παιδική φροντίδα, περίθαλψη, προσωπική βοήθεια, λιανικό εμπόριο, οδηγοί ταξί, εστίαση και γενικότερα τουριστικές υπηρεσίες) αντιμετωπίζουν υπαρκτό κίνδυνο απώλειας θέσεων εργασίας και εκτίθενται σε ανταγωνισμό με εργαζομένους που μπορούν να κληθούν κατά παραγγελία μέσω μιας εφαρμογής.
- Βασικές πτυχές της εργασιακής πραγματικότητας στις πηλαφόρμες παραμένουν αδιευκρίνιστες, καθώς συσκοτίζονται από τη ρητορική της ανατρεπτικής καινοτομίας και το αφήγημα περί νομοτελειακής ουδετερότητας της τεχνολογίας.
- Για τους λόγους αυτούς, ζωτική σημασία για τους εργαζομένους και τα συνδικάτα έχει η μελέτη των εξελίξεων στην οικονομία των πηλαφορ-

μών και τη διαμορφούμενη αγορά εργασίας, με στόχο τη συγκρότηση των απαραίτητων βάσεων δεδομένων, υπερβαίνοντας τις δυσχέρειες καταγραφής/συλλογής που αναδεικνύονται στην παρούσα μελέτη.

- ▶ Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες κατά κανόνα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απαιτούμενη κατάρτιση, καθώς και τη δυνατότητα μεταφοράς και πιστοποίησης των ικανοτήτων τους, στοιχεία τα οποία εμποδίζουν τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης. Με δεδομένη τη ραγδαία εξέλιξη του ψηφιακού τοπίου, ιδιαίτερη σημασία αποκτά το ζήτημα της απόκτησης και της επικαιροποίησης των δεξιοτήτων που θα προαπαιτούνται για την εξεύρεση εργασίας στο ψηφιακό περιβάλλον.
- ▶ Ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης (μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι) ή το είδος της εργασίας τους (διαδικτυακή ή επιτόπια), οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στερούνται σε σημαντικό βαθμό συλλογικά δικαιώματα, τα οποία κατοχυρώνονται στα υφιστάμενα νομοθετικά πλαίσια σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο. Θεμελιακά συνδικαλιστικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα εκπροσώπησης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, έχουν αναδειχτεί ως ακανθώδη ζητήματα, τα οποία απαιτούν αποφασιστική πολιτική δράση ή/και ρύθμιση σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο έστω για την ελάχιστη θεσμική προστασία όλων των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
- ▶ Από τη συζήτηση στο Κεφάλαιο 7 αναδείχθηκε η σημασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης, που, παρά τις δυσχέρειες και τις επιμέρους εξαιρέσεις, μέχρι τώρα έχει φέρει θετικά αποτελέσματα τόσο σε ό,τι αφορά συλλογικές διαπραγματεύσεις, που κατέληξαν στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, όσο και δικαστικές αποφάσεις, οι οποίες δημιουργούν δεδικασμένο στην κατοχύρωση σημαντικών δικαιωμάτων.
- ▶ Ειδικότερα, επιτυχία έχουν σημειώσει διαπραγματεύσεις και δικαστικοί αγώνες που είτε υποστηρίζονται είτε διεξάγονται απευθείας από τα μεγάλα καθιερωμένα συνδικάτα σε πολλά κράτη-μέλη. Σε κάθε περίπτωση, τα καθιερωμένα συνδικάτα πρέπει να αναπτύξουν νέες στρατηγικές που να αντικατοπτρίζουν τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, για να προσεγγίσουν και να κινητοποιήσουν τους εργαζομένους λαμβάνοντας υπόψη τη διάσπαρτη γεωγραφική και χωροταξική κατανομή τους, που εμποδίζει παραδοσιακές μορφές συνδικαλιστικής συσπείρωσης και οργάνωσης.

- ▶ Πολλά από τα ζητήματα που εξετάστηκαν αγγίζουν τον πυρήνα των προσπαθειών της ΕΕ για την αποτελεσματική ρύθμιση της εργασίας σε πλατφόρμες με κορυφαίο το ζήτημα της ταξινόμησης του καθεστώτος εργασίας σε αυτές. Ωστόσο, ως την τελική έκβαση της ευρωπαϊκής νομοθετικής πρωτοβουλίας και την ενσωμάτωση της Οδηγίας στο δίκαιο των κρατών-μελών, οι εργαζόμενοι παραμένουν όμηροι στο περιθώριο του εργασιακού και του συνδικαλιστικού γίγνεσθαι και των κεκτημένων του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.
- ▶ Οι ψηφιακές πλατφόρμες εκμεταλλεύονται κενά στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και έχουν καταπατήσει κάθε δικαστική απόφαση για την ορθή επανακατάταξη των εργαζομένων. Παρ' ότι συχνά έχασαν στα δικαστήρια τα τελευταία χρόνια δεν κάνουν την παραμικρή αλληλαγή του επιχειρηματικού τους μοντέλου, το οποίο βασίζεται στην αδιαφάνεια και στην ανάθεση κινδύνων και κόστους σε εξωτερικούς συνεργάτες.
- ▶ Με δεδομένη την απόσταση απόψεων στα κράτη-μέλη, που προοιωνίζει δυσχέρεια των τριμερών διαπραγματεύσεων (τρίηλογοι) του Συμβουλίου, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Επιτροπής, και τις πιέσεις που ασκεί το πανίσχυρο λόμπι των πλατφορμών, ένα σημείο παραμένει σαφές: η ρύθμιση πρέπει να μην καθυστερήσει και να συμβαδίζει με την πραγματικότητα, αντιμετωπίζοντας την ψευδεπίγραφη κατάταξη των εργαζομένων ως αυτοαπασχολούμενων με ηλυσιτελή τρόπο, ως ένα κομβικό βήμα στην αντιμετώπιση της επισφάλειας.
- ▶ Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα ανάλογα με τους εργαζομένους σε άλλα κράτη-μέλη, ωστόσο σε ένα κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο που φέρει το αποτύπωμα της ευρύτερης θεσμικής και οικονομικής αποδυνάμωσής τους ως αποτέλεσμα των μνημονιακών πολιτικών που εφαρμόστηκαν στη χώρα από το 2010.
- ▶ Ζητούμενο παραμένει η βελτίωση του ελληνικού ρυθμιστικού πλαισίου με την καθιέρωση μαχτηών τεκμηρίων υπέρ της εξαρτημένης εργασίας για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων ως προς την προστασία θεμελιωδών αρχών και εργασιακών δικαιωμάτων, με αξιοπρεπείς μισθούς, με εξασφάλιση ίσων αμοιβής για εργασία ίσων αξίας, με την προώθηση πολιτικών διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης και με διασφάλιση του απαραβίαστου της προσωπικής

ζωής. Το ισχύον τεκμήριο υπέρ της μη εξαρτημένης εργασίας στον νόμο 4808/2021 (άρθρο 68) υποβάλλει εργαζομένους που παρέχουν στην πραγματικότητα εξαρτημένη εργασία σε μια σισύφεια προσπάθεια απόδειξης του πραγματικού χαρακτήρα της εργασίας τους και βρίσκεται σε δυσαρμονία με το πνεύμα και τους προβληματισμούς του ευρωπαϊκού νομοθετικού και ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.







# Βιβλιογραφία

## ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αγγελιάκης, Α. και Θανάπουλος, Γ. (2022). *Έρευνα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στις επιχειρήσεις του κλάδου της εστίασης*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2017α). *Έκθεση σχετικά με μια ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία*, A8-0195/2017, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_EL.html).
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2017β). *Έκθεση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την επισφαλή απασχόληση*, A8-0224/2017, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_EL.html).
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2023). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση, Αθήνα.
- Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. και Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, σ. 44-45.
- Streeck, W. (2019). *Πώς θα τελειώσει ο καπιταλισμός; Δοκίμια για ένα σύστημα που αποτυγχάνει*, Αθήνα: Πλέθρον.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2021). *Ψηφιακός καπιταλισμός και εργασία στον αστερισμό της πανδημίας*, Αθήνα: Α/ΣΥΝΕΧΕΙΑ.

## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Abraham, K.G. and Amaya, A. (2019). «Probing for informal work activity», *Journal of Official Statistics* 35 (3), pp. 487-508, <https://doi.org/10.2478/jos-2019-0021>.

- Abraham, K.G., Haltiwanger, J., Sandusky, K., and Spletzer, J. (2019). "The rise of the gig economy: Fact or fiction?", *AEA Papers and Proceedings* 109, pp. 357-361.
- Aloisi, A. (2019). "'A worker is a worker is a worker': Collective bargaining and platform work, the case of Deliveroo couriers", *International Labor Rights Case Law Journal* 5 (1), pp. 36-40, <https://doi.org/10.1163/24056901-00501005>.
- Aloisi, A. and Gramano, E. (2019). "Workers without workplaces and unions without unity: Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining", in *Employment Relations for the 21st Century, Bulletin of Comparative Labour Relations*, 107.
- Aranguiz, A. (2021). "Platforms put a spoke in the wheels of Spain's 'riders' law", *Social Europe*, 2 September, <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>.
- Aslam and others v Uber BV and others (2021) UKSC 5.
- Babb, S. (2013). "The Washington consensus as transnational policy paradigm: Its origins, trajectory and likely successor", *Review of International Political Economy* 20 (2), pp. 268-297, <https://doi.org/10.1080/09692290.2011.640435>.
- Backhouse, R.E. (2005). "The rise of free market economics: Economists and the role of the state since 1970", *History of Political Economy* 37 (Suppl\_1), pp. 355-392.
- Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. and Pesole, A. (2022). "The algorithmic management of work and its implications in different contexts", JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Bearson, D., Kenney, M. and Zysman, J. (2021). "Measuring the impacts of labor in the platform economy: New work created, old work reorganized, and value creation reconfigured", *Industrial and Corporate Change* 30 (3), pp. 536-563.
- Becker, U. and Chesalina, O. (2021a). "Platform Work: Critical assessment of empirical findings and its implications for social security", in Chesalina, O. and Becker, U. (eds), *Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, pp. 39-72, <https://doi.org/10.5771/9783748912002-39>.
- Becker, U. and Chesalina, O. (eds) (2021b). *Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, <https://doi.org/10.5771/9783748912002>.
- Berg, J. (2016). "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, pp. 543.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. and Six Silberman, M. (2018). "Digital labour platforms and the future of work", *ILO Report*.

- Birch, K. and Muniesa, F. (eds) (2020). *Assetization: Turning Things into Assets in Technoscientific Capitalism*, Cambridge, MA: The MIT Press, <https://doi.org/10.7551/mitpress/12075.001.0001>.
- Blyth, M. (2002). *Great Transformations: Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*, Cambridge MA: Cambridge University Press.
- Boyer, R. (1988). *The Search for Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition*, Oxford University Press, USA.
- Boyer, R. (2005). *Regulation Theory: The State of the Art*, 1st ed., Routledge, <https://doi.org/10.4324/9780203996775>.
- Brancati, U., Pesole, A. and Fernandez-Macias, E. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*, Seville: Joint Research Centre, <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/digital-labour-platforms-europe-numbersprofiles-and-employment-status-platform-workers>.
- Brancati, U., Pesole, A. and Fernandez-Macias, E. (2020). *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey*, Luxembourg: EU Publications Office.
- Bourgery-Gonse, T. (2023). "EU parliament adopts position on platform workers directive", *Euractiv*, 6 February, <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/news/eu-parliament-adopts-position-on-platform-workers-directive/>.
- Brockmann, J. (2022). "Voluntary commitments as alternative instruments for standardsetting? The example of the German 'Code of conduct – Paid crowdsourcing for the better'", in Miranda Boto, J. and Brameshuber, E. (eds), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart Publishing. pp. 117-132.
- Castells, M. ([1996] 2010). *The Rise of the Network Society (The Information Age: Economy, Society and Culture)*, Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Cherry, M.A. (2016). "Beyond misclassification: The digital transformation of work", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3), pp. 544-577.
- Christensen, C.M. (2013). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Harvard Business Review Press.
- Codagnone, C., Biagi, F. and Abadie, F. (2016). "The passions and the interests: Unpacking the 'Sharing Economy'", *JRC Science for Policy Report EUR 27914 EN*.
- Codagnone, C. and Martens, B. (2016). "Scoping the sharing economy: Origins, definitions, impact and regulatory issues, European Commission", *JRC Technical Reports*, Institute for Prospective Technological Studies.
- Codagnone, C., Karatzogianni, A. and Matthews, J. (2019). *Platform Economics: Rhetoric and Reality in the 'Sharing Economy'*, London: Emerald Publishing.

- Coriat, B. (1994). *The Workshop and the Chronometer: Essay on Taylorism, Fordism and Mass Production*, Paris: Christian Bourgois.
- Countouris, N., De Stefano, V. and Lianos, I. (2021). "The EU, competition law and workers' rights", *Competition Law and Workers' Rights*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3812153>.
- Cusumano, M.A. (1985). *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, Harvard University Asia.
- Cusumano, M.A. (2010). *Staying Power: Six Enduring Principles for Managing Strategy and Innovation in an Uncertain World (Lessons from Microsoft, Apple, Intel, Google, Toyota and More)*, Oxford University Press.
- Cusumano, M.A, Gawer, A. and Yoffie, D.B. (2019). *The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*, Harper Business New York.
- De Stefano, V. (2015). "The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, pp. 471.
- De Stefano, V. (2020). "Platform work and the need for a renewed regulatory approach", *International Labour Review*, 159(1), pp. 3-26.
- De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for "Digital Labour Platforms"*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- De Stefano, V. and Taes, S. (2021). "Algorithmic management and collective bargaining", Brussels: ETUI.
- Degryse, C. (2016). "Digitalisation of the economy and its impact on labour markets", *ETUI Research Working Paper*.
- Donovan, S.A., Bradley, D.H. and Shimabukuro, J.O. (2016). "What does the gig economy mean for workers?", *Congressional Research Service* 7-5700.
- Douglas, D. (2004). *Capitalism and Its Economics A Critical History*, London: Pluto Press.
- Drahokoupil, J. (2021). "The business models of labour platforms: Creating an uncertain future", in Drahokoupil, J. (ed.), *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, London: Edward Elgar Publishing.
- Drahokoupil, J. and Fabo, B. (2016). "The platform economy and the disruption of the Employment relationship", *ETUI Research Paper-Policy Brief* 5.
- Drahokoupil, J. and Vandaele, K. (2021). "Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy", in Drahokoupil, J. and Vandaele, K. (eds), *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, London: Edward Elgar Publishing, <https://doi.org/10.4337/9781788975100>.

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. and McDonnell, A. (2020). "Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM", *Human Resource Management Journal*, 30(1), pp. 114-132.
- Dyer-Witthford, N. (2015). *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*, London: Pluto Press.
- ETUC (2022). "ETUC resolution on the proposal of the European Commission of a directive on improving working conditions in platform work and way forward ahead of the ordinary legislative procedure", Brussels.
- ETUC (2023). "Letter to permanent representatives regarding the proposal for a directive on improving the working conditions in platform work put forward by the Swedish Presidency of the EU", 27 March, <https://www.etuc.org/en/circular/etuc-letter-permanent-representatives-regarding-proposal-directive-improving-working>.
- ETUI (2014). "Deregulation of labour law at any price", in *Benchmarking Working Europe*, pp. 59-68, Brussels.
- EURACTIV (2022). "EU Commissioner: Council should revert to platform workers' directive original text", <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/interview/eu-commissioner-council-should-revert-to-platform-workers-directive-original-text>.
- Eurofound (2018a). *Automation, Digitisation and Platforms: Implications for Work and Employment*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (ed.) (2018b). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018c). *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment – Literature Review*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021). *The Digital Age: Implications of Automation, Digitisation and Platforms for Work and Employment*, Luxembourg: Publications Office of the EU.
- European Commission (2016). "Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and Repealing Directive 95/46/EC", Luxembourg, <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>.
- European Commission (2019a). "DIRECTIVE (EU) 2019/1152 Of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union", COM/2017/0797 final, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://is.gd/1Kz05B>.

- European Commission (2019b). “Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council on Promoting Fairness and Transparency for Business Users of Online Intermediation Services (Text with EEA Relevance)”, Luxembourg, <https://is.gd/AkCYiy>.
- European Commission (2019c). “Report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets”, Luxembourg: Publications Office of the EU, [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=58412](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58412).
- European Commission (2020a). *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers: Final Report*, Luxembourg: Publications Office of the EU.
- European Commission (2020b). “Commission opens formal antitrust investigation into Amazon’s e-book business”, Press release, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_1166](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1166).
- European Commission (2021a). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models: Final Report*, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.
- European Commission (2021b). “Impact assessment report”, Staff Working document SWD(2021) 396 final/2, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0396%2801%29>.
- European Commission (2021c). “Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work”, COM/2021/762 final, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN&qid=1639058069638>.
- European Commission (2021d). *Thematic Review 2021 on Platform Work: Synthesis Report*, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/152436>.
- European Commission (2022). “Regulation (EU) 2022/1925 on contestable and fair markets in the digital sector and amending directives (EU) 2019/1937 and (EU) 2020/1828 (Digital Markets Act)”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R1925&qid=1679847051098&from=en>.
- European Commission – Joint Research Centre (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg: Publications Office of the EU, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/742789>.
- European Parliament (2021). “Resolution on ‘Fair working conditions, rights and social protection for platform workers – New forms of employment linked to

- digital development' (2019/2186(INI)", Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EN.html).
- European Parliament (2023). "Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work", Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html).
- Evans, D.S., Hagi, A. and Schmalensee, R. (2008). *Invisible Engines: How Software Platforms Drive Innovation and Transform Industries*, The MIT Press.
- Evans, D.S. and Schmalensee, R. (2016). *Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms*, Harvard Business Review Press.
- Florisson, R. and Mandl, I. (2018). *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment-Literature Review*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C. and Carson, C. (2017). "The social protection of workers in the platform economy", IP/A/EMPL/2016-11, Brussels: European Parliament Committee on Employment and Social Affairs.
- Fumagalli, A., Lucarelli, S., Musolino, E. and Rocchi, G. (2018). "Digital labour in the platform economy: The case of facebook", *Sustainability*, 10(6), pp. 1757.
- Garben, S. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU*, LU: European Agency for Safety and Health at Work, <https://data.europa.eu/doi/10.2802/918187>.
- Garben, S. (2019a). "Tackling social disruption in the online platform economy", *FEPS Policy Paper*.
- Garben, S. (2019b). "Tackling precarity in the platform economy-and beyond", *Social Europe*, 31 July, <https://www.socialeurope.eu/tackling-precariety-in-the-platform-economy-and-beyond>.
- Gawer, A. (2014). "Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework", *Research Policy*, 43(7), pp. 1239-1249.
- Gawer, A. and Srnicek, N. (2021). *Online Platforms: Economic and Societal Effects*, Luxembourg: EP Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/844602>.
- Gereffi, G. (2014). "Global value chains in a post-Washington consensus world", *Review of International Political Economy*, 21(1), pp. 9-37.
- Goldfarb, A., Greenstein, S.M. and Tucker, C.E. (2015). "Introduction" in *Economic Analysis of the Digital Economy*, University of Chicago Press, <http://www.nber.org/chapters/c12987>.

- Hagi, A. and Wright, J. (2015). "Multi-sided platforms", *International Journal of Industrial Organization*, 43, pp. 162-174.
- Haidar, J. and Keune, M. (2021). "Introduction: Work and labour relations in global platform capitalism", in Haidar, J. and Keune, M. (eds), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Edward Elgar Publishing, <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00007>.
- Hauben, H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W. (2020). "The platform economy and precarious work", Luxembourg: European Parliament, committee on Employment and Social Affairs, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf).
- Heeks, R., Graham, M., Mungai, P., Van Belle, J.-P. and Woodcock, J. (2020). "Systematic evaluation of platform work against decent work standards: Development of a new framework and application in the global south", Working paper, Leeds: Centre for Digital Development Global Development Institute, SEED.
- Heiland, H. (2020). "Workers' voice in platform labour", *Hans-Böckler-Stiftung*, 21, pp. 80.
- Hesketh, I. (2020). "Gig workers and trade unions: A case of mutual neglect?", *Industrial Relations Journal*, 51(5), pp. 454-469.
- Hewison, K. (2016). "Precarious Work", in Edgell, S., Gottfried, H. and Granter, E. (eds), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, pp. 428-443, Sage.
- Hoang, L., Blank, G. and Quan-Haase, A. (2020). "The winners and the losers of the platform economy: Who participates?", *Information, Communication & Society*, 23(5), pp. 681-700, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771>.
- Huws, U. (2014). "The crowd work phenomenon: Labour market implications, challenges and policy responses", *Conditions of Work and Employment Series*, 71, International Labour Office, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_234859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_234859.pdf).
- Huws, U. (2016). "Platform labour: Sharing economy or virtual wild west", *Journal for a Progressive Economy*, 1(2016), pp. 24-27.
- Huws, U., Spencer, N., Coates, M., and Holts, K. (2019). "The platformisation of work in Europe: Results from research in 13 European countries", Foundation for European Progressive Studies, University of Hertfordshire.
- ILO (2019). *Work for a Brighter Future*, Global Commission on the Future of Work, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2021a). *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, World Employment and Social Outlook 2021, Geneva: International Labour Organization.



- ILO (2021b). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021, ILO Flagship Report*, Geneva: International Labour Organization.
- Jaehrling, K. and Kalina, T. (2020). ““Grey Zones” within dependent employment: Formal and informal forms of on-call work in Germany”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(4), pp. 447-463, <https://doi.org/10.1177/1024258920937960>.
- Jarrahi, M.H., Newlands, G., Lee, M.K., Wolf, C.T., Kinder, E. and Sutherland, W. (2021). “Algorithmic management in a work context”, *Big Data & Society*, 8(2), <https://doi.org/10.1177/20539517211020332>.
- Jesnes, K., Ilsøe, A. and Hotvedt, M. (2019). “Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries”, *Nordic Future of Work*, Brief 3.
- Jessop, B. (2005). “Fordism and post-fordism: A critical reformulation”, in Storper, M. and Scott, A.J (eds), *Pathways to Industrialization and Regional Development*, London: Routledge, pp. 54-74.
- Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2019). “Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy”, *Conditions of Work and Employment Series*, 94, Geneva: International Labour Office.
- Joyce, S. (2020). “Rediscovering the cash nexus, again: Subsumption and the labour – Capital relation in platform work”, *Capital & Class*, 44(4), pp. 541-552, <https://doi.org/10.1177/0309816820906356>.
- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V. and Umney, C. (2020). “A global struggle: Worker protest in the platform economy”, *ETUI Research Paper – Policy Brief 2*.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C. and Valizade, D. (2019). “Work and social protection in the platform economy in Europe”, *Advances in Industrial & Labor Relations*, Emerald Publishing.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C. (2023). “Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy”, *New Technology, Work and Employment* 38(1), pp. 21-40, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12252>.
- Kaine, S., Jossierand, E., Rawling, M., Boersma, M. and Johns, K. (2020). *Inquiry into Unlawful Underpayment of Employees’ Remuneration: Submission of the Centre for Business and Social Innovation* UTS Business School, Economics References Committee.
- Kalleberg, A.L. and Vallas, S.P. (2018). “Probing precarious work: Theory, research, and politics”, *Research in the Sociology of Work*, 31 (1), pp. 1-30.
- Kässi, O. and Lehdonvirta, V. (2018). “Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research”, *Technological Forecasting and Social Change*, 137 (December), pp. 241-248, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>.

- Katz, H.C. and Krueger, A.B. (2019). "The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015", Working Paper 22667, National Bureau of Economic Research.
- Kellogg, K.C., Valentine, M.A. and Christin, A. (2020). "Algorithms at work: The new contested terrain of control", *Academy of Management Annals*, 14(1), pp. 366-410, <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.
- Kenney, M. and Zysman, J. (2016). "The rise of the platform economy", *Issues in Science and Technology*, 32(3), pp. 61.
- Kenney, M. and Zysman, J. (2020). "The platform economy: Restructuring the space of capitalist accumulation", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), pp. 55-76, doi: 10.1093/cjres/rsaa001.
- Kilhoffer, Z., De Groen, W.P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.-P. and Robin-Olivier, S. (2019). "Study to gather evidence on the working conditions of platform workers", VT/2018/032 Final Report.
- Kim, J. (2022). "Making platform work more sustainable and equitable: The need for worker-centered approaches to governance", *Sustainability*, 14(1), pp. 237-251.
- Kitchin, R. (2014). *The Data Revolution: Big Data, Open Data, Data Infrastructures and Their Consequences*, London: Sage.
- Kubicek, B., Paškvan, M., Prem, R., Schöllbauer, J., Till, M., Cabrita, J., Parent-Thirion, A. and Wilkens, M. (2019). *Working Conditions and Workers' Health*, Working Conditions / Eurofound, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Lamannis, M. (2023). *Collective Bargaining in the Platform Economy: A Mapping Exercise of Existing Initiatives*, Brussels: ETUI.
- Lee, S. and Kim, S.-k. (2022). "Digital skills and capacities for organizing gig workers: A case of south korean unions", *New Technology, Work and Employment*, 37(1), pp. 32-48.
- Lenaerts, K., Kilhoffer, Z. and Akgüç, M. (2018). "Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy", *Work Organisation, Labour and Globalisation* 12 (2), pp. 60-78. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.12.2.0060>.
- Lipietz, A. (1987). *Mirages and Miracles: The Crises of Global Fordism*, London: Verso.
- Mallett, R.W. (2020). "Seeing the 'Changing nature of work' through a precarity lens", *Global Labour Journal*, 11(3), <https://doi.org/10.15173/glj.v11i3.4138>.
- Mannan, M. and Pek, S. (2021). *Solidarity in the Sharing Economy: The Role of Platform Cooperatives at the Base of the Pyramid*, Springer.

- Mandl, I. (2019). *Platform Work: Maximising the Potential While Safeguarding Standards?*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2806/16825>.
- Marglin, S.A. 1988. *Lessons of the Golden Age of Capitalism*, Research for Action (Helsinki, Finland), Helsinki: World Institute for Development Economics Research, United Nations University.
- Marglin, S.A., and Schor, J.B. (eds) (1990). *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Oxford: Clarendon Press.
- Martens, B. (2016). "An economic policy perspective on online platforms", Institute for Prospective Technological Studies Working Paper 2016/05, JRC101501, <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2016-05/JRC101501.pdf>.
- McMillan Cottom, T. (2020). "Where platform capitalism and racial capitalism meet: The sociology of race and racism in the digital society", *Sociology of Race and Ethnicity*, 6 (4), pp. 441-449, <https://doi.org/10.1177/2332649220949473>.
- Milberg, W.S. and Winkler, D. (2013). *Outsourcing Economics: Global Value Chains in Capitalist Development*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Möhlmann, M. and Zalmanson, L. (2017). "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy", International Conference on Information Systems, pp. 10-13, Seoul, South Korea.
- Munkholm, N.V. (2020). "Collective agreements and social security protection for non-standard workers and particularly for platform workers: The Danish experience", *Social Law 4.0*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, pp. 171-202.
- Murgia, M. (2021). "Deliveroo to offer riders benefits in UK deal with union", *Financial Times*, January 24, <https://www.ft.com/content/5f2da5f5-5731-4a88-a7c2-2d9b15c1f8bb>.
- Murray, R. (1989). "Fordism and post-fordism", in Jacques, M. and Hall, S. (eds), *New Times: The Changing Face of Politics in the 1990s*, London: Lawrence & Wishart.
- OECD (2019). "Measuring platform mediated workers", *OECD Digital Economy Papers* 282, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>.
- Papadimitropoulos, E. (2021). "Platform capitalism, platform cooperativism, and the commons", *Rethinking Marxism*, 33(2), pp. 246-262.
- Parker, G.G., Van Alstyne, M.W. and Choudary, S.P. (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*, New Haven: WW Norton & Company.

- Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F. and Vazquez, I.G. (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Piasna, A., Zwysen, W. and Drahokoupil, J. (2022). "The platform economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)", ETUI Research Paper - Working Paper 2022.05, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4042629>.
- Poell, T., Nieborg, D. and Van Dijck, J. (2019). "Platformisation", *Internet Policy Review*, 8(4), pp. 1-13.
- Prassl, J. (2018a). *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, Brussels: ETUI, <https://www.etuc.org/en/publication/collective-voice-platform-economy-challenges-opportunities-solutions>.
- Prassl, J. (2018b). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press.
- PwC Legal (2019). "Gig economy report: Employment status", Eurofound.
- Pulignano, V. and Morgan, G. (2023). "The 'Grey Zone' at the interface of work and home: Theorizing adaptations required by precarious work", *Work, Employment and Society*, 37(1), pp. 257-273, <https://doi.org/10.1177/09500170221122507>.
- Reich, R. (2018). *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*, Harvard Business Press.
- Rifkin, J. (2014). *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*, London: St. Martin's Press.
- Riso, S. (2020). *Digital Age: Mapping the Countours of the Platform Economy*, Eurofound: Dublin, Ireland.
- Rochet, J.-C. and Tirole, J. (2003). "Platform competition in two-sided markets", *Journal of the European Economic Association*, 1(4), pp. 990-1029, <https://doi.org/10.1162/154247603322493212>.
- Rosenblat, A. and Stark, L. (2016). "Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers", *International Journal of Communication*, 10, pp. 3758-3785.
- Rubery, J. (2022). "Organizing and representing platform workers: The challenge for trade unions", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(1), pp. 153-168.
- Sadowski, J. (2020). "The internet of landlords: Digital platforms and new mechanisms of rentier capitalism", *Antipode*, 52(2), pp. 562-580, <https://doi.org/10.1111/anti.12595>.

- Sayer, A. (1986). "New developments in manufacturing: The just-in-time system", *Capital & Class*, 10(3), pp. 43-72.
- Scheiber, N. (2022). "How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons", in *Ethics of Data and Analytics*, Auerbach Publications, pp. 362-372.
- Scholz, T. (2017). *Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy*, Rosa Luxemburg Stiftung.
- Schmidt, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schor, J.B. and Attwood-Charles, W. (2017). "The 'sharing' economy: Labor, inequality, and social connection on for-profit platforms", *Sociology Compass*, 11(8), pp. e12493, <https://doi.org/10.1111/soc4.12493>.
- Schor, J.B., and Vallas, S.P. (2023). "Labor and the platform economy", in Heydari, B., Ergun, O., Dyal-Chand, R. and Bart, Y. (eds), *Reengineering the Sharing Economy: Design, Policy, and Regulation*, Cambridge University Press.
- Schoukens, P. (2020). "Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: From work protection to income protection?", *European Journal of Social Security*, 22(4), pp. 434-451, <https://doi.org/10.1177/1388262720971300>.
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. and Veiel, R. (2019). "Gig economy platforms: Boon or bane?", Working Paper 1550, OECD.
- Simonite, T. (2015). "When your boss is an Uber algorithm", MIT Technology Review, [www.technologyreview.com/s/543946/when-your-boss-is-an-uber-algorithm](http://www.technologyreview.com/s/543946/when-your-boss-is-an-uber-algorithm).
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D. and Vanhercke, B. (2017). *Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe*, European Commission, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb235634-e3a7-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*, London: Polity.
- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. and Lehdonvirta, V. (2021). "Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market", *Big Data & Society*, 8(2), <https://doi.org/10.1177/20539517211043240>.
- Steinberg, M. (2022). "From automobile capitalism to platform capitalism: Toyotism as a prehistory of digital platforms", *Organization Studies*, 43(7), pp. 1069-1090.
- Strowel, A. and Vergote, W. (2018). "Digital platforms: To regulate or not to regulate? Message to regulators: Fix the economics first, then focus on the right regulation", in Devolder, I.C. (ed.), *The Platform Economy. Unraveling the Legal Status of Online Intermediaries*, Cambridge: Intersentia.

- Supiot, A. (2000). "Les nouveaux visages de la subordination", *Droit Social*, 2, pp. 131-145.
- Thorenz, A. and Fuchs, C. (2022). "The role of trade unions in platform governance: A framework for democratic and worker-centered governance", *Journal of Information Policy*, 12(1), pp. 123-142.
- Tirole, J. (2020). *Competition and the Industrial Challenge for the Digital Age*, IFS Deaton Review on Inequalities In.
- UNCTAD (ed.) (2018). *Trade and Development Report 2018: Power, Platforms and the Free Trade Delusion*, Geneva: United Nations.
- UNCTAD (2019). *Digital Economy Report 2019: Value Creation and Capture. Implications for Developing Countries*, Geneva: United Nations.
- Valenduc, G. (2021). "A historical perspective on the drivers of digital labour platforms", in Drahokoupil, J. and Vandael, K. (eds), *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Edward Elgar Publishing.
- Vallas, S.P. and Schor, J. (2019). "What do unions do in the platform economy?", *Economy and Society*, 12(2), pp. 237-255.
- Vandaele, K. (2018). *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, Brussels: ETUI.
- van Doorn, N. (2017). "Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy", *Information, Communication & Society*, 20 (6), pp. 898-914, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>.
- Zittrain, J. (2008). *The Future of the Internet – and How to Stop It*, Yale University Press.
- Zuboff, S. (2020). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, First Trade Paperback Edition, New York: PublicAffairs.
- Wood, A.J. and Graham, M. (2018). "Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy", *Work, Employment and Society*, 32(1), pp. 56-75.

## **Βασικές πολιτικές, μέτρα, συλλογική δράση και δικαστικοί αγώνες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας σε πλατφόρμες στην ΕΕ**

*Συνοπτικοί πίνακες κρατών-μελών που παρουσιάζουν τις πιο ενδιαφέρουσες εξελίξεις<sup>50</sup>*

### **Απρίλιος 2018 – Η πρώτη πολυμερής ευρωπαϊκή σύμβαση**

Έπειτα από διαπραγματεύσεις που διήρκεσαν περίπου μισό χρόνο, στις 16 Απριλίου 2018 στο Βερολίνο, συστάθηκε στην πλατφόρμα Delivery Hero το πρώτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (European Works Council) της ψηφιακής οικονομίας.

Η σύμβαση υπογράφηκε από την Delivery Hero (στην οποία ανήκει η Foodora), τη Γερμανική Ένωση Τροφίμων, Ποτών και Εστίασης, την Ιταλική Ομοσπονδία Εργαζομένων Εμπορίου, Ξενοδοχείων, Κυλικείων και Υπηρεσιών και την Ευρωπαϊκή EFFAT (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Τροφίμων, Γεωργίας και Τουρισμού).

---

<sup>50</sup>. Επεξεργασία στοιχείων που αντλήθηκαν από τις συνοδευτικές μελέτες οι οποίες τεκμηρίωσαν την πρόταση Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από το Ινστιτούτο Μελετών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), τη βάση δεδομένων του Eurofound και από συνδικαλιστικούς φορείς σε κράτη-μέλη της ΕΕ.

Η σύμβαση προβλέπει ότι κάθε ευρωπαϊκή χώρα στην οποία δραστηριοποιείται η Delivery Hero πρέπει να έχει τουλάχιστον έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Συμβούλιο Εργαζομένων το οποίο πρέπει να λαμβάνει λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με στρατηγικές της εταιρείας που ενδέχεται να επηρεάσουν την οργάνωση της εργασίας και τα συμφέροντα των εργαζομένων. Η σύμβαση ορίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να συμμετέχουν στο εποπτικό συμβούλιο, όπου πρέπει να εκπροσωπούνται με ίσο αριθμό με τους εκπροσώπους της διοίκησης και ίδια δικαιώματα ψήφου.

Η σύμβαση αυτή ισχύει στην Αυστρία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιταλία, τις Κάτω Χώρες, τη Νορβηγία και τη Σουηδία.



ΑΥΣΤΡΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018 Οκτώβριος	Ιδρύεται η «Διακρατική Ομοσπονδία Κούριερ», η οποία εκπροσωπεί εργαζομένους σε πλατφόρμες μεταφοράς σε όλη την Ευρώπη. Στόχος της είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στην οικονομία των πλατφορμών.
	2020 Ιανουάριος	Οι κοινωνικοί εταίροι συνάπτουν την πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας για όλους τους ταχυμεταφορείς ποδηλάτων. Καλύπτει όσους έχουν σύμβαση εργασίας είτε με οποιαδήποτε παραδοσιακή εταιρεία είτε με πλατφόρμα. Με τη σύμβαση αυτή λαμβάνουν πλέον μηνιαίο ακαθάριστο μισθό 1.506 ευρώ, πρόσθετες αμοιβές διακοπών και Χριστουγέννων, τις συνήθεις πρόσθετες αμοιβές 13ου και 14ου μήνα, τη δυνατότητα να εργάζονται μόνο τέσσερις ημέρες την εβδομάδα και πρόσθετη αποζημίωση 0,14 ευρώ ανά χιλιόμετρο όταν οι κούριερ χρησιμοποιούν το δικό τους ποδήλατο. Όσοι εργάζονται ως ανεξάρτητοι εργοστάσιοι δεν δικαιούνται τους όρους της συλλογικής σύμβασης.
	2021 Ιανουάριος	Συμφωνία κοινωνικών εταίρων για τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης για όλους τους οδηγούς επιβατικών μεταφορών που καλύπτει όσους έχουν σύμβαση εργασίας είτε με οποιαδήποτε παραδοσιακή εταιρεία είτε με πλατφόρμα. Με τη σύμβαση ο μηνιαίος ακαθάριστος μισθός κυμαίνεται μεταξύ 1.604,10 και 2.756,70 ευρώ, ανάλογα με την εργασιακή εμπειρία και την επαγγελματική ομάδα. Επιπλέον, δικαιούνται επιδόματα αδείας και Χριστουγέννων, το καθένα από τα οποία ανέρχεται σε έναν μεικτό μηνιαίο μισθό. Η σύμβαση ρυθμίζει τον χρόνο εργασίας των μισθωτών οδηγών, με εξαίρεση το εβδομαδιαίο ανώτατο όριο των 40 ωρών, τις περιόδους ανάπαυσης και επιπλέον τις υπερωρίες, την εργασία τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Όσοι εργάζονται ως ανεξάρτητοι εργοστάσιοι δεν δικαιούνται τους όρους της εν λόγω συλλογικής σύμβασης.
Νομοθεσία (νομοθεσία για τις μεταφορές)	2021 Ιανουάριος	Στις αρχές του 2021, ο νόμος για τις περιστασιακές μεταφορές μεταρρυθμίστηκε και, εκτός από τις τακτικές υπηρεσίες περιστασιακών μεταφορών, τώρα συμπεριλαμβάνει και τις εταιρείες ταξί και ενοικίασης αυτοκινήτων, με τις οποίες συνεργάζονται στην Αυστρία πλατφόρμες μεταφοράς με αυτοκίνητο, όπως η Uber και η Bolt. Ο εν λόγω νόμος ρυθμίζει πλέον τον χρόνο εργασίας για τους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς, συμπεριλαμβάνοντας το εβδομαδιαίο μέγιστο των 48 ωρών, τις περιόδους ανάπαυσης και τη νυχτερινή εργασία. Επιπλέον, οι αυτοαπασχολούμενοι οδηγοί και οι οδηγοί με σύμβαση στη μεταφορά επιβατών υποχρεούνται, σύμφωνα με τον νόμο περί περιστασιακών μεταφορών, να λαμβάνουν τακτική εκπαίδευση.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

## ΒΕΛΓΙΟ

Στο Βέλγιο θα ισχύσει νομικό τεκμήριο απασχόλησης για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες από την 1η Ιανουαρίου 2023. Προς το παρόν, η κατάταξη γίνεται κατά περίπτωση. Αν οι εργαζόμενοι έχουν επαρκή ελευθερία στην οργάνωση της εργασίας τους και του χρόνου εργασίας τους και δεν υπόκεινται σε ιεραρχία, θα πρέπει να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι. Οι περισσότερες εταιρείες θεωρούν τους εργαζομένους τους αυτοαπασχολούμενους.

<p>Νομοθεσία (περιφερειακή)</p>	<p>2021 Μάρτιος</p>	<p>Ψήφιση νομοθεσίας σύμφωνα με την οποία οι οδηγοί που παρέχουν υπηρεσίες μέσω smartphone και γεωγραφικού εντοπισμού μπορούν να τιμωρούνται με πρόστιμο και με κατάσχεση του οχήματός τους. Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών μεταφοράς στις Βρυξέλλες (Uber και Heetch) ουσιαστικά δεν μπορούν να λειτουργήσουν στην πρωτεύουσα. Ένας από τους λόγους για την εισαγωγή αυτού του μέτρου είναι η αντιμετώπιση του γεγονότος ότι οι οδηγοί στις Βρυξέλλες εργάζονται ως ανεξάρτητοι εργολάβοι χωρίς παροχές, εγγυημένου μισθούς και κοινωνική προστασία.</p>
<p>Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών</p>	<p>2018 Φεβρουάριος Μάρτιος</p> <p>2021</p>	<p>Το Ανώτατο Συμβούλιο Διοίκησης αναγνώρισε ότι το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας ισχύει για τους οδηγούς της Deliveroo. Το Συμβούλιο υποστήριξε ότι η Deliveroo φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο, προσδιορίζει τους επιχειρηματικούς όρους και τη σχέση με τον πελάτη και καθορίζει την τιμή χωρίς καμία επιρροή από τον αναβάτη, ενώ ο αναβάτης προσφέρει υπηρεσία και όχι αποτέλεσμα. Φέρει το εμπορικό σήμα της Deliveroo και εμφανίζεται ως αναπόσπαστο μέρος της και όχι ως ξεχωριστή επιχείρηση έναντι τρίτων. Το Εργατικό Δικαστήριο των Βρυξελλών στις 28 Οκτωβρίου 2021 απέρριψε το αίτημα των οδηγών και δεν δέχτηκε τον χαρακτηρισμό της Deliveroo ως εργοδότη. Η απόφαση αυτή θα ανατραπεί εφόσον ισχύσει η προτεινόμενη Οδηγία της ευρωπαϊκής επιτροπής.</p> <p>Το 2018, η Εισαγγελία Εργασίας διέταξε έρευνα σχετικά με την πραγματική κατάσταση των κούριερ που εργάζονται για την πλατφόρμα Deliveroo. Ύστερα από δύο χρόνια και συνεντεύξεις με 115 κούριερ, ο εισαγγελέας έκρινε ότι η σχέση εργασίας θα πρέπει να επαναπροσδιοριστεί και να θεωρηθεί σχέση εργοδότη-εργαζομένου.</p> <p>Στη συνέχεια, το βελγικό κράτος παρενέβη οικειοθελώς στην υπόθεση για να διεκδικήσει τις μη καταβληθείσες κοινωνικές εισφορές. Είκοσι επτά κούριερ που ήταν ενάγοντες απαίτησαν την αναγνώριση της ιδιότητας μισθωτού, τη δήλωσή τους στη βελγική υπηρεσία κοινωνικής ασφάλισης (NSSO) με τις προβλεπόμενες παροχές καθώς και την απόδοση καθυστερούμενων μισθών τους από το 2018.</p>

ΒΕΛΓΙΟ		
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Οκτώβριος	Το Ανώτατο Συμβούλιο Διοίκησης αποφάσισε ότι το τεκμήριο της απασχόλησης πρέπει να ισχύει για τους οδηγούς της Uber. Το Συμβούλιο στήριξε την απόφασή του στο γεγονός ότι ο οδηγός δεν έχει πραγματική αυτονομία στην οργάνωση της εργασίας του και στον καθορισμό του ωραρίου εργασίας. Επίσης, η πληρωμή διεκπεριώνεται από την Uber και οι απευθείας πληρωμές στους οδηγούς απαγορεύονται. Η Uber δίνει ακριβείς οδηγίες (π.χ. σχετικά με το δρομολόγιο, την παρουσία ατόμων στο εσωτερικό του οχήματος, τη συμπεριφορά κατά την οδήγηση κ.λπ.), ενώ ασκεί έλεγχο μέσω εντοπισμού από τα GPS και αξιολόγησης των πελατών και υπάρχει ένα ολοκληρωμένο καθεστώς επιβολής κυρώσεων.
Νομολογία	2019 Ιανουάριος	Το Δικαστήριο Επιχειρήσεων των Βρυξελλών αποφάσισε ότι η UberX (υποκατάστημα της Uber) δεν είναι υπηρεσία ταξί που διέπεται από τον κανονισμό των Βρυξελλών της 27ης Απριλίου 1995 σχετικά με τις υπηρεσίες ταξί και τις υπηρεσίες ενοικίασης οχημάτων με οδηγό. Η απόφαση αυτή σήμαινε ότι η Uber στις Βρυξέλλες δεν θεωρείται υπηρεσία μεταφορών και συνεπώς δεν είναι υποχρεωμένη να παρέχει στους οδηγούς της παροχές όπως επιδόματα αδείας ή ασθένειας.  Επιβεβαίωσε επίσης ότι οι οδηγοί της Uber είναι αυτοαπασχολούμενοι και δεν επαναπροσδιόρισε τη σχέση εργασίας τους. Οι αλληλοαναιρούμενες και αντικρουόμενες δικαστικές αποφάσεις στις δίκες της Uber στο Βέλγιο αποτελούν παράδειγμα της δυσχέρειας αποσαφήνισης του εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων αλλιά και της επιρροής του λόμπινγκ της επιχείρησης.
Δράσεις από πλατφόρμες	2018	Έπειτα από αγώνα των κούριερ, η Deliveroo σύναψε μια σύμβαση ασφάλισης για τα εργατικά ατυχήματα. Η Deliveroo ισχυρίζεται ότι παρέχει ασφάλιση στους κούριέρ της για την αντιμετώπιση πιθανών εργατικών ατυχημάτων. Ωστόσο, τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι η ασφάλιση αυτή έχει πολύ περιορισμένο πεδίο εφαρμογής σε σύγκριση με την ασφάλιση που λαμβάνουν άλλοι εργαζόμενοι και τονίζουν την έλλειψη αποζημίωσης για το υλικό κόστος.
Νομοθεσία (φορολογική)	2018-2020	Ψηφίστηκε νόμος που καθιερώνει φορολογικό όριο 6.130 ευρώ ετησίως, βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν πρόσθετο εισόδημα από ψηφιακές πλατφόρμες, από εργασία για μη εμπορικές ενώσεις και από μικρές μη επαγγελματικές εργασίες για άλλους πολίτες. Για το πρόσθετο αυτό εισόδημα δεν απαιτούνται φόροι ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Το Συνταγματικό Δικαστήριο ανέτρεψε αυτό το φορολογικό καθεστώς, που καταργήθηκε στα τέλη του 2020. Από το 2021 οι υπηρεσίες που παρέχονται μέσω αναγνωρισμένων ηλεκτρονικών πλατφορμών φορολογούνται με συντελεστή 20%.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΓΑΛΛΙΑ	
Προσδιορισμός καθεστώτος απασχόλησης	<p>Ο εργαζόμενος μπορεί να ταξινομηθεί είτε ως ελεύθερος επαγγελματίας είτε ως μισθωτός ανάλογα με την ύπαρξη ή όχι μιας ιεραρχικής σχέσης μεταξύ της πλατφόρμας και του ατόμου. Τα κριτήρια περιλαμβάνουν:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αν υπάρχει έλεγχος της δραστηριότητας του ατόμου.</li> <li>• Αν υπάρχουν κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής των οδηγιών που δίνει ο εργοδότης.</li> <li>• Αν ο εργαζόμενος δεν αναλαμβάνει οικονομικούς κινδύνους, έχει τακτική σταθερή αμοιβή και δεν φέρει κανένα κίνδυνο μη πληρωμής λόγω κακής απόδοσης.</li> <li>• Ο αριθμός των πελατών: για παράδειγμα, ένας ελεύθερος επαγγελματίας υποτίθεται ότι έχει περισσότερους από έναν πελάτες.</li> <li>• Πλήρης ανεξαρτησία στην οργάνωση και την εκτέλεση της εργασίας (χωρίς έλεγχο, χωρίς έλεγχο επιδόσεων, χωρίς αναφορά). Ένα αυτοαπασχολούμενο άτομο θα είναι ελεύθερο να εμπλέκει άλλους υπαλλήλους στην παροχή της υπηρεσίας και να παρέχει ένα υποκατάστατο.</li> <li>• Δυνατότητα του ατόμου να αρνηθεί την εργασία.</li> <li>• Ένας αυτοαπασχολούμενος συνήθως πληρώνεται για μια ατομική εργασία που έχει ολοκληρωθεί (δηλαδή γενικά στο τέλος της ανάθεσης, με πιθανή πληρωμή προκαταβολών, όχι τακτικές μηνιαίες πληρωμές).</li> <li>• Δυνατότητα κέρδους ή ζημίας: ο αυτοαπασχολούμενος θα υποστεί ζημία εάν υποτιμήσει τον χρόνο που θα χρειαστεί για την ολοκλήρωση της ανάθεσης ή αντιμετώπισει απρόσμενες δυσκολίες που δεν προβλέπονται βάσει των όρων της σύμβασης.</li> <li>• Εκτέλεση εργασιών χρησιμοποιώντας δικό του εξοπλισμό και έχοντας λάβει δική του επαγγελματική ασφάλιση αποζημίωσης.</li> </ul>
Νομοθεσία (ψηφιακό δικαίωμα)	<p>2016</p> <p>Σύμφωνα με το γαλλικό νομοσχέδιο για την ψηφιακή δημοκρατία, στη Γαλλία οι εργαζόμενοι μέσω πλατφορμών έχουν το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων (δηλαδή μπορούν να μεταφέρουν τις αξιολογήσεις τους από τη μία πλατφόρμα στην άλλη). Η νομική βάση του δικαιώματος φορητότητας είναι τόσο ο έλεγχος των δεδομένων από τον εργαζόμενο όσο και η υποστήριξη του ανταγωνισμού. Όσον αφορά τους αλγορίθμους, ο νόμος προβλέπει τη ρητή αναφορά της χρήσης αλγοριθμικής επεξεργασίας στο πλαίσιο διοικητικής απόφασης και τη δυνατότητα του χρήστη να ζητήσει τους βασικούς κανόνες του αλγορίθμου στον οποίο βασίζεται η απόφαση.</p>

ΓΑΛΛΙΑ		
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2016 Αύγουστος  2018 Ιανουάριος	Ο νόμος αριθμ. 2016-1088 όρισε νομικά τις «ηλεκτρονικές πλατφόρμες», επεκτείνοντας τα δικαιώματα στα άτομα που εργάζονται σε πλατφόρμες, όπως το δικαίωμα δημιουργίας και ένταξης σε συνδικάτο, οργάνωσης και συμμετοχής σε απεργία. Παραχώρησε δικαιώματα στα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών σχετικά με τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού διαλόγου και τις εγγυήσεις για τη διασφάλιση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Με την επικαιροποίηση του 2018, εφόσον ο εργαζόμενος κερδίζει πάνω από το 13% του ετήσιου ανώτατου ορίου κοινωνικής ασφάλισης (5.100 ευρώ) ετησίως μέσω της πλατφόρμας, η πλατφόρμα πρέπει να καλύπτει την ασφάλισή του έναντι εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας και επίσης την επαγγελματική κατάρτιση ή την «επικύρωση των ακαδημαϊκών πιστωτικών μονάδων» (αναγνωρίζοντας επίσης προηγούμενες αποδοχές).
Νομοθεσία (φορολογική)	2018 Οκτώβριος  2019	Ο νόμος αριθ. 2018-898 εισήγαγε φορολογικό κώδικα για τις πλατφόρμες που πρέπει να παρέχουν στους χρήστες τη φορολογική τους ενημερότητα και σύνδεσμο προς τον ιστότοπο της φορολογικής υπηρεσίας. Τροποποίηση του 2019 προβλέπει ότι από το 2019 όλες οι διαδικτυακές πλατφόρμες (είτε εδρεύουν στη Γαλλία είτε στο εξωτερικό και ανεξαρτήτως τομέα δραστηριότητας) θα είναι υποχρεωμένες να ενημερώνουν απευθείας τις φορολογικές αρχές σχετικά με τις αποδοχές των εργαζομένων τους.
Νομοθεσία (για τις μεταφορές)	2019	Το νομοσχέδιο για την κινητικότητα στις μεταφορές (Loi d'Orientation des Mobilités – LOM) αποσκοπούσε στη βελτίωση των κοινωνικών δικαιωμάτων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων μέσω πλατφορμών στον κλάδο των μεταφορών. Οι πλατφόρμες μπορούν εθελοντικά να καταρτίσουν χάρτη κοινωνικής ευθύνης με εγγυήσεις για τους εργαζομένους τους, όπως: ελευθερία δραστηριότητας, αξιοπρεπές εισόδημα για κάθε εργασία, βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, διαφάνεια, απαγόρευση της ρήτρας αποκλειστικότητας και της μονομερούς διακοπής της σύμβασης χωρίς αποζημίωση και παροχή ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση. Το νομοσχέδιο επέκτεινε επίσης το δικαίωμα αποσύνδεσης στους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς στον κλάδο των μεταφορών, ως δικαίωμα απενεργοποίησης της εφαρμογής οδήγησης χωρίς αντίποινα. Έτσι, τα άτομα που εργάζονται σε πλατφόρμες έχουν πλέον το δικαίωμα να επιλέγουν πότε θέλουν να είναι και να παραμένουν ενεργά στην ψηφιακή εφαρμογή.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΓΑΛΛΙΑ		
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2018-2020	Μεταξύ 2018 και 2020 υπήρξε σημαντική μεταρρύθμιση της κοινωνικής προστασίας. Προβλέπεται η κάλυψη των αυτοαπασχολούμενων στο πλαίσιο του γενικού συστήματος κοινωνικής προστασίας, περιορίζοντας τις διοικητικές διαδικασίες που απαιτούνται όταν ένας εργαζόμενος μετακινείται μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης. Ένας από τους κύριους στόχους είναι να εξασφαλιστεί η συνεχής κάλυψη της κοινωνικής ασφάλισης καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των ανθρώπων. Ανακοινώθηκαν επίσης ενέργειες για την απλούστευση των διαδικασιών πληρωμής και υποβολής δηλώσεων, όπως η ενοποίηση των ονομαστικών κοινωνικών (DSN) και των φορολογικών δηλώσεων για τους αυτοαπασχολούμενους από το 2020.
Νομοθεσία	2020	Το 2020 υπήρξε νομοθετική πρόταση για την επέκταση των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Τον Ιούνιο του 2020, το εν λόγω νομοσχέδιο απορρίφθηκε από τη γαλλική Γερουσία. Στη μελέτη που διενεργήθηκε από την κυβέρνηση το 2020 είχαν κατατεθεί περαιτέρω προτάσεις τόσο για το καθεστώς των εργαζομένων σε πλατφόρμες όσο και για τον κοινωνικό διάλογο, όπως η δημιουργία ενός νέου τύπου σύμβασης εργασίας, που θα εφαρμόζεται στην εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, και η επέκταση ορισμένων εργασιακών δικαιωμάτων, όπως το μέγιστο ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Η μελέτη επίσης πρότεινε πρόσβαση στην ασφάλιση ανεργίας και στο γενικό σύστημα ασφάλισης υγείας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και να συμπεριληφθεί στον εργατικό κώδικα το δικαίωμα πληροφόρησης σχετικά με τους αλγόριθμους που καθορίζουν ορισμένες βασικές πτυχές της εργασιακής σχέσης μεταξύ του εργαζομένου και της πλατφόρμας.
Δράσεις που αναλαμβάνουν οι πλατφόρμες	2017-2018	Ο νόμος του 2016, που εισήγαγε την αρχή της κοινωνικής ευθύνης για τις πλατφόρμες, ενθάρρυνε πολλές από αυτές να συνεργαστούν με ασφαλιστικές εταιρείες για να προσφέρουν ασφαλιστήρια συμβόλαια για την προστασία από ατυχήματα και αστική ευθύνη.

ΓΑΛΛΙΑ	
Δράσεις που αναλαμβάνουν οι πλατφόρμες	2019-2020 <p>Η Deliveroo France πρότεινε να αναλάβει τα έξοδα της ιατρικής τηλε-συμβουλευτικής και να αποζημιώσει τους εργαζομένους της με μηχανάκια με τέλος 25 ευρώ για την αγορά προστατευτικού εξοπλισμού. Ωστόσο, αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία μετακυλίει την ευθύνη αγοράς του εν λόγω προστατευτικού εξοπλισμού στον εργαζόμενο. Η Deliveroo υποσχέθηκε να καταβάλει εφάπαξ ποσό 230 ευρώ για 14 ημέρες αναρρωτικής άδειας για αναβάτες που προσβλήθηκαν από Covid-19. Ωστόσο, μόνο οι εργαζόμενοι που έβγαζαν 130 ευρώ/εβδομάδα κατά τη διάρκεια των τελευταίων 4 εβδομάδων δικαιούνταν αυτή την αποζημίωση. Αυτές οι ενέργειες της εταιρείας προήλθαν από την πίεση που άσκησε το συνδικάτο CGT Uber Eats/Deliveroo Lyon με απεργίες και εκστρατείες κατά τη διάρκεια της περιόδου 2019-2020.</p>
Νομολογία	2016 <p>Δικαστήριο του Παρισιού διέταξε την Uber να καταβάλει 1,2 εκατ. ευρώ σε γαλλική ένωση ταξί. Η ανώτατη διοίκηση της Uber κατηγορήθηκε για «παραπλανητικές εμπορικές πρακτικές», αθέμιτο ανταγωνισμό και συνενοχή στην προώθηση παράνομης υπηρεσίας ταξί.</p>
	2018 Απρίλιος <p>Το τμήμα μείζονος συνθέσεως του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ΕJC) εξέδωσε απόφαση με την οποία επιβεβαιώνει ότι η υπηρεσία UberPop της Uber είναι «υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών». Η απόφαση στηρίχτηκε σε ανάλογη δικαστική απόφαση για την Uber Ισπανίας. Το αποτέλεσμα αυτής της ταξινόμησης της υπηρεσίας UberPop σήμαινε ότι η Uber όφειλε να συμμορφώνεται με τους σχετικούς κανόνες για τα ταξί και τις άλλες εταιρείες μεταφορών.</p>
	2018 Νοέμβριος <p>Το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο (ανώτατο δικαστικό όργανο της χώρας) επανεξέτασε απόφαση που είχε εκδοθεί το 2017 πρωτοδίκως και διευκρίνισε ότι μια σχέση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζεται από την εκτέλεση εργασίας υπό τη δικαιοδοσία του εργοδότη, ο οποίος δίνει εντολές και οδηγίες, παρακολουθεί τη θέση του αναβάτη, καταγράφει τον συνολικό αριθμό των διαυθέντων χιλιόμετρων και επιβάλλει κυρώσεις.</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΓΕΡΜΑΝΙΑ		
Προσδιορισμός καθεστώτος απασχόλησης	Οι εργαζόμενοι συνήθως ταξινομούνται ως αυτοαπασχολούμενοι, αλλά συχνά είναι δύσκολο να διαχωριστούν από τους εργαζομένους. Το θέμα αποτελεί σημαντικό νομικό ζήτημα στη Γερμανία. Δεν υπάρχουν ειδικοί κανονισμοί για τις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά ισχύουν τα κριτήρια οριοθέτησης, που προκύπτουν από τη νομοθεσία, τη νομολογία και τον τρόπο ασφάλισης.	
Νομολογία	2018 Δικαστήριο στο Βερολίνο διέταξε την Delivery Hero να τοποθετήσει εργαζομένους στο διοικητικό της συμβούλιο, καθώς η γερμανική νομοθεσία ορίζει ότι οι εταιρείες που απασχολούν από 2.000 άτομα και πάνω πρέπει να έχουν στο διοικητικό τους συμβούλιο ισάριθμη εκπροσώπηση εργαζομένων και μετόχων.	
	2019 Φεβρουάριος	Το Εργατικό Εφετείο της Έσσης επιβεβαίωσε απόφαση του Εργατικού Δικαστηρίου της Φούλντα, το οποίο αρνήθηκε να επαναπροσδιορίσει ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τη σχέση μεταξύ μιας εταιρείας ηλεωφορείων και ενός οδηγού που είχε προσληφθεί μέσω μιας πλατφόρμας crowdsourcing για ένα τουριστικό ταξίδι. Ωστόσο, η απόφαση αυτή δεν είχε άμεσες επιπτώσεις στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων μέσω πλατφορμών, καθώς η απόφαση βασίστηκε στις περιστάσεις του συγκεκριμένου οδηγού, ο οποίος είχε μια εφάπαξ δέσμευση με την εταιρεία.
	2019 Δεκέμβριος	Το Ανώτατο Εργατικό Δικαστήριο του Μονάχου έκρινε ότι ενάγων εργαζόμενος μέσω πλατφόρμας δεν είναι μισθωτός αλλά αυτοαπασχολούμενος, δεδομένου ότι δεν διαπιστώθηκε σχέση υπαγωγής και προσωπικής εξάρτησης μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη. Η απόφαση άφησε ανοικτό το ενδεχόμενο μιας χρονικά περιορισμένης εργασιακής σχέσης με τον τελικό χρήστη της πλατφόρμας.
	2020 Δεκέμβριος	Παρά την περίπτωση που περιγράφεται παραπάνω, πρόσφατη απόφαση του Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργασίας διαπίστωσε ότι σχέση εργασίας μπορεί να υφίσταται στην περίπτωση ενός εργαζομένου που εκτελούσε τις λεγόμενες «μικροεργασίες on-location» (όπως η λήψη φωτογραφιών σε καταστήματα λιανικής πώλησης κ.ά.) μέσω της on-location πλατφόρμας Roamier. Ο ενάγων στην προκειμένη περίπτωση εργαζόταν περίπου 20 ώρες την εβδομάδα για την πλατφόρμα με μισθό 1.750 ευρώ τον μήνα. Οι γραπτοί όροι της συμφωνίας του με την πλατφόρμα ανέφεραν ότι ήταν ελεύθερος να αποδεχτεί ή να απορρίψει οποιαδήποτε προσφορά εργασίας μέσω της πλατφόρμας. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, υπήρχε προσωπική εξάρτηση, διότι: 1) ο ενάγων έπρεπε να εκτελέσει τις μικροεργασίες προσωπικά, 2) οι εργασίες αυτές ήταν απλές και προκαθορισμένες κατά τρόπο που δεν άφηνε καμία ελευθερία στον εργαζόμενο όσον αφορά την εκτέλεσή τους, και 3) το σημαντικότερο, η εργασία «καθοδηγούνταν» από τον φορέα εκμετάλλευσης της πλατφόρμας λόγω της ειδικής λειτουργίας της πλατφόρμας και της εφαρμογής.



ΓΕΡΜΑΝΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2017	Η Γερμανική Ένωση Crowdsourcing, διάφορες πλατφόρμες και το συνδικάτο των μεταλλουργών (IG Metal I) δημιούργησαν ένα κοινό Γραφείο Διαμεσολαβητή αφιερωμένο στην επίλυση διαφορών και ζητημάτων μεταξύ ανθρώπων που εργάζονται μέσω πλατφορμών, πελατών και πλατφορμών, κύρια όσων είχαν υπογράψει τον Κώδικα Δεοντολογίας Crowdsourcing.
Δράσεις που αναλαμβάνουν οι πλατφόρμες	Μάρτιος 2017	Οκτώ πλατφόρμες με έδρα τη Γερμανία υπέγραψαν κώδικα δεοντολογίας στον οποίο συμφώνησαν να συμπεριλάβουν τοπικά πρότυπα μισθών ως βάση για τον καθορισμό τιμών στις πλατφόρμες τους. Η πρωτοβουλία ξεκίνησε από την πλατφόρμα δοκιμής λογισμικού Testbirds και υποστηρίχθηκε επίσημα από τη Γερμανική Ένωση Crowdsourcing.
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2021	Τα συμβούλια εργασίας της Lieferando έχουν συνάψει επιχειρησιακές συμβάσεις με τον φορέα εκμετάλλευσης της πλατφόρμας, οι οποίες καλύπτουν μεταξύ άλλων ένα εφάπαξ ποσό που καταβάλλεται στους αναβάτες για τη φθορά των (προσωπικών τους) ποδηλάτων και τους όρους καταβολής μόνους. Το Συνδικάτο Τροφίμων, Ποτών και Εστίασης (NGG) που ίδρυσαν οι οδηγοί επιδιώκει επίσης να συνάψει συλλογική σύμβαση με τη Lieferando σε μακροπρόθεσμη βάση με αιτήματα σχετικά με τη χρήση των προσωπικών δεδομένων των αναβατών ή τον προγραμματισμό των βαρδιών.
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Νοέμβριος	Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Bundesarbeitsministerium, BMAS) δημοσίευσε εγκύκλιο με θέμα «Δίκαιη εργασία για αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους σε πλατφόρμες». Η εγκύκλιος συστήνει να εφαρμοστούν οι προστατευτικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου και σε αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω διαδικτυακών και επιτόπιων πλατφορμών. Η εφαρμογή της εγκυκλίου και των συστάσεων της θα πρέπει να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, ρυθμίσεις σχετικά με τη συνέχιση της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθένειας, την προστασία των εργαζόμενων μητέρων και τον χρόνο διακοπών.
Νομοθεσία (προτάσεις στον τομέα του εργατικού δικαίου)	2020 Ιανουάριος και Σεπτέμβριος	Το 2020 κατατέθηκαν δύο νομοθετικές προτάσεις σε ομοσπονδιακό επίπεδο από την κοινοβουλευτική ομάδα του «Die Linke». Η πρώτη πρόταση (Ιανουάριος 2020) αφορά τα άτομα που εργάζονται μέσω επιτόπιων πλατφορμών και η δεύτερη (Σεπτέμβριος 2020) τα άτομα που εργάζονται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Σύμφωνα με την πρώτη πρόταση από τον Ιανουάριο του 2020 θα έπρεπε να θεσπιστεί νομοθεσία ώστε τα άτομα που εργάζονται μέσω επιτόπιων πλατφορμών να θεωρούνταν κατά βάση υπάλληλοι των φορέων εκμετάλλευσης των πλατφορμών. Κατά συνέπεια, θα έπρεπε να υπόκεινται στη νομοθεσία για τον χρόνο εργασίας που ίσχυε για όλους τους εργαζομένους. Ωστόσο, και οι δύο νομοθετικές προτάσεις απορρίφθηκαν από την Επιτροπή Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου (Deutscher Bundestag).

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

<b>ΔΑΝΙΑ</b>		
Προσδιορισμός καθεστώτος απασχόλησης	<p>Η ταξινόμηση των εργαζομένων εξαρτάται από τις πραγματικές συνθήκες της «συνεργασίας» τους με την πλατφόρμα. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να εκτιμηθεί εάν κάποιος είναι αυτοαπασχολούμενος ή μισθωτός περιλαμβάνουν τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Αν φέρει τον συνολικό οικονομικό κίνδυνο της δικής του επιχείρησης.</li> <li>▶ Το νομικό καθεστώς με το οποίο λειτουργεί (εταιρεία προσωπικών υπηρεσιών, εγγραφή ΦΠΑ, αποδέκτης αμοιβής κ.λπ.).</li> <li>▶ Αν έχει πολλούς πελάτες ή στην πραγματικότητα εξαρτάται από έναν.</li> <li>▶ Αν λαμβάνει σταθερή μηνιαία αμοιβή ή υπάρχει ωριαία ή ημερήσια χρέωση.</li> <li>▶ Αν υπάρχει αποζημίωση σε περίπτωση ασθένειας, αν δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών ή άλλες παρόμοιες, τυπικές παροχές για εργαζομένους.</li> </ul>	
Νομοθεσία (προτάσεις)	2017 Οκτώβριος	<p>Η κυβέρνηση της Δανίας κατέθεσε 22 προτάσεις σχετικά με τη φορολογία στην οικονομία διαμοιρασμού, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τους κανόνες και τις ευθύνες των εργαζομένων, των πελατών και των πλατφορμών. Η κυβέρνηση δημιούργησε διαδικτυακή πύλη για συγκεκριμένες πληροφορίες που πρέπει να παρέχουν οι αρχές σχετικά με τις πλατφόρμες. Προβλέπεται η ηλεκτρονική αναφορά εσόδων προκειμένου να μειωθεί η φορολογία των εισοδημάτων που προκύπτουν από την παροχή καταλύματος ή μεταφοράς μέσω πλατφορμών. Οι προτάσεις περιλαμβάνουν επίσης τη λήψη μέτρων κατά των γκριζών ζωνών που υπάρχουν στη νομοθεσία και επικεντρώνονται στη διεύρυνση της βάσης γνώσεων για τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών όσον αφορά τα ταμεία ασφάλισης ανεργίας και τα κέντρα απασχόλησης σχετικά με τους κανόνες των επιδομάτων ανεργίας.</p>
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2018 Μάιος	<p>Η στρατηγική που καθορίστηκε το 2017 μεταφράστηκε σε πολιτική συμφωνία μεταξύ κυβέρνησης και αντιπολίτευσης για καλύτερες συνθήκες ανάπτυξης της οικονομίας των πλατφορμών. Η συμφωνία οδήγησε στη σύσταση του Συμβουλίου Διαμοιραστικής Οικονομίας (Council for Sharing Economy) με επίκεντρο τον κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, το οποίο θα συμβουλεύει τον αρμόδιο Υπουργό Επιχειρήσεων σχετικά με τις εξελίξεις στον κλάδο.</p>
Νομοθεσία (εργατικό δίκαιο)	2018 Ιούλιος	<p>Ένα νέο σύστημα ασφάλισης ανεργίας τέθηκε σε ισχύ, σύμφωνα με το οποίο τα δικαιώματα αποκτώνται ανάλογα με τις δραστηριότητες και όχι βάσει συμβατικής ρύθμισης. Αυτό καθιστά τη Δανία μία από τις χώρες στις οποίες η κυβέρνηση προσπάθησε να αποσυνδέσει την προστασία της πρόνοιας από τη σχέση εργασίας μετά την άνοδο των άτυπων μορφών απασχόλησης.</p>

ΔΑΝΙΑ		
Νομοθεσία (εργατικό δίκαιο)	2020 Σεπτέμβριος	Η κυβέρνηση της Δανίας υπέβαλε νομοθετική πρόταση με σκοπό, μεταξύ άλλων, να επαναβεβαιώσει το κίνητρο για αυτοαπασχόληση και να βελτιώσει την αποζημίωση –πέραν των παροχών μητρότητας και γονικής μέριμνας– κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και γονικής μέριμνας. Η πρόταση αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι οι αυτοαπασχολούμενοι (και αυτοί που εργάζονται μέσω πλατφορμών) θα έχουν ίση πρόσβαση στην κοινωνική πρόνοια τοκετού και φροντίδας με όλους τους εργαζομένους που κατατάσσονται ως μισθωτοί. Επιπλέον, εγγυάται ότι οι αυτοαπασχολούμενοι θα δικαιούνται επίσης αποζημίωση από το σύστημα εξισορρόπησης, ενώ θα έχουν μεγαλύτερη οικονομική ασφάλεια για να καλύψουν, για παράδειγμα, τα πάγια έξοδα της επιχείρησής τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας.
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2021 Ιανουάριος	Υπογράφηκε συλλογική σύμβαση μεταξύ της 3F (Transportation Group) και της εργοδοτικής οργάνωσης Dansk Erhverv, που καλύπτει υπηρεσίες διανομής τροφίμων. Το πεδίο εφαρμογής καλύπτει εργαζομένους οι οποίοι για λογαριασμό τρίτου παραδίδουν φαγητό από εστιατόρια, πιτσαρίες, αθλοστίδες γρήγορου φαγητού, αρτοποιεία κ.ο.κ. Η παράδοση μπορεί να γίνεται με ποδήλατο, kick bike, μοτοποδήλατο, σκούτερ, μοτοσικλέτα, αυτοκίνητα κάτω των 2.000 κιλών και παρόμοια οχήματα. Η σύμβαση ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τον χρόνο εργασίας, το ωρομίσθιο, την κατάρτιση και την παροχή εξοπλισμού.
	2018 Σεπτέμβριος	Συλλογική σύμβαση για τους ελεύθερους επαγγελματίες διερμνεείς στην πλατφόρμα Voocali μεταξύ της HK Privat, του μεγαλύτερου συνδικάτου στον ιδιωτικό τομέα, και της Dansk Erhverv, του Εμπορικού Επιμελητηρίου της Δανίας. Η σύμβαση συνεπάγεται ότι οι διερμνεείς έχουν όλα τα δικαιώματα της κλαδικής συλλογικής σύμβασης των εργαζομένων στο εμπόριο. Επίσης, προβλέπει ότι οι ελεύθεροι επαγγελματίες διερμνεείς λαμβάνουν την εγγυημένη αμοιβή που συμφωνήθηκε στη συλλογική σύμβαση με την HK Privat, αποζημίωση μεταφοράς, αμοιβή για μη εμφάνιση σε περίπτωση ακύρωσης κάποιας εργασίας, απαίτηση αντικειμενικών λόγων για τον αποκλεισμό από την πλατφόρμα, καταγραφή των φόρων για τους ελεύθερους επαγγελματίες χωρίς αριθμό μητρώου επιχείρησης, άρση περιορισμών όσον αφορά την εκτέλεση εργασιών εκτός του Voocali.com, και φορητότητα δεδομένων (αξιολογήσεις των χρηστών τους) σε περίπτωση μετάβασης σε άλλο εργοδότη.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΔΑΝΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018 Αύγουστος	Η 3F (Service Group) και η ψηφιακή πλατφόρμα Hilfr σύναψαν συλλογική σύμβαση για τις καθαρίστριες που εργάζονται μέσω της εφαρμογής Hilfr. Η σύμβαση ισχύει για «μισθωτούς βοηθούς καθαρισμού», αλλά όχι για τους «ελεύθερους επαγγελματίες» που συνδέονται με άλλο τρόπο με την πλατφόρμα. Η σύμβαση αποδίδει στις καθαρίστριες ένα προεπιλεγμένο καθεστώς ελεύθερων επαγγελματιών για τις πρώτες 100 ώρες παροχής υπηρεσιών. Όταν μια καθαρίστρια εκτελέσει 100 ώρες υπηρεσιών, η ιδιότητα αλλάζει αυτόματα σε «εργαζόμενη». Από αυτό το σημείο και μετά, η σύμβαση αρχίζει να ισχύει για τον πάροχο υπηρεσιών (πλέον εργαζόμενος). Η σύμβαση επιτρέπει στον εργαζόμενο να επιλέξει την ιδιότητα του «μισθωτού» πριν από την παροχή 100 ωρών υπηρεσιών ή να διατηρήσει την ιδιότητα του «ελεύθερου επαγγελματία» μετά την παροχή 100 ωρών υπηρεσιών. Αυτό αποτελεί σημαντική καινοτομία για τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί στην ΕΕ.
	2021 Ιανουάριος	Το Εμπορικό Επιμελητήριο της Δανίας και η 3F Transport Group σύναψαν Εθνική Συλλογική Σύμβαση για τις υπηρεσίες τροφίμων delivery, η οποία αφορά την πλατφόρμα διανομής Just Eat. Η σύμβαση καθορίζει τον κατώτατο μισθό, επιδόματα και την αμοιβή για υπερεργασία (π.χ. νυχτερινές βάρδιες), ορίζει ελάχιστο ωράριο εργασίας και παρέχει πρόσβαση σε συντάξεις, παροχές ασθένειας, άδειες και οικογενειακά επιδόματα.
Επιθεώρηση Εργασίας και άλλες διοικητικές υπηρεσίες	2020 Αύγουστος	Η Αρχή Ανταγωνισμού της Δανίας DCCA εξέτασε την ταξινόμηση των ατόμων που απασχολούνταν στην πλατφόρμα Hilfr και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ταξινόμησή τους ως εργαζομένων, προς μεγάλη δυσaráσκεια των κοινωνικών εταιρών, ήταν ακατάλληλη βάσει της νομοθεσίας περί ανταγωνισμού. Η αξιολόγηση της DCCA έχει επικριθεί ως λανθασμένη και η υπόθεση διευθετήθηκε με τη δέσμευση της Hilfr να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι που απασχολεί θα έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους μισθωτούς σε σχέση με το δικαίωμα του ανταγωνισμού, κάτι που ήταν αρχικά η πρόθεση πίσω από τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης με την 3F.
Νομολογία	2019 Αύγουστος	Περιφερειακό Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι ο χρόνος που ένας οδηγός περνούσε κατά τη διάρκεια μιας 13ωρης βάρδιας στο σπίτι του παραμένοντας στη διάθεση του εργοδότη περιόριζε την ελευθερία του, κατατάσσοντας ολόκληρο το διάστημα αυτό ως χρόνο εργασίας σύμφωνα με τον σχετικό ισχύοντα νόμο. Η ίδια αξιολόγηση του χρόνου εργασίας θα ισχύει για όλα τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, εκτός από αυτοαπασχολούμενους που εξαιρούνται από το δικαίωμα καθημερινού διαλείμματος ή το μέγιστο όριο εβδομαδιαίας εργασίας όπως προσδιορίζεται στην νομοθεσία περί χρόνου εργασίας.

ΦΙΛΑΝΔΙΑ		
Νομοθεσία (για τις μεταφορές)	2017-2019	Ο νόμος για τις υπηρεσίες μεταφορών έχει επικαιροποιηθεί με νέες διατάξεις το 2019. Οι προσθήκες περιλαμβάνουν προϋποθέσεις για την ψηφιοποίηση και νέες επιχειρηματικές ιδέες στον κλάδο των μεταφορών, καθώς και την προώθηση του ανταγωνισμού. Καταργήθηκαν τα ανώτατα όρια αδειών ταξί, η ρύθμιση της μέγιστης τιμής και η υποχρέωση οργάνωσης από κέντρο αποστολής. Η νέα νομοθεσία για τα ταξί ουσιαστικά νομιμοποίησε την Uber Pop, που είχε προηγουμένως «παγώσει», και επέτρεψε στην Uber να επαναφέρει στο Ελσίνκι μια υπηρεσία με αυτοαπασχολούμενους οδηγούς που χρησιμοποιούν τα δικά τους αυτοκίνητα (με την ονομασία UberX). Η απορρύθμιση άνοιξε επίσης την αγορά για άλλες εταιρείες διαμοιρασμού διαδρομών.
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2019	Η φινλανδική κυβέρνηση δρομολόγησε μεταρρύθμιση της οικογενειακής άδειας, αυξάνοντας τη διάρκεια της αμειβόμενης οικογενειακής άδειας με ίσο αριθμό μηνών σε μητέρες και πατέρες. Η Ομοσπονδία Φινλανδών Επιχειρηματιών στην τριμερή διαβούλευση ισχυρίστηκε ότι οι ακαμψίες του υφιστάμενου συστήματος οικογενειακών αδειών αποτελούν πρόκληση για τους ανθρώπους που εργάζονται ως επιχειρηματίες και τους αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω πλατφορμών, οι οποίοι ενδέχεται να μην είναι σε θέση να επωφεληθούν από τις ευνοϊκότερες άδειες που προκύπτουν από τη συμβατικά αμειβόμενη εργασία.
Έγγραφα πολιτικής	2020	Η εργασία σε πλατφόρμες περιλαμβάνεται ρητά στην κυβερνητική στρατηγική για την αντιμετώπιση της παραοικονομίας και του οικονομικού εγκλήματος (2020-2023). Σύμφωνα με το κυβερνητικό πρόγραμμα, η στρατηγική αποσκοπεί στην αποσαφήνιση και την αναθεώρηση του νόμου περί συμβάσεων εργασίας, καθώς και των πρακτικών εφαρμογής των διαφόρων αρχών όσον αφορά την ελαφρά επιχειρηματικότητα και τις νέες μορφές εργασίας. Σκοπός των προσπαθειών είναι η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας και τη διευκόλυνση της κοινωνικής ένταξης.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΦΙΛΑΝΔΙΑ		
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Οκτώβριος	Το Συμβούλιο Εργασίας αποσαφίνισε το καθεστώς των εργαζομένων μέσω πλατφορμών, ορίζοντας ότι οι ταχυμεταφορείς τροφίμων μπορούν να θεωρηθούν εργαζόμενοι. Το Συμβούλιο, που αποτελεί τριμερή φορέα διαβούλευσης υπό το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, αποφάσισε ότι η αλγοριθμική διανομή των εργασιών (η οποία βασίζεται στις αξιολογήσεις των εργαζομένων και στην εκτέλεση της παράδοσης) χαρακτηρίζει εργασία που εκτελείται υπό την καθοδήγηση και την επίβλεψη του εργοδότη. Με άλλα λόγια, θεώρησε ότι οι φινλανδικές εταιρείες Wolt και Foodora και τα δεδομένα που αντλούν οι εφαρμογές τους σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων καθιστούν δυνατή την εποπτεία των κούριερ από την εταιρεία με παρεμβατικό τρόπο. Παρόλο που οι γνωμοδοτήσεις του Συμβουλίου δεν είναι νομικά δεσμευτικές, έχουν κοινωνική βαρύτητα. Επιπλέον, ήταν η πρώτη φορά που μια αρχή αξιολόγησε το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων μέσω πλατφορμών. Περαιτέρω, η προσφυγή της Περιφερειακής Κρατικής Διοικητικής Υπηρεσίας στο Συμβούλιο Εργασίας καταδεικνύει ότι οι αρχές για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία έχουν αρχίσει να αναζητούν ευκαιρίες για την παρακολούθηση των εταιρειών πλατφορμών.
Νομολογία	2016	Το Εφετείο αποφάνθηκε ότι οδήγηση για την Uber χωρίς την κατάλληλη άδεια ταξί αντιβαίνει στη φινλανδική νομοθεσία, επιβεβαιώνοντας προηγούμενες αποφάσεις και δημιουργώντας προηγούμενο για μελλοντικές υποθέσεις. Η Uber ανέστειλε τις δραστηριότητές της για ένα έτος μέχρι να ψηφιστεί από την κυβέρνηση το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο (ο νόμος για τις υπηρεσίες μεταφορών), το οποίο χαλάρωσε σημαντικά τους όρους χορήγησης άδειας οδήγησης ταξί.
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018	Ίδρυση του Justice4Couriers, μιας εκστρατείας των εργαζομένων σε πλατφόρμες παράδοσης για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ταχυμεταφορέων και των οδηγών. Με κύριο στόχο τη Foodora και τη Wolt, καμπάνια απαιτεί την κατάργηση της πρακτικής μείωσης των μισθών, διαφανή κατανομή των βαρδιών, χώρους διαλειμμάτων για τους κούριερ και τους οδηγούς, αποζημιώσεις για βλάβες στον εξοπλισμό, ασφάλιση ασθένειας και ατυχημάτων, καθώς και τη δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας.

ΙΤΑΛΙΑ		
Προσδιορισμός καθεστώτος απασχόλησης	<p>Σύμφωνα με την ιταλική νομοθεσία, οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες μπορούν να ταξινομηθούν ως i) δευτερεύοντες εργαζόμενοι (semi-subordinate), ii) αυτοαπασχολούμενοι ή iii) ως τρίτη κατηγορία, που είναι οι λεγόμενοι «συνεργαζόμενοι», δηλ. μια ενδιάμεση κατηγορία των «collaboratori», που δημιουργήθηκε με σκοπό τη βελτίωση της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για όσους βρίσκονται μεταξύ της ιδιότητας του ανεξάρτητου εργολάβου και του μισθωτού. Σημειώνεται ότι η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχει εκφράσει τη ρητή της αντίθεση στη δημιουργία ενός τρίτου καθεστώτος μεταξύ εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων τονίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν χρειάζονται μια ειδική (και πιο περιορισμένη) εργατική νομοθεσία που να διαφέρει από εκείνη που ισχύει για όλους τους εργαζομένους.</p> <p>Το 2017 καθιερώθηκε το επίδομα ανεργίας για τους «collaboratori», μαζί με νέες ρυθμίσεις προστασίας (τόσο για τους «collaboratori» όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους ελεύθερους επαγγελματίες) σε περίπτωση μητρότητας, ασθένειας ή ατυχήματος, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας αναβολής/αναστολής ή εύρεσης κατάλληλου αντικαταστάτη για μια δραστηριότητα για λογαριασμό ενός πελάτη κατόπιν συμφωνίας με αυτόν. Ωστόσο, καθώς οι περισσότεροι από τους κανόνες που ισχύουν για τους «collaboratori» σχετίζονται με την αυτοαπασχόληση, θα μπορούσαν να θεωρηθούν αυτοαπασχολούμενοι. Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται σχεδόν πάντα μέσω σύμβασης αυτοαπασχόλησης: εκτελούν τη δραστηριότητά τους χρησιμοποιώντας τα δικά τους οχήματα και εργαλεία και, κυρίως, είναι ελεύθεροι να επιλέξουν εάν θα εκτελέσουν ή όχι την παραγγελία/δραστηριότητα για τον «πελάτη» στον οποίο εργάζονται (που συνήθως είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα). Το βασικό κριτήριο για τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης είναι η ύπαρξη εξάρτησης, δηλαδή αν ο εργαζόμενος υπόκειται στην εκτελεστική εξουσία και στον έλεγχο του εργοδότη με επακόλουθο περιορισμό της αυτονομίας του.</p>	
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2017	Η ενδιάμεση κατηγορία «collaboratori» (συνεργάτες) δημιουργήθηκε με σκοπό τη βελτίωση της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για όσους βρίσκονται μεταξύ της ιδιότητας του ανεξάρτητου/αυτοαπασχολούμενου εργολάβου και του μισθωτού.
Επιθεώρηση Εργασίας και άλλες διοικητικές αρχές	2018 Ιούλιος	Στο Μιλάνο εγκαινιάστηκε το πρώτο γραφείο στην Ιταλία για τη διερεύνηση προβλημάτων και την ενημέρωση των εργαζομένων στις πλατφόρμες διανομής τροφίμων. Το γραφείο παρέχει επίσης δωρεάν μαθήματα κατάρτισης σχετικά με την οδική ασφάλεια, την ασφάλεια στην εργασία και τους βασικούς κανόνες υγιεινής για τη μεταφορά τροφίμων.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΤΑΛΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018	Προσθήκη στην ιταλική εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία ζητά από τους εργοδότες να αποφεύγουν τον καθορισμό των βαρδιών με τη χρήση συστημάτων φήμης που βασίζονται σε αλγόριθμους.
Νομοθεσία (περιφερειακό, εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2019 Απρίλιος	Έπειτα από δύο δικαστικές υποθέσεις, η περιφέρεια Lazio προώθησε τις πρώτες νομοθετικές διατάξεις στην Ιταλία σχετικά με την «προστασία και την ασφάλεια των ψηφιακών εργαζομένων». Ο περιφερειακός νόμος δεν ορίζει ειδικό συμβατικό καθεστώς για αναβάτες, αλλά αποσκοπεί στην εισαγωγή κανόνων για την προστασία και την ασφάλεια των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών. Ο νόμος καθιέρωσε υποχρεώσεις για τις πλατφόρμες όσον αφορά τις ασφαλείς συνθήκες εργασίας και την άδεια μητρότητας και πατρότητας. Οι νομοθετικές διατάξεις υποχρέωναν επίσης τις πλατφόρμες να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τη λειτουργία του αλγορίθμου και του συστήματος αξιολόγησης. Επιπλέον, δημιουργήθηκε πύλη ψηφιακής εργασίας για την εγγραφή των πλατφορμών και των εργαζομένων, ενώ δημιουργήθηκε περιφερειακό συμβούλιο ψηφιακής εργασίας, το οποίο παρακολουθεί τις συνθήκες εργασίας στις πλατφόρμες και μεριμνά για τη διευκόλυνση του κοινωνικού διαλόγου.



ΙΤΑΛΙΑ		
<p>Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)</p>	<p>2019 Νοέμβριος</p>	<p>Το ιταλικό κοινοβούλιο μετέτρεψε ένα διάταγμα σε νόμο, ο οποίος εισήγαγε βελτιωμένο εργασιακό καθεστώς στην ψηφιακή οικονομία με διατάξεις για την κοινωνική προστασία των αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται σε πλατφόρμες παράδοσης τροφίμων. Η μεταρρύθμιση αποσκοπούσε στη διασφάλιση ισότητας στις συνθήκες εργασίας για τους αυτοαπασχολούμενους και τους «τακτικούς» εργαζομένους. Με τον νέο νόμο:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Η πλατφόρμα πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο γραπτή σύμβαση εργασίας με όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια και την υγεία.</li> <li>▶ Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να καθορίζουν τους μισθούς μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβάνοντας υπόψη το μοντέλο της πλατφόρμας για τις δραστηριότητες παράδοσης και τις συνθήκες εργασίας.</li> <li>▶ Ελλείψει συλλογικής διαπραγμάτευσης σε μια πλατφόρμα, ο μισθός δεν μπορεί να αποτελείται μόνο από μια αμοιβή ανά παράδοση. Πρέπει να προβλέπεται σταθερός κατώτατος μισθός, με βάση τα κατώτατα επίπεδα που καθορίζονται σε συγκρίσιμους κλάδους με συλλογικές διαπραγματεύσεις εθνικής εμβέλειας.</li> <li>▶ Η συλλογική σύμβαση πρέπει να περιέχει ρήτρες για την αμοιβή της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες, καθώς και της εργασίας κατά τη διάρκεια δυσμενών καιρικών συνθηκών, οι οποίες πρέπει να είναι τουλάχιστον 10% υψηλότερες από την κανονική αμοιβή.</li> <li>▶ Οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων.</li> <li>▶ Η πλατφόρμα δεν μπορεί να αποκλείει εργαζομένους ή να μειώνει τις ευκαιρίες εργασίας τους ως συνέπεια της μη αποδοχής εκ μέρους τους των προτάσεων παράδοσης που αποστέλλονται από την πλατφόρμα.</li> <li>▶ Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να προστατεύονται.</li> <li>▶ Οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν εγγυημένη πρόσβαση σε ένα πακέτο κοινωνικής προστασίας, που περιλαμβάνει ημερήσια αποζημίωση για ασθένεια, νοσοκομειακή περίθαλψη και εγγύηση άδειας μητρότητας και γονικής άδειας.</li> </ul> <p>Ο νόμος τέθηκε σε ισχύ τον Νοέμβριο του 2020.</p>
<p>Νομολογία</p>	<p>2019 Ιανουάριος</p>	<p>Δικαστήριο του Τορίνο έκρινε ότι η αποζημίωση που καταβάλλεται στα άτομα που εργάζονται σε πλατφόρμες κατ' οίκον διανομής με το ενδιάμεσο καθεστώς των «συνεργατών» θα πρέπει να βασίζεται στην αποζημίωση που καταβάλλεται σε όλους τους εργαζομένους στον ίδιο τομέα.</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΤΑΛΙΑ		
Νομολογία	2018 Μάιος - 2020 Ιανουάριος	Το Εργατικό Δικαστήριο του Τορίνο απέρριψε το αίτημα έξι κούριερ της Foodora να επαναπροσδιοριστούν ως εργαζόμενοι επικαλούμενο την ελευθερία τους να δέχονται ή να αρνούνται εργασία και να καθορίζουν την οργάνωσή της, καθώς αυτό τους καθιστά αυτόνομους παράγοντες έναντι της πηλατόρμας. Λίγους μήνες αργότερα, Εφετείο του Τορίνο, ανέτρεψε την απόφαση και αποφάνθηκε ότι οι κούριερ της Foodora συνιστούν μια νέα κατηγορία εργασιακής σχέσης, η οποία απαιτεί να αντιμετωπίζονται περισσότερο ως εργαζόμενοι και λιγότερο ως εξαρτημένοι εργολάβοι. Το 2020, το Ανώτατο Δικαστήριο της Ιταλίας επιβεβαίωσε την απόφαση αυτή, υποστηρίζοντας ότι η παρεχόμενη υπηρεσία στη συγκεκριμένη περίπτωση δικαιολογεί προστασία που μοιάζει με προστασία εργαζομένου, παρόλο που επρόκειτο για αυτοαπασχολούμενους εργολάβους. Επιπλέον, το Δικαστήριο αποφάσισε να εφαρμόσει νομοθεσία του 2015, που επεκτείνει την προστασία της απασχόλησης και της εργασίας σε όλους τους εργαζομένους των οποίων η εργασία οργανώνεται από κάποιον άλλον κρίνοντας ότι οι εργαζόμενοι έχουν το καθεστώς «εργαζομένων οργανωμένων από τον εργοδότη».
	2020 Νοέμβριος	Δικαστήριο στο Παλέρμο σε υπόθεση που αφορούσε την πηλατόρμα Glovo έκρινε ότι ο ταχυμεταφορέας είναι εργαζόμενος, διότι η πηλατόρμα οργανώνει και διαχειρίζεται την εργασία και θέτει τους κανόνες, με τους οποίους οι εργαζόμενοι να πρέπει να συμμορφώνονται προκειμένου να εκτελέσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα. Η απόφαση συνάδει με την απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου του 2020 (βλ. παραπάνω), ωστόσο το δικαστήριο επισήμανε ότι, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, η κατάταξη των εργαζομένων αιτιολογείται με βάση τη λειτουργία μιας πηλατόρμας αλλά η κατάταξη των εργαζομένων σε πηλατόρμες αποτελεί ανοιχτό ζήτημα για τα δικαστήρια.
	2021 Ιανουάριος	Δικαστήριο της Μπολόνια έκρινε ότι αλγόριθμος που χρησιμοποιούσε η Deliveroo για να αξιολογεί τους διανομείς της έκανε διακρίσεις παραβιάζοντας την εργατική νομοθεσία, επειδή δεν έκανε διαχωρισμό των λόγων για τους οποίους ένας διανομέας μπορεί να αρνούνταν την εργασία. Η Deliveroo υποχρεώθηκε να καταβάλει 50.000 ευρώ για να αποζημιώσει κάθε αναβάτη.
	2021 Ιανουάριος	Αστικό δικαστήριο της Φλωρεντίας απέρριψε τον χαρακτηρισμό των αναβατών του Deliveroo ως μισθωτών, καθώς, σύμφωνα με την απόφασή του, η συμβατική υποχρέωση εργασίας υπό τις οδηγίες του εργοδότη αποτελεί όρο sine qua non του ορισμού της εξαρτημένης εργασίας.

ΙΤΑΛΙΑ		
Συλλογική δράση	2018 Μάιος	Στην Μπολόνια, ο δήμαρχος της πόλης, τέσσερα συνδικάτα και δύο πλατφόρμες διανομής τροφίμων (Sgnam και My Menu) υπέγραψαν «Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων των ψηφιακών εργαζομένων σε αστικό περιβάλλον». Ο Χάρτης προβλέπει την εξασφάλιση κατώτατου μισθού για τα άτομα που εργάζονται μέσω των πλατφορμών, ο οποίος τουλάχιστον ισούται με τον μισθό σε παρεμφερή κλάδο, εξασφαλίζει επίδομα διακοπών, κακοκαιρίας, πληρωμή υπερωριών, συντήρηση ποδηλάτων, ενώ παρέχει ασφάλιση για ατυχήματα κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, προβλέπει προστασία δεδομένων και απαγορεύει την παρακολούθηση των εργαζομένων. Ο Χάρτης εγγυάται την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα της απεργίας. Επίσης, έχει διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση και το δικαίωμα των εργαζομένων να αμφισβητούν τα συστήματα αξιολόγησης που χρησιμοποιούν οι πλατφόρμες.
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2020 Σεπτέμβριος	Συλλογική σύμβαση μεταξύ της Assodelivery, της εργοδοτικής οργάνωσης που εκπροσωπεί την πλειονότητα των πλατφορμών στον τομέα της διανομής, και της UGL, μιας μικρής ιταλικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, με στόχο τη ρύθμιση της «οργανωμένης από τον εργοδότη εργασίας» στις υπηρεσίες διανομής. Η σύμβαση, που δέχεται ότι οι αναβάτες είναι αυτοαπασχολούμενοι, αμφισβητήθηκε από τις τρεις μεγάλες ιταλικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες (CGIL, CISL και UIL) και από τον Υπουργό Εργασίας, καθώς η UGL δεν πληρούσε τα κριτήρια ειδικής πλειοψηφίας που θέτει η νομοθεσία σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα σε εθνική βάση. Η σύμβαση εισήγαγε την αμοιβή με το κομμάτι για τους εργαζομένους (η οποία αμφισβητήθηκε) και περιείχε διατάξεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας, την πρόσβαση στην κατάρτιση, στα εργαλεία και στον εξοπλισμό, την προβλεψιμότητα, τη διαφάνεια, την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΤΑΛΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2021 Μάρτιος	<p>Σύμβαση μεταξύ της πηλαφόρμας διανομής τροφίμων Just Eat, των εργαζομένων της πηλαφόρμας και των συνδικάτων CGIL (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ιταλίας), CISL (Ιταλική Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εργαζομένων) και UIL Trasporti (Ιταλική Ένωση Εργαζομένων στις Μεταφορές). Προβλέπει την επέκταση της εθνικής κλαδικής σύμβασης μεταφορών και της εφοδιαστικής και στους αναβάτες της Just Eat. Οι αναβάτες κέρδισαν παροχές που περιλαμβάνουν ελάχιστο μισθό 8,5 ευρώ την ώρα, εγγυημένο ελάχιστο ωράριο εργασίας, άδειες μετ' αποδοχών, κοινωνική προστασία, προστασία της υγείας και της ασφάλειας, καθώς και συνδικαλιστικά δικαιώματα. Στους αναβάτες επίσης θα παρέχεται εξοπλισμός ασφαλείας, όπως κράνος και γιλέκα οδήγησης, καθώς και αποζημίωση για τη χρήση των δικών τους οχημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας. Η σύμβαση περιορίζει τον αριθμό των παραδόσεων σε τέσσερις μέσα σε μία ώρα.</p> <p>Η σύμβαση υποδεικνύει ότι υφιστάμενα μέτρα και ρυθμίσεις, όπως μια κλαδική συλλογική σύμβαση, μπορεί είναι επαρκή χωρίς τη δημιουργία νέων δομών και εργαλείων.</p>
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Νοέμβριος	<p>Καμπάνια του Δήμου της Μπολόνια, γνωστή ως «Πρωτοβουλία Ασφαλούς Παράδοσης» (Safety Delivery), με στόχο την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των αναβατών που αντιμετωπίζουν δυσχερέστερες συνθήκες λόγω των περιορισμών που συνδέονται με τα μέτρα κατά της πανδημίας Covid-19. Η πρωτοβουλία προωθήθηκε από τους υπογράφοντες τη Χάρτα της Μπολόνια, μαζί με την υποστήριξη των συνδικάτων, συμπεριλαμβανομένων των CGIL, CISL, UIL, Riders Union, και των πηλαφορμών, συμπεριλαμβανομένων των My Menu και Domino's Pizza. Παράλληλα, οι πηλαφόρμες Ethical Delivery και Just Eat βοήθησαν στη διάδοση της πρωτοβουλίας στους αναβάτες τους. Στις 11 Δεκεμβρίου 2020 ξεκίνησε υγειονομικός έλεγχος σε όλους τους εργαζομένους διανομείς τροφίμων που δραστηριοποιούνταν στην Μπολόνια. Το τεστ προσφέρθηκε σε δωρεάν και εθελοντική βάση και διενεργήθηκε από την τοπική υγειονομική αρχή της Μπολόνια.</p>

ΙΤΑΛΙΑ		
Ενέργειες των Επιθεώρησεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2021 Μάρτιος	Η Assodelivery και οι τρεις κύριες ιταλικές συννομοσπονδίες CGIL, CISL, UIL –και η UGL– καθόρισαν σε εθνικό επίπεδο νέο πειραματικό πρωτόκολλο με στήριξη και του Υπουργείου Εργασίας. Η συμφωνία αυτή αποσκοπεί στον εντοπισμό παράνομης μεσολήθνης και εκμετάλλευσης της εργασίας στον τομέα της διανομής τροφίμων και στην επιβολή κυρώσεων. Σε παλαιότερο πρωτόκολλο οι πλατφόρμες είχαν αναλάβει την υποχρέωση να εφαρμόσουν ένα οργανωτικό και διαχειριστικό μοντέλο σύμφωνα με το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 231/2001 και να αποφύγουν τη χρήση εξωτερικών εταιρειών για τη διεκπεραίωση αιτημάτων παράδοσης σε άτομα που δεν απασχολούνταν άμεσα από την πλατφόρμα. Επιπλέον, το πρωτόκολλο θέσπιζε ένα Παρατηρητήριο (Organismo di garanzia) για την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας στον κλάδο.
	2020 Οκτώβριος	Η ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων έχει εντοπίσει την εργασία σε πλατφόρμες –συγκεκριμένα, στον τομέα της παράδοσης τροφίμων– ως πεδίο ειδικής έρευνας. Με μια διαβούλευση που εκδόθηκε την 1η Οκτωβρίου του 2020, η οποία περιείχε τις προγραμματικές κατευθυντήριες γραμμές για την ελεγκτική της δραστηριότητα, η Αρχή διευκρίνισε ότι η επεξεργασία δεδομένων στον τομέα της παράδοσης τροφίμων θα αποτελέσει προτεραιότητα της δραστηριότητας των επιθεωρητών.
	2020 Οκτώβριος	Η Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας εξέδωσε ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για την επιβολή και την ορθή εφαρμογή του άρθρου 2.1 του νομοθετικού διατάγματος υπ' αριθ. 81/2015 (σχετικά με τους «οργανωμένους από τον εργοδότη εργαζομένους»), καθώς και για το ειδικό σύνολο διατάξεων για τους αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω πλατφορμών στον τομέα της διανομής τροφίμων. Σε συνέχεια αυτού, τον Μάρτιο του 2021, η Επιθεώρηση επικαιροποίησε το έγγραφο του ετήσιου προγράμματος που αφορά την εργασία σε πλατφόρμες ως τομέα προτεραιότητας παρέμβασης.
	2021 Φεβρουάριος	Κατά τη διάρκεια μιας εκστρατείας επιθεώρησης στον τομέα της εργασίας σε πλατφόρμες, η Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας διαπίστωσε ότι 60.000 διανομείς που εργάζονται για πλατφόρμες παράδοσης τροφίμων (Just Eat, Glovo, Uber Eats Italy και Deliveroo) θα πρέπει να θεωρούνται «εργαζόμενοι οργανωμένοι από τον εργοδότη» και, κατά συνέπεια, να δικαιούνται την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σαν να ήταν μισθωτοί (εκτός από τις διατάξεις που κρίνονται ασυμβίβαστες με τη φύση της σχέσης). Η Επιθεώρηση ζήτησε από τις πλατφόρμες να ρυθμίσουν τις εργασιακές τους σχέσεις, τόσο από πλευράς σύμβασης όσο και κοινωνικής ασφάλισης, και έθεσε ζητήματα αποζημίωσης για εισφορές και μισθούς που δεν καταβλήθηκαν, καθώς θεωρήθηκε ότι ο νόμος περί ασφάλειας και υγείας στην εργασία επεκτείνεται και στους αναβάτες. Η υπόθεση διαβιβάστηκε στον εισαγγελέα, ο οποίος επέβαλε στις πλατφόρμες πρόστιμο ύψους 733 εκατ. ευρώ.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΤΑΛΙΑ		
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2021 Ιούλιος	Η Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων (DPA) επέβαλε πρόστιμο 2,6 εκατ. ευρώ στη Foodinno (πλατφόρμα παράδοσης φαγητού θυγατρική της Glono) για παραβίαση της νομοθεσίας της ΕΕ όσον αφορά την προστασία της ιδιωτικής ζωής και για πρακτικές αλγοριθμικής διαχείρισης που εισάγουν διακρίσεις. Η DPA διαπίστωσε ότι η πλατφόρμα δεν ενημέρωνε επαρκώς τους εργαζομένους σχετικά με τη χρήση αλγορίθμων και δεν διασφάλιζε ότι τα συστήματα φήμης και αξιολόγησης ήταν ακριβή και χωρίς διακρίσεις, ενώ δεν παρείχε διασφάλιση για το δικαίωμα ανθρώπινης παρέμβασης και αμφισβήτησης των αποφάσεων που λαμβάνονται από αλγορίθμους. Η DPA έδωσε προθεσμία 2 μηνών στην πλατφόρμα να τροποποιήσει το σύστημα αλγοριθμικής διαχείρισης και να διασφαλίσει ότι συμμορφώνεται με τους σχετικούς κανονισμούς. Η Foodinno υποχρεώθηκε επίσης να παράσχει πληροφορίες σχετικά με την τροφοδοσία δεδομένων του συστήματος αλγοριθμικής διαχείρισης και να αποδείξει την ακρίβεια και τη σχετικότητα του.
Δράσεις από πλατφόρμες	2018 Ιούνιος	Οι Foodora, Foodracers, Moovenda και PrestoFood υπέγραψαν τον «Χάρτη αξιών της παράδοσης τροφίμων». Προτάθηκε από τον Αναπληρωτή Πρωθυπουργό και Υπουργό Εργασίας και αποσκοπούσε στην εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες διανομής τροφίμων όσον αφορά τις συμβάσεις, την προστασία και την ωριαία αποζημίωση.
	2021 Φεβρουάριος	Η Uber Eats εισήγαγε ένα πρωτόκολλο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των αναβατών που εργάζονται στην παράδοση φαγητού, με την παροχή δωρεάν κράνους και άηχου εξοπλισμού ασφαλείας, την προμήθεια προστατευτικού εξοπλισμού κατά του Covid-19 και δωρεάν κατάρτιση. Αναλυτικότερα, στο πρωτόκολλο προβλεπόταν: δωρεάν διάθεση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού (κράνος ασφαλείας ποδηλάτου, ένδυμα υψηλής ορατότητας, μπουφάν και παντελόνι βροχής, αδιάβροχη θήκη για smartphone που εφαρμόζεται στο ποδήλατο, φώτα που εφαρμόζονται στο ποδήλατο και ανακλαστικό περιβραχιόνιο για τους αναβάτες, τόσο τους ήδη ενεργούς όσο και τους νεοπροσληφθέντες). Επίσης, προβλέπεται προμήθεια προστατευτικού εξοπλισμού κατά του Covid-19 άμεσα ή με άμεση επιστροφή χρημάτων, διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης των αναβατών σε θέματα υγείας, ασφάλειας και υγιεινής των τροφίμων, παροχή υποχρεωτικής δωρεάν κατάρτισης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και οδικής ασφάλειας, επαλήθευση της καταλληλότητας των οχημάτων και της αποτελεσματικής και ορθής χρήσης των ΜΑΠ.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ		
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2020 Ιανουάριος	<p>Η κυβέρνηση των Ολλανδίας δεν έχει ακόμη καταρτίσει ειδική νομοθεσία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και εφαρμόζει υφιστάμενους κανονισμούς, γεγονός που συνεπάγεται τον κατά περίπτωση προσδιορισμό. Ωστόσο, η οικονομία των πλατφορμών αποτελεί αντικείμενο εθνικής συζήτησης ήδη εδώ και μερικά χρόνια, όπως προκύπτει από τη νομολογία. Με σύστασή της η Επιτροπή για τη Ρύθμιση της Εργασίας (επιτροπή Borstlap) καλεί την κυβέρνηση να επικεντρώσει «όλες τις ενέργειές της στη μείωση της διαφοράς μεταξύ μισθωτών, αυτοαπασχολούμενων και ευέλικτα εργαζομένων».</p> <p>Η προσοχή εστιάζεται σε μέτρα για την καταπολέμηση της εικονικής αυτοαπασχόλησης και τη στήριξη των αυτοαπασχολούμενων γενικά. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι στις Κάτω Χώρες δραστηριοποιούνται πολλοί αυτοαπασχολούμενοι σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ, με αποτέλεσμα να διευρύνεται συνεχώς το χάσμα προστασίας μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών. (Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στις Κάτω Χώρες είναι διαφορετικό για τους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους.) Διενεργούνται διάφορες πολιτικές πρωτοβουλίες και διεργασίες για την αντιμετώπιση της εικονικής αυτοαπασχόλησης και την προστασία των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες θα επηρεάσουν και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων στην πλατφόρμα.</p>
Νομοθεσία (πρόταση)	2020 Μάρτιος	<p>Το διμερές Ίδρυμα Εργασίας (αποτελούμενο από τους κοινωνικούς εταίρους, με την ειδική προσωρινή προσθήκη της Platform Zelfstandige Ondernemers και της FNV Zelfstandigen) συμφώνησε σε μια πρόταση προς την κυβέρνηση για την εισαγωγή υποχρεωτικής ασφάλισης επαγγελματικής αναπηρίας για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες/ελεύθερους επαγγελματίες (δηλαδή τους αυτοαπασχολούμενους που δεν απασχολούν εργαζομένους). Λόγω της ποικιλομορφίας του πληθυσμού των αυτοαπασχολούμενων, η πρόταση προσφέρει διάφορες επιλογές, επιτρέποντας σε κάθε αυτοαπασχολούμενο να αποφασίσει ποια ασφαλιστική κάλυψη είναι κατάλληλη.</p>
Έγγραφα πολιτικής	2020 Νοέμβριος	<p>Απαντώντας στα αιτήματα της Επιτροπής για τη Ρύθμιση της Εργασίας όσον αφορά την άμβλυση των διαφορών μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, ο Υπουργός ανακοίνωσε ότι θα εξεταστούν εναλλακτικές λύσεις για τη βελτίωση της θέσης των ατόμων που εργάζονται σε πλατφόρμες. Μια από αυτές είναι η εισαγωγή ενός νομικού μαχητού τεκμηρίου που θα αντιμετωπίζει την ψευδεπίγραφη αυτοαπασχόληση, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η γνήσια αυτοαπασχόληση πρέπει να παραμείνει δυνατή στην οικονομία των πλατφορμών.</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΟΛΛΑΝΔΙΑ		
Συλλογική σύμβαση	2018	Η πλατφόρμα Temper (συνταιριάζει προσφορά και ζήτηση στον τομέα της φιλοξενίας) και η Συνομοσπονδία (FNV) υπέγραψαν σύμφωνο συνεργασίας που παρέχει στους αυτοαπασχολούμενους κατάρτιση, συντάξεις και ασφάλιση για ένα έτος. Αργότερα, το σύμφωνο επεκτάθηκε και περιλάμβανε την κατάρτιση της αμοιβής που πλήρωναν οι εργαζόμενοι για την πλατφόρμα και περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης.
Δράσεις που αναλαμβάνουν οι πλατφόρμες		Η πλατφόρμα Happy Helper, η οποία συνταιριάζει ζήτηση και προσφορά για υπηρεσίες καθαρισμού, άρχισε να παρέχει στους εργαζομένους εκπαίδευση για τη βελτίωση των δεξιοτήτων στις παρεχόμενες υπηρεσίες, τη διαπροσωπική επικοινωνία και τις ψηφιακές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη χρήση της πλατφόρμας.
Νομολογία	2018 Ιούλιος	Το αστικό δικαστήριο του Άμστερνταμ αποφάσισε ότι οδηγός του Deliveroo ήταν αυτοαπασχολούμενος λόγω συμβατικού προσδιορισμού και εγγραφής του ως αυτοαπασχολούμενου στο Εμπορικό Επιμελητήριο χωρίς υποχρέωση εργασίας, με ελεύθερη επιλογή των ωρών εργασίας και χωρίς ρήτρα αποκλειστικότητας.
Νομολογία  Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2019	<p>Σε διάφορες υποθέσεις που κινήθηκαν από το συνδικάτο FNV κατά της πλατφόρμας Deliveroo, τα Εργατικά Δικαστήρια έκριναν ότι υπήρχε σχέση εργασίας μεταξύ αναβατών και πλατφόρμας (ανατρέποντας απόφαση του 2018), ότι οι συλλογικές συμβάσεις στις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων πρέπει να εφαρμόζονται από την Deliveroo και ότι έπρεπε να καταβληθούν οι εργοδοτικές εισφορές στο συνταξιοδοτικό ταμείο του τομέα.</p> <p>Η FNV υποστήριξε ότι η σχέση μεταξύ της Deliveroo και των αναβατών της δημιουργεί τα θεμέλια για μια σύμβαση εργασίας, όπως ορίζεται στον ολλανδικό αστικό κώδικα. Επίσης, ο μέσος χρόνος που εργάζεται ένας αναβάτης για την Deliveroo στις Κάτω Χώρες (συνήθως πάνω από 3 μήνες και πάνω από 20 ώρες τον μήνα) καταδεικνύει εμφανώς μια τυπική σχέση εξαρτημένης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η Deliveroo υποστήριξε ότι δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για μια τυπική σχέση σύμφωνα με τον ολλανδικό αστικό κώδικα και ότι η FNV δεν έχει το δικαίωμα να εκπροσωπεί τους αναβάτες της Deliveroo στο δικαστήριο.</p> <p>Η Deliveroo άσκησε έφεση, αλλά στις 24 Μαρτίου του 2023 το Ανώτατο Δικαστήριο εξέδωσε την πολυαναμενόμενη απόφασή του επικυρώνοντας προηγούμενη απόφαση του Εφετείου του Άμστερνταμ, σύμφωνα με την οποία οι αναβάτες της Deliveroo θεωρούνται εργαζόμενοι, δικαιώνοντας την FNV σχετικά με την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης για τις οδικές μεταφορές.</p>



ΟΛΛΑΝΔΙΑ		
<p>Νομολογία</p> <p>Απόφαση Εφετείου Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων</p>	<p>24 Μαρτίου 2023</p>	<p>Πρόκειται για μια ιστορική απόφαση, καθώς το Ανώτατο Δικαστήριο της χώρας απέρριψε τις αιτιάσεις της ταιρείας και απεφάνθη ότι το περιεχόμενο των συμφωνιών των αναβατών με την Deliveroo είναι σύμφωνο με τη νομική περιγραφή της σύμβασης εργασίας.</p> <p>Στο σκεπτικό της απόφασης αναφέρεται ότι τα γεγονότα που περιγράφει η Deliveroo (αυτόματη πληρωμή ανά δεκαπενθήμερο στον διανομέα) συνάδουν με την πορεία των γεγονότων και των ενεργειών που απορρέουν από μια σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει ο ίδιος τους μισθούς, σε αντίθεση με μια σύμβαση παροχής υπηρεσιών, την οποία τιμολογεί ο ανάδοχος. Οι μεμονωμένοι διανομείς δεν επηρεάζουν το επίπεδο αμοιβών. Ούτε έχει διαπιστωθεί ότι οι οδηγοί διανομής έχουν επηρεάσει τις αμοιβές με οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Περισσότερα από τα δύο τρίτα των διανομέων της Deliveroo δεν θεωρούν τους εαυτούς τους επιχειρηματίες. Η Deliveroo αλληάζει πάντοτε μονομερώς το περιεχόμενο των συμβάσεων και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Το Εφετείο δεν δέχτηκε ότι η ελευθερία των οδηγών διανομής να εγγράφονται αν και όποτε επιθυμούν και να αρνούνται τις αποστολές είναι ασυμβίβαστη με σύμβαση εργασίας και ότι το ίδιο ισχύει και για την ελευθερία των οδηγών διανομής να την αντικαταστήσουν. Η εκτέλεση συνήθους εργασίας διανομής μπορεί να υποδηλώνει σχέση εξουσίας.</p>
<p>Νομολογία</p> <p>Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων</p>	<p>2019 Ιούλιος</p> <p>2021 Σεπτέμβριος</p>	<p>Το αστικό δικαστήριο του Άμστερνταμ απέρριψε πρωτοβάθμια την αγωγή που κατέθεσε μία καθαρίστρια με την υποστήριξη της Συννομοσπονδίας FNV για την ανακατάταξη των καθαριστριών της Helpling (πλταφόρμα) ως μισθωτών. Η απόφαση βασίστηκε στο γεγονός ότι οι καθαρίστριες/ές που χρησιμοποιούσαν την πλταφόρμα για να βρουν εργασία δεν είχαν καμία υποχρέωση εργασίας και ότι η φύση της εργασίας και η αμοιβή καθορίζονταν από τον πελάτη και όχι από την πλταφόρμα. Σύμφωνα με την έκθεση νομολογίας: «Η απόφαση αναγνωρίζει τον κεντρικό ρόλο της πλταφόρμας όσον αφορά τη διαχείριση της επαφής μεταξύ εργαζόμενου και πελάτη, τη διεκπεραίωση των πληρωμών και τον προγραμματισμό, αλλά θεωρεί ότι αυτό δεν αρκεί για να υποδηλώσει την ιδιότητα του εργοδότη».</p> <p>Το Εφετείο του Άμστερνταμ προσέβαλε την πρωτοβάθμια απόφαση και απεφάνθη ότι οι καθαρίστριες/ές που προσλαμβάνονται μέσω της εφαρμογής Helpling είναι προσωρινά εργαζόμενοι και πρέπει να τους χορηγείται άδεια ασθενείας με αποδοχές και αποζημίωση σε περίπτωση που χάσουν τη δουλειά τους. Το δικαστήριο, ωστόσο, απέφυγε να τους συμπεριλάβει στη συλλογική σύμβαση εργασίας για τις καθαρίστριες/ές, σύμφωνα με την οποία θα κατατάσσονταν ως μονιμοί εργαζόμενοι.</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΟΛΛΑΝΔΙΑ		
<p>Νομολογία</p> <p>Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων</p>	<p>2020 Ιούλιος Μάρτιος</p> <p>2021</p>	<p>Η ADCU, η συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί εργαζομένους σε πλατφόρμες, εκπροσωπώντας τρεις οδηγούς στο Ηνωμένο Βασίλειο, και η ΙΑΑΤW (Διεθνής Συμμαχία Εργαζομένων στις Μεταφορές μέσω Εφαρμογών), υποστηρίζοντας τέταρτο οδηγό στη Λισαβόνα, προσέφυγαν στο περιφερειακό δικαστήριο του Άμστερνταμ για την άρνηση της Uber να σεβαστεί τα ψηφιακά δικαιώματα οδηγών και ταχυμεταφορέων, όπως προβλέπεται στην ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Η Uber εμπόδιζε παράνομα την πρόσβαση των εργαζομένων στα προσωπικά τους δεδομένα, αρνούμενη διαφάνεια στην αλγοριθμική διαχείριση και τον έλεγχο των οδηγών όταν της ζητήθηκε να το πράξει. Η υπόθεση προέκυψε μετά την απόλυση οδηγών της Uber, οι οποίοι κατηγορήθηκαν για δόλια δραστηριότητα στην Uber. Οι οδηγοί αρνήθηκαν τους ισχυρισμούς, ωστόσο δεν τους δόθηκε πρόσβαση στα εναντίον τους αποδεικτικά στοιχεία, ούτε τους επιτράπη να αμφισβητήσουν ή να ασκήσουν έφεση κατά της αλγοριθμικής απόφασης για απόλυση. Τα συνδικάτα έχουν αποδείξεις ότι η Uber διατηρεί μυστικά προφίλ οδηγών και κούριερ, τα οποία χρησιμοποιεί για να βαθμολογεί την απόδοση των εργαζομένων με κατηγορίες όπως «καθυστερημένη άφιξη-απώλειαΕΤΑ», «αρνητική συμπεριφορά» ή «ανάρμοστη συμπεριφορά».</p> <p>Η απόφαση του Εφετείου του Άμστερνταμ αποτελεί ιστορική νίκη υπέρ των εργαζομένων και κατά της αδιαφανούς αλγοριθμικής διαχείρισης, καθώς κρίνει ότι οι πλατφόρμες παραβίασαν τα δικαιώματα των οδηγών σε αρκετές περιπτώσεις, μεταξύ άλλων, όταν οι αλγόριθμοι συνέβαλαν στον τερματισμό της εργασίας των οδηγών. Το δικαστήριο έκρινε επίσης ότι οι πλατφόρμες δεν μπορούν να επικαλεστούν εξαιρέσεις εμπορικών μυστικών για να αρνηθούν στους οδηγούς την πρόσβαση στα δεδομένα τους.</p>
<p>Νομολογία</p> <p>Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων</p>	<p>2021 Σεπτέμβριος</p>	<p>Σε αγωγή που είχε ασκήσει η συνμοσπονδία FNV, το περιφερειακό δικαστήριο του Άμστερνταμ έκρινε ότι οι οδηγοί της Uber είναι εργαζόμενοι. Ο δικαστής έκρινε επίσης ότι η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (CAO Taxivervoer), η οποία περιλαμβάνει μισθολογικές ρυθμίσεις και ορισμένες παροχές για τους οδηγούς, θα εφαρμόζεται και στους οδηγούς της. Αυτό σημαίνει ότι η εταιρεία θα πρέπει να ανακατατάξει τους οδηγούς της και να καταβάλει αναδρομικούς μισθούς σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν συμμορφώνεται με την κλαδική σύμβαση εργασίας.</p>

ΟΛΛΑΝΔΙΑ		
Ενέργειες των Επιθεώρησεων Εργασίας και άλλων Διοικητικών αρχών	2019 Ιανουάριος	Η ολλανδική Αρχή Καταναλωτών και Αγορών (ACM) δήλωσε ότι αποδέχεται πως μια συλλογική σύμβαση μπορεί να περιλαμβάνει κατώτατες αμοιβές για τις υπηρεσίες των αυτοαπασχολούμενων σε ορισμένους τομείς. Η ACM ανακοίνωσε ότι τα άτομα που εργάζονται μέσω των πλατφορμών ως αυτοαπασχολούμενοι αλλά με φύση εργασίας συγκρίσιμη με τους μισθωτούς μπορούν να αυτοοργανωθούν και να καθορίσουν κατώτατες αμοιβές.
	2021 Φεβρουάριος	Η Επιθεώρηση Εργασίας (SZW) σε έκθεσή της διαπίστωσε ότι η εταιρεία Temper είναι γραφείο ευρέσεως εργασίας και όχι πλατφόρμα διαμεσολήθνης και ότι τα άτομα που εργάζονται για την Temper δεν είναι αυτοαπασχολούμενοι αλλά μισθωτοί. Αυτό σημαίνει ότι δικαιούνται σύμβαση εργασίας και ότι πρέπει να αμείβονται σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας των γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Η Επιθεώρηση με βάση την εν λόγω έκθεση επέβαλε πρόστιμα στην Temper και στις εταιρείες που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες της.
	2020 Νοέμβριος	Το SER (Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο) εξέδωσε γνωμοδότηση με τίτλο: «Οικονομία πλατφορμών: περισσότερες ευκαιρίες και περισσότεροι κίνδυνοι». Εκεί τονίζει ότι οι πλατφόρμες συνδυάζοντας προσφορά και ζήτηση εργασίας διευκολύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και δημιουργούν νέες ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης κίνδυνοι που συνδέονται με τις νέες μορφές απασχόλησης, όπως χαμηλότερο εισόδημα, έλλειψη δικαιωμάτων κοινωνικής προστασίας, κατάρτισης, συμμετοχής/εκπροσώπησης καθώς και υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Στη γνωμοδότηση τονίζεται ιδιαίτερα η ασάφεια του εργασιακού καθεστώτος στις ψηφιακές πλατφόρμες, η οποία απαιτεί νομοθετική ρύθμιση και ταχύρρυθμες αποφάσεις από τους φορείς χάραξης πολιτικής αλλά και πιο εντατική εποπτεία από τη Φορολογική και Τελωνειακή Διοίκηση και την Επιθεώρηση Εργασίας.

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΣΠΑΝΙΑ		
Έγγραφα πολιτικής	2018 Ιούλιος	Η ισπανική κυβέρνηση έθεσε σε εφαρμογή ένα «Στρατηγικό σχέδιο για την αξιοπρεπή εργασία 2018-2020» που αφορούσε την αντιμετώπιση της εικονικής αυτοαπασχόλησης και των καταχρήσεων στην προσωρινή και μερική απασχόληση. Δύο άμεσα σχέδια δράσης δρομολογήθηκαν για την καταπολέμηση της απάτης στις συμβάσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης.
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων Διοικητικών αρχών	2018-2020	Στο πλαίσιο του εξειδικευμένου Στρατηγικού Σχεδίου Επιθεώρησης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης 2018-2020 αναπτύχθηκαν εκστρατείες για την αντιμετώπιση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στην εργασία σε πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης ειδικής επιχειρησιακής διαδικασίας, της παροχής εξειδικευμένης κατάρτισης σε επιθεωρητές και της εφαρμογής περιφερειακών πιλοτικών προγραμμάτων.
Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)	2019 Δεκέμβριος	Το Κοινοβούλιο της Περιφέρειας της Χώρας των Βάσκων ενέκρινε μη δεσμευτικό ψήφισμα κατά της επισφαλούς εργασίας που προέρχεται από την οικονομία της πλατφόρμας, το οποίο προωθεί την κανονική εργασία και την καταπολέμηση της εικονικής αυτοαπασχόλησης.
Νομολογία  Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2020 Σεπτέμβριος	Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας έκρινε ότι οι αναβάτες παράδοσης φαγητού έχουν σχέση εργασίας με την πλατφόρμα Glovo. Η απόφαση αυτή δημιούργησε δεδικασμένο για άλλες δικαστικές υποθέσεις σχετικά με τον προσδιορισμό του καθεστώτος εργασίας των αναβατών. Η απόφαση επιβεβαίωσε όλες τις υποθέσεις τοπικών δικαστηρίων στις οποίες οι δικαστές αποφάσισαν επίσης υπέρ των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών. Διευκρινίστηκε επίσης ότι η ελευθερία επιλογής του χρόνου εργασίας δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το δικαστήριο επίσης επισήμανε ότι η πίεση που ασκείται στους κούριερ της Glovo να εργάζονται σε ώρες αιχμής σημαίνει ότι η ευελιξία στις πλατφόρμες είναι περιορισμένη.

ΙΣΠΑΝΙΑ		
<p>Νομοθεσία (εργατικό και κοινωνικό δίκαιο)</p>	<p>2021 Μάρτιος</p>	<p>Η ισπανική κυβέρνηση θέσπισε νόμο (Νόμος του αναβάτη – Rider’s Law) που κατατάσσει τους αναβάτες διανομής φαγητού ως μισθωτούς (προηγούμενως κατατάσσονταν ως αυτοαπασχολούμενοι) και υιοθετεί διάφορα μέτρα προστασίας, ενώ διασφαλίζει καλύτερες αμοιβές κατά τις ώρες μη αιχμής. Ο νόμος περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση, υποχρεώνοντας τις εταιρείες να παρέχουν διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται αλγόριθμοι, την επιρροή των αξιολογήσεων και άλλες πτυχές της εργασίας της πλατφόρμας.</p> <p>Στο πεδίο του νόμου εμπήκουν οι εταιρείες διανομής τροφίμων, όπως οι Stuart, Amazon και Uber Eats, ενώ και άλλες πλατφόρμες θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη χρήση αλγορίθμων στα συνδικάτα.</p> <p>Ο νόμος αυτός αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και ακολούθησε την απόφαση του δικαστηρίου της Βαρκελώνης, που έκρινε ότι 748 κούριερ της Deliveroo ήταν εικονικά αυτοαπασχολούμενοι. Η Deliveroo υποχρεώθηκε να καταβάλει 1,3 εκατ. ευρώ σε κοινωνικές εισφορές. Ο νόμος επικυρώθηκε στις 11 Μαΐου του 2021 και καθόρισε ότι οι πλατφόρμες έχουν 3 μήνες για να συμμορφωθούν με τους νέους κανονισμούς και να επαναταξινομήσουν τους εργαζομένους διανομής ως εργαζομένους.</p>
<p>Νομολογία</p> <p>Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων</p>	<p>2017</p>	<p>Το 2014 η Asociacion Profesional Elite Taxi, μια επαγγελματική οργάνωση που εκπροσωπεί τους οδηγούς ταξί στη Βαρκελώνη, προσέφυγε σε τοπικό δικαστήριο ζητώντας να επιβληθούν κυρώσεις στην Uber Spain για αθέμιτο ανταγωνισμό, υποστηρίζοντας ότι αυτή δεν υπόκειτο σε όρους που δέσμευαν τις άλλες υπηρεσίες μεταφοράς. Το εμπορικό δικαστήριο της Βαρκελώνης ζήτησε καθοδήγηση από το Δικαστήριο της ΕΕ (ΔΕΕ) το οποίο αποφάσισε, τον Δεκέμβριο του 2017, ότι η υπηρεσία της Uber θα πρέπει να θεωρηθεί ως «υπηρεσία μεταφορών» και όχι ως «υπηρεσία της κοινωνίας της πληροφορίας», η οποία θα επέτρεπε ορισμένες ελευθερίες βάσει του Δικαίου της ΕΕ.</p> <p>Η απόφαση του ΔΕΕ σήμαινε ότι η Uber θα έπρεπε να συμμορφώνεται με τους εθνικούς κανόνες κάθε κράτους-μέλους της ΕΕ σχετικά με τις υπηρεσίες μεταφορών ή/και τις υπηρεσίες διαμεσολάβησης στον τομέα των μεταφορών: στην περίπτωση της Ισπανίας σήμαινε ότι έπρεπε να λάβει τις άδειες και τις εγκρίσεις που απαιτούσαν οι κανονισμοί της Βαρκελώνης.</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΣΠΑΝΙΑ		
Νομολογία  Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018 Ιούνιος	Δικαστήριο της Βαλένθια έκρινε ότι οδηγός της Deliveroo έπρεπε να αντιμετωπιστεί ως μισθωτός και όχι ως αυτοαπασχολούμενος εργολάβος. Πρόκειται για την πρώτη δικαστική απόφαση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων στη διαδικτυακή υπηρεσία διανομής φαγητού στην Ισπανία. Η Deliveroo άσκησε έφεση κατά της απόφασης, αλλά αργότερα την απέσυρε, ενώ ο ενάγων αποζημιώθηκε για αθέμιτη απόλυση. Αυτό αποτέλεσε προηγούμενο για άλλες τοπικές διαφορές και αποφάσεις που εκδόθηκαν το 2019 και το 2020 κατά της Deliveroo.
Νομολογία	2021 Μάιος	Έπειτα από την απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου, υιοθετήθηκε νομοθεσία σύμφωνα με την οποία όλες οι συμβάσεις έπρεπε να μετατραπούν σε εξαρτημένης εργασίας. Επρόκειτο για έναν από τους πρώτους νόμους στην Ευρώπη σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων στην ψηφιακή οικονομία. Σύμφωνα με αυτόν, οι εταιρείες διανομής τροφίμων που έδρευαν στην Ισπανία είχαν στη διάθεσή τους τρεις μήνες για να προσαλάβουν τους κούριερ τους οποίους απασχολούσαν ως προσωπικό.
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2017	Η Περιφερειακή Επιθεώρηση Εργασίας της Βαλένθια διαπίστωσε τον Δεκέμβριο του 2017 ότι οι αναβάτες της Deliveroo ήταν μισθωτοί και όχι αυτοαπασχολούμενοι, όπως ισχυριζόταν η πλατφόρμα. Κατά συνέπεια, η πλατφόρμα υποχρεώθηκε να καταβάλει περίπου 161.000 ευρώ σε μη καταβληθείσες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.
	2019	Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας της Βαλένθια και της Μαδρίτης έκριναν ότι οι εργαζόμενοι της Deliveroo και της Glovo εργάζονταν σε συνθήκες υποταγής στην πλατφόρμα, κάτι που δεν είναι συμβατό με την υποτιθέμενη αυτοαπασχόληση των αναβατών.

ΙΣΠΑΝΙΑ		
Ενέργειες των Επιθεωρήσεων εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Νοέμβριος	<p>Η Ισπανική Επιθεώρηση Εργασίας κατέγραψε επίσημα 4.066 εργαζομένους διανομής του Amazon Flex που εργάζονταν ως αυτοαπασχολούμενοι (κάτι που θεωρείται απάτη λόγω της ώθησης των εργαζομένων σε ψευδή αυτοαπασχόληση). Η απόφαση απαιτεί από την Amazon να καταβάλει πάνω από 6 εκατ. ευρώ για την κάλυψη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν χαρακτηριστεί παράνομα ως ελεύθεροι επαγγελματίες.</p> <p>Στη συνέχεια, η Amazon κατόργησε το πρόγραμμα Flex στην Ισπανία, λόγω και της προαναφερόμενης απόφασης του Ανώτατου Δικαστηρίου του 2020, που ανάγκασε τις εταιρείες να προσληφθούν ανεξάρτητους κούριερ ως προσωπικό, και τον πρωτοποριακό νόμο του 2021.</p> <p>Η Επιθεώρηση Εργασίας θεωρεί ότι η απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου του Σεπτεμβρίου του 2020 ισχύει και για τους διανομείς δεμάτων, με πρόσθετη έμφαση στο γεγονός ότι οι επιβάτες του Amazon Flex δικαιούνται σταθερές κατώτατες ωριαίες αμοιβές (ως συμπληρωματική ένδειξη της ιδιότητας του μισθωτού).</p> <p>Η Επιθεώρηση Εργασίας διαπίστωσε επίσης ότι η Glono κατείχε, χωρίς να αποδώσει, περισσότερα από 16,2 εκατ. ευρώ σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για την ψευδή απασχόληση περίπου 11.000 εργαζομένων ως αυτοαπασχολούμενων σε μεγάλες πόλεις σε όλη την Ισπανία.</p>
Νομολογία	2023 Απρίλιος	<p>Το εργατικό δικαστήριο της Μαδρίτης έκρινε ότι η Amazon πρέπει να αποζημιώσει τους αυτοαπασχολούμενους κούριερ που χρησιμοποίησαν δικά τους οχήματα για παραδόσεις, μια κίνηση που χαιρειτίστηκε από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (UGT). Ο τεχνολογικός γίγαντας θα πρέπει να καταβάλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τα 2.166 άτομα που προσέλαβε με τον μανδύα των εξωτερικών εργολάβων στο πλαίσιο του πλέον καταργημένου προγράμματος «Amazon Flex» και να τους αναγνωρίσει ως τακτικό προσωπικό κατά τις περιόδους που έκαναν παραδόσεις.</p> <p>«Η Amazon ως εταιρεία δεν είναι μόνο διαχειριστής logistics και μεταφορών, αλλά και πάροχος υπηρεσιών courier και messenger» δήλωσε ο δικαστής.</p> <p>Σύμφωνα με το δικαστήριο, η Amazon είχε την ευθύνη όλων των αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρονοδιαγραμμάτων, της γεωγραφικής κατανομής και της αμοιβής, ενώ χρησιμοποίησε μια εφαρμογή για να κατευθύνει και να συντονίζει τους κούριερ, οι οποίοι «δεν είχαν δική τους αυτόνομη επιχειρηματική οργάνωση».</p>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

ΙΣΠΑΝΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018 Σεπτέμβριος	Η UGT υπέγραψε μανιφέστο προθέσεων με την εργοδοτική οργάνωση των εταιρειών ενοικίασης αυτοκινήτων με οδηγούς (VTC), συμπεριλαμβανομένης της Cabify (πлатφόρμα που λειτουργεί στην Ισπανία και σε άλλες 10 χώρες). Η σύμβαση αποσκοπεί στην εξασφάλιση ασφαλών συνθηκών εργασίας για όλους τους οδηγούς και την ένταξη και άλλων πλατφορμών, όπως η Uber. Η σύμβαση δεν καθόρισε συγκεκριμένες δράσεις, εκτός από την έναρξη κοινωνικού διαλόγου και τη δημιουργία ενός τραπεζιού διαπραγματεύσεων συλλογικών συμβάσεων για το μέλλον.
	2020 Οκτώβριος	Τον Οκτώβριο του 2020 πραγματοποιήθηκε διάλογος μεταξύ του ισπανικού Υπουργείου Απασχόλησης, των εκπροσώπων των εργοδοτών (Συνομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχανιών της Ισπανίας [CEOE] και Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων [CERPYME]), των συνδικάτων (Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών CCOO και Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων [UGT]) για την επεξεργασία νόμου που θα ρυθμίσει την εργασία σε πλατφόρμες. Η πρωτοβουλία αυτή ξεκίνησε μετά την απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου κατά της Glovo, που έκρινε ότι η πλατφόρμα δεν είναι ένας απλός μεσάζων, αλλά ότι υπάρχει σχέση εργασίας μεταξύ Glovo και αναβατών. Πριν από αυτή την απόφαση, το Υπουργείο Απασχόλησης είχε ήδη ανακοινώσει στις αρχές του 2020 τη σημασία της ρύθμισης εργασίας σε πλατφόρμες. Βασικό αίτημα των εργαζομένων και των συνδικάτων είναι ο νόμος να καλύπτει όλους τους τύπους πλατφορμών.
		Η «Εργασιακή Σύμβαση Καλών Πρακτικών» υπογράφηκε από τις πλατφόρμες Glovo, Deliveroo, Uber Eats, Stuart και τις επαγγελματικές ενώσεις οδηγών διανομής (Ισπανική Ένωση Οδηγών Αγγελιοφόρων, Επαγγελματική Ένωση Αυτοαπασχολούμενων Οδηγών και Αυτόνομη Ένωση Οδηγών). Στη σύμβαση οι πλατφόρμες δεσμεύονται να παρέχουν τους κατάλληλους πόρους για την προστασία των οδηγών διανομής, να εφαρμόζουν από κοινού και συντονισμένα τον «Οδηγό Ασφαούς Διανομής» και να ενημερώνουν τους πελάτες για τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας ώστε να αποφεύγονται οι μολύνσεις κατά τη διάρκεια της πανδημίας.



ΣΟΥΗΔΙΑ		
Συλλογικές συμβάσεις και άλλες μορφές δράσης των εργαζομένων	2018	Η πλατφόρμα μεταφορών Bzzt και η Σουηδική Ένωση Εργαζομένων στις Μεταφορές συνήψαν συλλογική σύμβαση που επέτρεψε στους οδηγούς της Bzzt να καλύπτονται από τη σύμβαση για τα ταξί. Η κάλυψη αυτή σήμαινε ότι οι εργαζόμενοι πλατφορμών θα είχαν πρόσβαση στα ίδια πρότυπα και δικαιώματα με τους παραδοσιακούς οδηγούς ταξί (στους οδηγούς της Bzzt προσφέρονται τώρα οριακές συμβάσεις μερικής απασχόλησης).
Ενέργειες των επιθεωρήσεων εργασίας και άλλων διοικητικών αρχών	2020 Οκτώβριος	Η Αρχή Περιβάλλοντος Εργασίας διαπίστωσε ότι τα άτομα που παρείχαν διάφορες υπηρεσίες κατ' οίκον και παράδοσης (π.χ. συναρμολόγηση επίπλων, μεταφορά αγαθών, εργασίες επισκευής, βάψιμο κ.λπ.) μέσω της πλατφόρμας TaskRunner θα πρέπει να ταξινομηθούν ως εργαζόμενοι.

ΝΟΡΒΗΓΙΑ	
Διορισμούς εργασιακού καθεστώτος	<p>Οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες μπορούν να ταξινομηθούν είτε ως μισθωτοί είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες, ανάλογα με την περίπτωση.</p> <p>Σύμφωνα με τη νομολογία, ορισμένοι από τους καθοριστικούς παράγοντες είναι:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ποιος είναι υπεύθυνος/φέρει τον κίνδυνο για το τελικό αποτέλεσμα εργασίας.</li> <li>2) Πόσους προμηθευτές έχει το άτομο που ισχυρίζεται ότι είναι ελεύθερος επαγγελματίας. Εάν υπάρχει μόνο ένας, αυτός είναι ένας παράγοντας που μπορεί να υποδηλώνει ότι στην πραγματικότητα υπάρχει σχέση εργοδότη-εργαζομένου.</li> <li>3) Πόσο διαρκεί η εργασιακή σχέση.</li> <li>4) Ποιος πληρώνει φόρους και ασφαλιστικές εισφορές.</li> <li>5) Ποιος δίνει οδηγίες πώς να εκτελεστεί η εργασία.</li> <li>6) Σε ποιον ανήκει ο εξοπλισμός που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση της εργασίας. Τα δικαστήρια δεν θεωρούν έναν παράγοντα πιο αποφασιστικό από τον άλλο, αλλά το συμπέρασμα ως προς το αν υπάρχει ή όχι σχέση εργασίας γίνεται έπειτα από συνολική αξιολόγηση.</li> </ol>

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

## ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Υπάρχουν τρεις κατηγορίες: ελεύθεροι επαγγελματίες, μια μεσαία κατηγορία εργαζομένων (που δικαιούνται κατώτατο μισθό, άδεια, εργοδοτικές εισφορές) και υπάλληλοι (όπως παραπάνω, συν οικογενειακές άδειες, αποζημίωση απόλυσης). Δεν υπάρχουν ειδικοί κανόνες για τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης στις πλατφόρμες. Υπήρξαν μια σειρά από δικαστικές αποφάσεις με τις οποίες άτομα που χαρακτηρίζονταν ως αυτοαπασχολούμενοι διαπιστώθηκε ότι στην πραγματικότητα ήταν εργαζόμενοι.

Στην αγωγή των Aaslam Y. & Farrar J. κατά της Uber (2016), το δικαστήριο εργατικών διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου αποφάνθηκε υπέρ των εναγόντων, συμφωνώντας ότι δεν ήταν αυτοαπασχολούμενοι, αλλά «εργαζόμενοι» σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 230(3)(β) του νόμου περί δικαιωμάτων απασχόλησης του 1996, και συνεπώς δικαιούνταν τον κατώτατο μισθό και το επίδομα αδειάς.

Έπειτα από έφεση που άσκησε η εναγόμενη εταιρεία, το Ανώτατο Δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου ομόφωνα έδωσε το 2021, μια ιστορική νίκη στους οδηγούς της Uber στην εξαετή μάχη τους για τα εργασιακά τους δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό και το επίδομα αδειάς.

Η απόφαση αναδιτάσσει εκ βάθρων το πεδίο της ψηφιακής οικονομίας στη Βρετανία σήμερα.

Η Uber δέχεται δριμεία κριτική για τις αμφιλεγόμενες συμβάσεις οδηγών που «έχουν ως αντικείμενο τον αποκλεισμό του οδηγού από τη διεκδίκηση δικαιωμάτων που απονέμονται στους εργαζομένους από την ισχύουσα νομοθεσία».

Το δικαστήριο άσκησε δριμεία κριτική στην Uber καταλογίζοντάς της ότι αρνούνταν βασικά δικαιώματα στους οδηγούς για χρόνια λέγοντας: «νόμοι όπως ο νόμος περί εθνικού κατώτατου μισθού θεσπίστηκαν προφανώς για να προστατεύουν όσους το Κοινοβούλιο θεωρεί ότι έχουν ανάγκη προστασίας και όχι μόνο όσους ορίζονται από τον εργοδότη τους ως δικαιούχοι».

Το δικαστήριο διευκρίνισε περαιτέρω ότι ο χρόνος εργασίας για τον υπολογισμό του κατώτατου μισθού και του επιδόματος αδειάς θα υπολογίζεται από την είσοδο έως την έξοδο, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου αναμονής. Το δικαστήριο απέρριψε το επιχειρήμα της Uber ότι, αν οι οδηγοί είναι εργαζόμενοι, τότε ως χρόνος εργασίας θα πρέπει να υπολογίζεται μόνο ο χρόνος διαδρομής με επιβάτη.

<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/judgment-in-uber-v-aslam-farrar-dawson-and-others-ukeat005617da-95040>.



