



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»
Ακαδημαϊκό έτος 2022-2023

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Ελισάβετ Σταυροπούλου (Α.Μ.: 2146)

Η διαδικασία ρύθμισης των ψηφιακών πλατφορμών και ο μετασχηματισμός της
εργασίας

Επιβλέπουσα:

Ελένη Ρεθυμιωτάκη

Πειραιάς, Σεπτέμβριος 2023

Πίνακας περιεχομένων.....	1
Περίληψη	3
Εισαγωγή.....	5
1. ΟΙ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.1 Ψηφιακές πλατφόρμες με βάση απασχόλησης το Διαδίκτυο.....	9
1.2.Ψηφιακές πλατφόρμες με βάση απασχόλησης συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή ..	10
1.3 Ψηφιακές πλατφόρμες Playbour	11
2. Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	13
2.1 Δυνατότητα γρήγορης και εύστοχης ανεύρεσης ανθρώπινου δυναμικού.....	13
2.2 Εξοικονόμηση κόστους	15
3. Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	16
3.1 Δυνατότητα επιλογής αντικειμένου εργασίας, όγκου εργασίας και χρόνου εργασίας	16
3.2 Οι επιπτώσεις στην υγεία και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες.....	17
3.3 Νομοθετικό κενό: Αυτοαπασχολούμενοι ή Εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας.....	19
3.4 Αξιολόγηση της εργασίας των crowdworkers στην ψηφιακή πλατφόρμα	20
3.5 Αναπαραγωγή των ανισοτήτων και στις ψηφιακές πλατφόρμες.....	22
3.6 Εμπόδια στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.....	25
4. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ.....	29
4.1 Η ευελιξία ως οργανωτική αρχή του εργατικού δικαίου στην Ε.Ε.....	29
4.2 Η ενίσχυση της απορρύθμισης της εργασίας με αφορμή την ψηφιοποίηση της, και ιδίως το καθεστώς της απασχόλησης διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών.....	33
4.3 Η προσπάθεια νομοθετικής ρύθμισης της εργασίας μέσω των ψηφιακών πλατφορμών από την Ε.Ε.....	35
4.4. Η ευρωπαϊκή νομολογία για την εργασία μέσω πλατφορμών	37
5. Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	42
5.1 Η Πρόταση Οδηγίας 2021/0414 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες.....	42
5.2 Τα ένδικα μέσα και η επιβολή.....	48
5.3 Άλλες σημαντικές ρυθμίσεις του δικαίου της Ε.Ε. για την εργασία	50
5.4 Τα αποτελέσματα της διαβούλευσης των ενδιαφερόμενων μερών για την πρόταση για οδηγία (2021/0414)	54

5.5 Η εκτίμηση επιπτώσεων από την Επιτροπή.....	55
Συμπεράσματα.....	56
Βιβλιογραφία.....	60

Περίληψη

Οι σύγχρονες κοινωνίες βιώνουν την περίοδο της λεγόμενης «4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης» και της «Ψηφιακής Εποχής», με την εξέλιξη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών να είναι ραγδαία και να επιδρά σε ένα σύνολο πτυχών της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής παγκοσμίως. Ένας τομέας, ο οποίος είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τις αλλαγές αυτές είναι ο τομέας της εργασίας, ο οποίος ολοένα και φαίνεται να μετασχηματίζεται, με την είσοδο αυτών των τεχνολογιών στην οικονομική παραγωγή. Στην παρούσα εργασία γίνεται μία προσπάθεια να αναλυθούν ορισμένες πλευρές του μετασχηματισμού της εργασίας στο σήμερα, αξιοποιώντας το παράδειγμα της εργασίας μέσα από τις ψηφιακές πλατφόρμες. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται να φωτιστούν ορισμένες πλευρές αυτού του σχετικά σύγχρονου εργασιακού φαινομένου, όπως η περιγραφή της απασχόλησης διαμέσου πλατφορμών, οι επιπτώσεις που διαφαίνονται για εργοδότη και εργαζόμενο, το υπάρχον νομικό καθεστώς και η προσπάθεια περαιτέρω ρύθμισής του ως κομμάτι των συνολικότερων σύγχρονων προκλήσεων που το εργατικό δίκαιο καλείται να επιλύσει.

Αναλυτικότερα, σε σχέση με τη δομή της παρούσας εργασίας, ακολουθεί μία Εισαγωγή σε σχέση με την ένταξη των ΤΠΕ στον τομέα της εργασίας, με το μετασχηματισμό αυτής να απαιτεί συνακόλουθα και το μετασχηματισμό της εργατικής νομοθεσίας. Στη συνέχεια στο Πρώτο Κεφάλαιο θα γίνει μία προσπάθεια να αποτυπωθεί όσο το δυνατό πιο περιεκτικά το τι είναι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, μια κατηγοριοποίησή τους και το πώς λειτουργούν. Στο Δεύτερο Κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει η αξιοποίηση αυτών των πλατφορμών για τον εργοδότη και αντίστοιχα στο Τρίτο Κεφάλαιο για τον εργαζόμενο. Στο Τέταρτο Κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην ανάγκη ρύθμισης του καθεστώτος παροχής εργασίας μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες, αναδεικνύοντας τις δυσκολίες που γέννησε το μέχρι σήμερα νομικό κενό στις εν λόγω σχέσεις, επιχειρώντας πρώτα μία σφαιρικότερη ανασκόπηση στη μέχρι τώρα αναμόρφωση του εργατικού δικαίου εν γένει, καθώς επίσης και μία σύντομη ανασκόπηση για το πώς έχει διαμορφωθεί έως σήμερα η νομολογία σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε μία προσπάθεια, εφαρμόζοντας τους υπάρχοντες κανόνες δικαίου, να προσαρμοστεί στα νέα εργασιακά δεδομένα.. Στο Πέμπτο Κεφάλαιο θα γίνει μία σύντομη παρουσίαση της προσπάθειας ρύθμισης του επίδικου εργασιακού φαινομένου σε επίπεδο Ευρωπαϊκής ένωσης, με το σχετικά πρόσφατο παράδειγμα της Οδηγίας της Ε.Ε. για τους εργαζόμενους σε ψηφιακές

πλατφόρμες, καθώς και μία απόπειρα κριτικής προσέγγισης της. Τέλος, θα ακολουθήσει ένα Συμπέρασμα σε σχέση με όσα θα έχουν αναπτυχθεί, αναφορικά με το μετασχηματισμό της εργασίας στην Ψηφιακή Εποχή, με βάση το παράδειγμα της παροχής εργασίας διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών και τη διαδικασία ρύθμισής τους.

Abstract

Modern societies are experiencing the period known as the "Fourth Industrial Revolution" and the "Digital Age," with the rapid evolution of Information and Communication Technologies significantly impacting various aspects of global social, economic, and political life. One sector intricately connected to these changes is the field of labor, which appears to be undergoing a transformation as these technologies become integral to economic production. This Thesis attempts to analyze certain aspects of the transformation of labor in the present day, utilizing the example of work conducted through digital platforms. More specifically, it seeks to shed light on various facets of this relatively contemporary labor phenomenon, such as the description of employment through platforms, the implications for employers and workers, the existing legal framework, and the efforts to further regulate it as part of the broader modern challenges that labor law is called upon to address.

In relation to the structure of this Thesis, it begins with an Introduction concerning the integration of Information and Communication Technologies into the labor sector, with the resulting transformation necessitating changes in labor legislation. Subsequently, in the First Chapter, an attempt will be made to provide a comprehensive understanding of what digital labor platforms are, their categorization, and how they operate. In the Second Chapter, the impacts of utilizing these platforms on employers and, correspondingly, on workers will be presented. The Third Chapter discusses the need for regulating the employment framework through digital platforms, highlighting the challenges posed by the existing legal void in these relations. It starts with a comprehensive overview of the transformation of labor law to date and also briefly reviews how jurisprudence has developed in a European context in an effort to adapt the existing legal rules to the new labor dynamics. The Fourth Chapter briefly presents the efforts to regulate the subject of labor at the European Union level, with the relatively recent example of the EU Directive on workers in digital platforms. It also offers a critical analysis of this approach. Finally, a Conclusion will follow regarding the developments related to the transformation of labor in the Digital Age, using the example of labor provided through digital platforms and the regulatory process.

Εισαγωγή

Οι σύγχρονες κοινωνίες βιώνουν την περίοδο της λεγόμενης «4ης βιομηχανικής επανάστασης» και της «Ψηφιακής Εποχής». Πρόκειται για μία περίοδο ταχείας επιστημονικής και τεχνολογικής προόδου, ως αποτέλεσμα συνολικότερα της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και δυνατοτήτων στο σημερινό επίπεδο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης, που με τη σειρά της αυξάνει το βαθμό κοινωνικοποίησης της εργασίας από τη μία και αυτοματοποίησης της παραγωγής από την άλλη (Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, 2001). Η σημερινή, δηλαδή, περίοδος έχει τη δική της πορεία μέσα στο χρόνο, με αποκορύφωμα τις τελευταίες δεκαετίες. Ως αντανάκλαση αυτής της πορείας στην οικονομία εμφανίστηκε και η ανάγκη για αντιστοίχιση του δικαίου σε αυτές τις αλλαγές, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι το δίκαιο απλώς «καθοδηγείται» από το τι συμβαίνει στο επίπεδο της οικονομικής βάσης, με τον αντίκτυπο που η τεχνολογία και η επιστήμη έχουν σε αυτή. Αντίθετα, το δίκαιο διατηρεί μία ορισμένη αυτοτέλεια από αυτήν και έχει σκοπό με τη σειρά του να επιδρά πάνω της¹. Είναι αναμενόμενο, λοιπόν, πως οι εξελίξεις αυτές στις ψηφιακές τεχνολογίες θα επέφεραν σημαντικές ανακατατάξεις και αλλαγές και στον τομέα της εργασίας με την είσοδό τους σε αυτήν². Αξίζει, λοιπόν, να εξεταστεί πώς το δίκαιο, και συγκεκριμένα το εργατικό δίκαιο, προσαρμόζεται σε αυτές τις συνθήκες και τα προβλήματα που καλείται να επιλύσει.

Στη μία πλευρά της εξίσωσης έχουμε τις σύγχρονες καπιταλιστικές οικονομίες, οι οποίες προσπαθούν να αξιοποιήσουν και να προσαρμοστούν παράλληλα στις νέες ψηφιακές τεχνολογίες (όπως τη ρομποτική, την τεχνητή νοημοσύνη, την ανάλυση μαζικών δεδομένων κ.ά.), με τις νέες δυνατότητες που αυτές δημιουργούν. Στην άλλη πλευρά της εξίσωσης είναι

¹ Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε και υπάρχει έντονη νομική συζήτηση και θεωρητικός προβληματισμός γύρω από το κατά πόσο, πώς και αν το δίκαιο μπορεί με τα εργαλεία του να ρυθμίσει αυτή τη νέα πραγματικότητα, που γρήγορα εξελίσσεται και μεταλλάσσεται. Το ένα σκέλος του προβληματισμού αφορά το αν αυτά που συμβαίνουν σε επίπεδο εξέλιξης της τεχνολογίας είναι προκαθορισμένα από αυτήν και άρα το αν το δίκαιο «έρχεται» σε δεύτερο χρόνο να ακολουθήσει ρυθμίζοντας τη νέα κάθε φορά πραγματικότητα που η τεχνολογία έχει γεννήσει. Το δεύτερο σκέλος αφορά στην «αμφισβήτηση» της «κλασικής» μορφής – δομής του δικαίου (δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο αυτό παράγεται και επιβάλλεται) και στην προβολή νέων μοντέλων «αυτορρύθμισης», «συρρύθμισης» ή και συγκεκριασμού “Hard Law” και “Soft Law”. Για την εν λόγω προβληματική ενδεικτικά, Ε. Ρεθυμιωτάκη, *Πηγές του δικαίου και νομικός πλουραλισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, εκδ. Σάκουλα, 2012, σελ. 130-152.

² Αναφορικά με την «4^η βιομηχανική επανάσταση» και τον τομέα της εργασίας, ενδεικτικά: *Global Challenge Insight Report, The future of jobs. Employment, skills, and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, Νταβός, World Economic Forum, 2016.

ο αντίκτυπος που αυτές έχουν στον τομέα της εργασίας (EPRS, 2021). Μάλιστα, έχει αναπτυχθεί μεγάλη συζήτηση γύρω από αυτό το ζήτημα. Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται πως η είσοδος αυτών των τεχνολογιών στον τομέα της εργασίας θα δημιουργήσει έναν πολύ διαφορετικό κόσμο, με τον κίνδυνο, για παράδειγμα, της λεγόμενης «τεχνολογικής ανεργίας»³ να προβάλλει, έναν «κόσμο χωρίς δουλειά», μία πραγματικότητα όπου το δικαίωμα στην εργασία θα είναι κενό περιεχομένου (M. Kwan, 2021). Το εργατικό δίκαιο πάντως προβάλλει ως ο παράγοντας εκείνος που έρχεται να δώσει τη λύση στην εξίσωση, δηλαδή σε μία σειρά ζητήματα που ανακύπτουν στην εφαρμογή αυτών των τεχνολογιών στον τομέα της εργασίας, όπως το ζήτημα της χρονικής και χωρικής αποσταθεροποίησης της εργασίας, του ψηφιακού στρες, της επιτήρησης των εργαζομένων, της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, της συλλογικής αυτονομίας, της συνδικαλιστικής δράσης κ.ά. Ζητήματα, τα οποία ιδιαίτερα στο ζήτημα της απασχόλησης-εργασίας διαμέσου ψηφιακών πλατφορμών, όπως θα αναλυθεί παρακάτω, χρήζουν ακόμη μεγαλύτερης προσοχής, δεδομένου ότι βασικό επίδικο εν προκειμένω είναι το εάν αυτή η μορφή παροχής εργασίας αποτελεί πράγματι μορφή εξαρτημένης εργασίας, και άρα κατ' επέκταση το εάν μπορούν να βρίσκουν εφαρμογή οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Τα παραπάνω θίγονται, διότι επιπλέον το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία κατοχυρώνεται Συνταγματικά⁴, στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα⁵, στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, στη Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ και το περιεχόμενο του δικαιώματος αυτού δεν εξαντλείται στην υποχρέωση του κράτους να δημιουργεί τις προϋποθέσεις για πρόσβαση στην εργασία· αλλά αφορά και την πρόβλεψη όρων, όχι μόνο για την εξασφάλιση των ήδη υφιστάμενων συνθηκών εργασίας, των εργασιακών κεκτημένων και τη μη χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων, αλλά και τη διαμόρφωση των προϋποθέσεων για διαρκή βελτίωση των συνθηκών εργασίας (Κ.Χ. Χρυσόγονος και Σπ.Β. Βλαχόπουλος, 2017). Παράλληλα, ακριβώς λόγω της άρρηκτης σχέσης μεταξύ δικαίου

³ Αναφορικά με την τεχνολογική ανεργία και την πολιτική του δικαίου, αναλυτικότερα βλ. ενδεικτικά, Δ.Α. Τραυλός-Τζανετάτος, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, εκδ. Σάκκουλα 2019, Αθήνα σελ. 109-116.

⁴ «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού», Άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος.

⁵ Καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία.», Άρθρο 23 παρ. 1 της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

και οικονομικής βάσης, γίνεται αντιληπτό πως το εργατικό δίκαιο σε μεγάλο βαθμό επηρεάζεται από τις αλλαγές που συντελούνται σε αυτήν, δηλαδή στην παραγωγή. Το ζητήματα, επομένως, που ανακύπτουν αφορούν α) το κατά πόσο το περιεχόμενο του εργατικού δικαίου θα προσαρμοστεί στη νέα εργασιακή πραγματικότητα, β) το πώς θα υπηρετήσει τον ρόλο του ως το κομμάτι εκείνο του δικαίου που λειτουργεί με βάση την αρχή της προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων, δηλαδή το πώς δε θα αποτελέσουν οι αλλαγές που συντελούνται λόγω της «4ης βιομηχανικής επανάστασης» το «όχημα», προκειμένου να αλλοιωθεί – ή ακόμη και να καταργηθεί – το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου, και γ) το πώς οι νέες μεγάλες δυνατότητες, που γεννά αυτή η αλματώδης τεχνολογική κι επιστημονική ανάπτυξη, θα αξιοποιηθούν προς όφελος των εργαζομένων, στην καλύτερευση των συνθηκών εργασίας τους.

1. ΟΙ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως εκτέθηκε και ανωτέρω, η ραγδαία ανάπτυξη των ΤΠΕ, η είσοδος τους μαζικά στην παραγωγή και η διαμόρφωση της λεγόμενης «ψηφιακής οικονομίας», μετασχημάτισε και τον κόσμο της εργασίας. Η δυνατότητα για παγκόσμια και άμεση διασύνδεση, οι τεχνολογίες υπολογιστικού νέφους, η παραγωγή και συνακόλουθα ο διαμοιρασμός τεράστιου όγκου δεδομένων ανάμεσα σε κράτη, επιχειρήσεις, οργανισμούς, αποτελούν καθοριστικό πλέον κομμάτι της οικονομίας των σύγχρονων κοινωνιών (ILO, 2021). Κι ενώ ήδη οι παραπάνω δυνατότητες αξιοποιούνταν και σε επίπεδο εργασιακής απασχόλησης, με την εξ αποστάσεως παροχή εργασίας, αλλά και με κάποιες ψηφιακές πλατφόρμες παροχής εργασίας να κάνουν την εμφάνισή τους ήδη από τα προηγούμενα χρόνια, ιδιαίτερα με την εμφάνιση της πανδημίας του COVID-19, η τάση αυτή γενικεύτηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό και σε μία σειρά εργασιακών κλάδους.

Σε αυτό το φόντο αναδείχθηκαν ακόμη περισσότερο οι λεγόμενες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, οι οποίες ναι μεν είχαν κάνει την εμφάνισή τους ήδη από τις αρχές του 21^{ου} αιώνα, όμως πλέον φαίνεται σε παγκόσμιο επίπεδο να αποτελούν ένα σημαντικό πεδίο απασχόλησης αφ' ενός, κερδοφορίας αφ' ετέρου, αφού μία κρίσιμη μάζα ψηφιακής εργασίας παράγεται διαμέσου αυτών (ILO, 2021). Πρόκειται για πλατφόρμες, οι οποίες λειτουργούν κατά κάποιο τρόπο ως μεσάζοντες, και στις οποίες, αν μπορούσαμε κάπως σχηματικά να αποδώσουμε τη λειτουργία τους, διασυνδέονται από τη μία πλευρά εργαζόμενοι (crowdworkers), οι οποίοι είτε απασχολούνται για μερική ή πλήρη εργασία, σε διαφορετικό

ή ίδιο «πελάτη-εργοδότη», που παρέχουν την εργασία-υπηρεσία τους ύστερα από προσφορά-παραγγελία, κι από την άλλη το κοινό, το οποίο μπορεί να αφορά είτε μεμονωμένους ιδιώτες που επιθυμούν να τους παρασχεθεί η υπηρεσία ενός ανεξάρτητου επαγγελματία για ένα συγκεκριμένο έργο, είτε ολόκληρες επιχειρήσεις, ακόμη και πολυεθνικές που αξιοποιούν τους crowdworkers για κάποιο συγκεκριμένο project, ή ακόμη και για κάποιον ολόκληρο τομέα απασχόλησης (ILO, 2019).

Με βάση την παραπάνω περιγραφή, γίνεται αντιληπτό ότι στον τομέα αυτό υπάρχει σημαντική ανομοιογένεια, κι ως εκ τούτου σημαντικές διαφοροποιήσεις κι ως προς τη νομική προσαρμογή. Όσον αφορά στην κατηγοριοποίηση, οι υπηρεσίες που παρέχουν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας βασίζονται σε διαφορετικές εργασιακές δεξιότητες και χωρίζονται σε δύο κύριες κατηγορίες, τις διαδικτυακές πλατφόρμες που βασίζονται στο διαδίκτυο και τις πλατφόρμες που βασίζονται στην τοποθεσία. Άλλα κριτήρια κατάταξης αφορούν στο είδος, τη διάρκεια και την πολυπλοκότητα των παρεχόμενων εργασιών (ILO, 2021). Ορισμένες από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δημιουργήθηκαν στις αρχές του αιώνα, ενώ άλλες εμφανίστηκαν την τελευταία δεκαετία και μιμούνται το υπάρχον επιχειρηματικό μοντέλο πλατφόρμας.

Τέλος, παρότι μέσω διαδικτυακών πλατφορμών που βασίζονται στον ιστό και στην τοποθεσία διαμεσολαβείται ένα ευρύ φάσμα εργασιών, είναι δυνατό να εντοπιστούν ορισμένα κοινά στοιχεία ή πρακτικές στο επιχειρηματικό μοντέλο σε αυτούς τους διαφορετικούς τύπους πλατφορμών (ILO, 2021). Αυτά περιλαμβάνουν κυρίως μηχανισμούς καθορισμού τιμών και αποδοχών, χρέωση προμηθειών σε εργαζόμενους και πελάτες, αντιστοίχιση εργαζομένων με πελάτες, κατανομή και αξιολόγηση της εργασίας μέσω αλγορίθμων, παρακολούθηση της εργασίας με χρήση διαφορετικών ψηφιακών εργαλείων, χρήση συστημάτων αξιολόγησης και δέσμευση με εργατικό δυναμικό μέσω των συμφωνιών των όρων παροχής υπηρεσιών. Αυτά τα διαφορετικά στοιχεία παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Οι επιχειρηματικές στρατηγικές που υιοθετήθηκαν από τις πλατφόρμες μπορούν να ενσωματωθούν σε τέσσερα αλληλένδετα βασικά στοιχεία: α) μοντέλο εσόδων (προμήθειες και σχέδια συνδρομής) β) πρόσληψη και αντιστοίχιση εργαζομένων με πελάτες γ) διαδικασίες εργασίας και διαχείριση απόδοσης δ) κανόνες διακυβέρνησης πλατφόρμας (ILO, 2021).

1.1 Ψηφιακές πλατφόρμες με βάση απασχόλησης το Διαδίκτυο

Οι διαδικτυακές πλατφόρμες που βασίζονται στο διαδίκτυο είναι πολύ δημοφιλείς, καθώς διευκολύνουν την ταχύτερη ολοκλήρωση εργασιών για τους πελάτες αλλά και επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες ενός παγκόσμιου εργατικού δυναμικού με μειωμένο κόστος (ILO, 2021). Οι πλατφόρμες ανεξάρτητων επαγγελματιών διευκολύνουν τη σχέση πελάτη-εργαζομένου σε όλες τις διαστάσεις της λειτουργώντας ως αγορά για τους χρήστες τους. Ένα ευρύ φάσμα ειδικευμένων εργαζομένων έχει πρόσβαση σε διάφορες εργασίες στην ίδια πλατφόρμα, ενώ οι επιχειρήσεις έχουν πρόσβαση σε μία διεθνή κοινότητα εργαζομένων με ποικίλες δεξιότητες. Με τη χρήση μιας αποκλειστικής βάσης δεδομένων και δείκτες όπως αξιολογήσεις και κριτικές οι πλατφόρμες αυτές συνδέουν πελάτες με εργαζομένους για συγκεκριμένη εργασία, η οποία εκτείνεται από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων (π.χ. Freelancer, PeoplePerHour και Upwork) έως συγκεκριμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες (Toptal). Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν τομείς όπως η μετάφραση, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, οι νομικές υπηρεσίες, οι υπηρεσίες διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, ο σχεδιασμός και η ανάλυση δεδομένων. Άλλοι τύποι πλατφορμών, χωρίς να έχουν ανοιχτή αγορά ορατή σε όλους τους χρήστες, διατηρούν ένα «δίκτυο» ανεξάρτητων επαγγελματιών, στους οποίους ανατίθενται συγκεκριμένα καθήκοντα όταν ένας πελάτης υποβάλλει ένα αίτημα π.χ. για μετάφραση (ILO, 2021).

Οι πλατφόρμες που βασίζονται σε διαγωνισμούς διαθέτουν μία δεξαμενή προσοντούχων σχεδιαστών και παρέχουν εξειδικευμένες δημιουργικές ή καλλιτεχνικές υπηρεσίες και προϊόντα, π.χ. γραφιστικής (π.χ. 99designs, Designhill και Hatchwise) μέσω της διοργάνωσης ανταγωνιστικών διαγωνισμών σχεδίασης (ILO, 2021). Κάποιες από αυτές αφορούν και στην κατηγορία πλατφορμών «Playbour», η οποία θα αναλυθεί παρακάτω.

Οι ανταγωνιστικές πλατφόρμες προγραμματισμού παρέχουν ευρέως φάσματος υπηρεσίες σε εταιρείες, από λύσεις λογισμικού και ανάλυση δεδομένων (Kaggle και Topcoder) έως υπηρεσίες στρατολόγησης για πρόσληψη προγραμματιστών, προγραμματιστών ή επιστημόνων δεδομένων (HackerEarth και HackerRank), μεταξύ άλλων, μέσω της κοινότητας επιλεγμένων ταλέντων τους. Οι πλατφόρμες προσφέρουν τη δυνατότητα στους επιστήμονες της κοινότητας να ανταγωνιστούν για την παροχή επιχειρηματικών και ερευνητικών λύσεων που σχετίζονται με την τεχνητή νοημοσύνη, την ανάλυση δεδομένων, την ανάπτυξη

λογισμικού και άλλους τεχνικούς τομείς εντός καθορισμένου χρόνου και στους πελάτες να επιλέξουν το νικητή. Ορισμένες από αυτές τις πλατφόρμες, όπως το CodeChef και το Kaggle, συνδέονται επίσης με ακαδημαϊκά ιδρύματα και προσφέρουν διαδικτυακές συνεδρίες βελτίωσης προγραμματιστικών δεξιοτήτων για φοιτητές και νέους επαγγελματίες (ILO, 2021).

Οι πλατφόρμες Microtask ειδικεύονται σε εργασίες μικρής διάρκειας και υποστηρίζουν στον διαχωρισμό εργασιών σε μικρότερα τμήματα όπως η μεταγραφή ενός σύντομου βίντεο, ο έλεγχος καταχωρίσεων δεδομένων, η προσθήκη λέξεων-κλειδιών για την ταξινόμηση ενός προϊόντος για σκοπούς τεχνητής νοημοσύνης και μηχανικής μάθησης ή εργασίες που σχετίζονται με την πρόσβαση σε περιεχόμενο (όπως επίσκεψη σε ιστότοπους για αύξηση της επισκεψιμότητας) ή έλεγχος για ευαίσθητο περιεχόμενο. Πλατφόρμες αυτού του είδους είναι το Amazon Mechanical Turk (AMT), το Appen, το Clickworker, το Microworkers, το Scale AI και το Mighty AI (ILO, 2021).

1.2. Ψηφιακές πλατφόρμες με βάση απασχόλησης συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή

Οι δραστηριότητες αυτών των πλατφορμών πραγματοποιούνται αυτοπροσώπως σε καθορισμένες φυσικές τοποθεσίες από τους εργαζόμενους και επικεντρώνονται στις υπηρεσίες ταξί και παράδοσης προϊόντων, τομείς που έχουν αναπτυχθεί γρήγορα με τη βοήθεια της χρηματοδότησης κεφαλαίων επιχειρηματικού κινδύνου, ενώ περιλαμβάνουν επίσης και κατ' οίκον εργασίες, όπως υδραυλικού ή ηλεκτρολόγου, καθαριότητα και παροχή φροντίδας. Ο τρόπος με τον οποίο οι εταιρείες πλατφορμών μεσολαβούν στις ευκαιρίες εργασίας ενός αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων και οι πιθανές επιπτώσεις για το μέλλον της εργασίας έχουν γίνει αντικείμενο συζήτησης και ελέγχου τα τελευταία χρόνια (ILO, 2021). Οι ιδιώτες που παρέχουν την υπηρεσία τους σε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή και έχουν αναλάβει κάποιο συγκεκριμένο έργο ή υπηρεσία για χάρη κάποιας εταιρείας, καταστήματος ή και ιδιώτη μέσα από μία πλατφόρμα, παρόλο που ταξινομούνται και αυτοί στους “freelancers”, δηλαδή στους αυτοαπασχολούμενους, τις περισσότερες φορές δεν είναι ελεύθεροι να επιλέξουν το πώς θα εργαστούν και να οργανώσουν την εργασιακή τους καθημερινότητα. Συνεπώς, παρόλο που θεωρητικά τελούν σε καθεστώς αυτονομίας και αυτοοργάνωσης, στην

πραγματικότητα, πέρα από το να μπορούν να επιλέξουν το πότε θα συνδεθούν στην πλατφόρμα και θα εργαστούν, δεν επιλέγουν, για παράδειγμα με τι σειρά θα κάνουν τα δρομολόγια τους. Παράλληλα, οι πλατφόρμες αυτές καθορίζουν τις τιμές του προϊόντος, την προμήθεια που θα κρατήσουν οι ίδιες. Τέλος, διατηρούν συστήματα αξιολόγησης των συμβεβλημένων αυτοαπασχολούμενων, βάσει της βαθμολογίας των καταναλωτών, συστημάτων παρακολούθησης της εργασίας τους με χρήση ψηφιακών εργαλείων, κ.ά.

Πλατφόρμες ταξί όπως οι Bolt, Careem, Grab, Gojek, Little, Ola και Uber διευκολύνουν τις υπηρεσίες μετακίνησης συνδέοντας πελάτες που αναζητούν μια κούρσα με εργαζόμενους που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσω της πλατφόρμας. Οι πελάτες πληροφορούνται για τον κατά προσέγγιση χρόνο αναμονής, το κόμιστρο και τη διάρκεια διαδρομής και έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθούν τον οδηγό και τη διαδρομή τους σε πραγματικό χρόνο μέσω της εφαρμογής τους για κινητά (ILO, 2021).

Πλατφόρμες παράδοσης όπως Deliveroo, Glovo, Jumia Food, Rappi, Swiggy και Zomato διευκολύνουν τις συναλλαγές μεταξύ πελατών, εργαζομένων και επιχειρήσεων (όπως εστιατόρια, σούπερ μάρκετ και φαρμακεία). Παρέχουν στους μεν πελάτες μια γκάμα προϊόντων σε ανταγωνιστική τιμή, χωρίς αυτοί να χρειάζεται να εγκαταλείψουν τη φυσική τους τοποθεσία, στις δε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις παρέχουν ένα ευρύτερο δίκτυο πελατών. Εμφανίζεται επίσης ένας διαφορετικός τύπος πλατφόρμας παράδοσης, η οποία έχει τη δική της αποθήκη παντοπωλείου ή εικονικές κουζίνες (ghost, virtual or cloud kitchens), όπου μπορούν να έχουν πρόσβαση οι καταναλωτές μόνο μέσω της εφαρμογής. Αυτό το μοντέλο βασίζεται στις αρχές των πλατφορμών ηλεκτρονικού εμπορίου λιανικής, όπως η Amazon. (ILO, 2021).

1.3 Ψηφιακές πλατφόρμες Playbour

Μία ιδιαίτερη, αν και όχι τόσο διαδεδομένη, μορφή ψηφιακής πλατφόρμας, αποτελεί τύπος “Playbour”. Πρόκειται για μία πλατφόρμα, η οποία παρουσιάζει μία μέθοδο συνδυασμού «παιχνιδιού» κι εργασίας (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B, 2019). Πιο συγκεκριμένα, δεδομένης μίας παραδοχής, η οποία εμφανίζει τους εργαζόμενους να είναι πιο αποδοτικοί, όταν η εργασία τους συνδυάζεται με την ευχαρίστηση, φαίνεται πως αυτού του τύπου οι πλατφόρμες απευθύνονται σε ιδιώτες, οι οποίοι είτε έχουν κάποια ιδιαίτερη επιστημονική

κατάρτιση είτε κάποια ιδιαίτερη κλίση σε κάποια τέχνη, για παράδειγμα. Ενδεικτική περίπτωση, είναι αυτή της InnoCentive.com, η οποία προχωρούσε σε ανάρτηση μίας επιστημονικής προβληματικής στο διαδίκτυο, και επιβράβευε με χρηματικά έπαθλα τους νικητές του παιχνιδιού -λύτες του προβλήματος (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B, 2019). Αντίστοιχες περιπτώσεις υπάρχουν με διαδικτυακές κοινότητες αφιερωμένες σε προγραμματιστές για τη διαμόρφωση λογισμικών που θα αξιοποιηθούν προς χρήση από ιδιωτικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις μόδας που απευθύνονται σε σχεδιαστές κ.ά. Με αυτόν τον τρόπο οι ίδιοι οι εμπλεκόμενοι συχνά δεν αντιλαμβάνονται ότι με αυτόν τον τρόπο παρέχουν εργασία, για την οποία ,ναι μεν ορισμένοι «νικητές» θα λάβουν κάποια χρηματική ανταμοιβή ως έπαθλο της νικηφόρας προσπάθειάς τους, όμως οι ίδιοι δε θα έχουν κάποιο δικαίωμα επί της ιδέας και του αποτελέσματος της σκέψης και της εργασίας τους, τα οποία και θα καρπωθεί με σκοπό το κέρδος κάποια ιδιωτική επιχείρηση.

Παράλληλα, με αυτόν τον τρόπο εξοικονομούνται σημαντικοί πόροι από τις επιχειρήσεις ή ακόμη και πολύτιμος χρόνος, καθώς υπό διαφορετικές – «παραδοσιακές» συνθήκες, θα έπρεπε να πληρώσουν την εργασία ορισμένων επιστημόνων, καλλιτεχνών κ.ά. – οι οποίοι στην εν λόγω περίπτωση, εφόσον δεν κερδίσουν επί τοις πράγμασι παρέχουν μη αμειβόμενη εργασία, προκειμένου να φτάσουν στο επιθυμητό αποτέλεσμα ή ακόμη και να δαπανήσουν σημαντικά ποσά για την εξαγορά της ιδέας τους. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις αυτές όχι απλώς εξοικονομούν πόρους, αλλά ταυτόχρονα εξασφαλίζουν την εργασία πολλών διαφορετικών μονάδων πάνω στο ίδιο αντικείμενο – κάτι που μπορεί να συνθέσει προϊόν ανώτερης αξίας από τη μεμονωμένη δουλειά ενός. Οι εμπλεκόμενοι, έχοντας αφ' ενός την επιδίωξη να κερδίσουν κι αφ' ετέρου την επιθυμία να γίνουν αναγνωρίσιμοι ως οι πιο «επιτυχημένοι» στην εκάστοτε κοινότητα, προσπαθούν να γίνουν πιο καινοτόμοι και παραγωγικοί, μεγιστοποιώντας έτσι κι άλλο το όφελος των ιδιωτικών επιχειρήσεων που θα καρπωθούν τα αποτελέσματα αυτής της προσπάθειας (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B, 2019).

2. Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

2.1 Δυνατότητα γρήγορης και εύστοχης ανεύρεσης ανθρώπινου δυναμικού

Από τη σκοπιά των ιδιωτικών επιχειρήσεων, η ραγδαία ανάπτυξη κι εξάπλωση των ψηφιακών πλατφορμών παροχής εργασίας δημιούργησε πολλαπλά οφέλη, όπως για παράδειγμα μία λύση στο πρόβλημα της συχνά χρονοβόρας διαδικασίας ανεύρεσης ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως στο βαθμό που οι ψηφιακές πλατφόρμες εξελίσσονται και εγκαθιδρύονται ως ένα από τα βασικά στοιχεία της ψηφιακής οικονομίας και παραγωγής, οι διαδικασίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, μετεξελίσσονται κι αυτές με τη σειρά τους. Αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο παράγοντες. Ο πρώτος αφορά την απεύθυνση σε ένα μεγαλύτερο, έως και παγκόσμιο, δίκτυο κοινού, το οποίο είναι διαθέσιμο προς εργασία, κι ως εκ τούτου αυτό το στοιχείο από μόνο του πολλαπλασιάζει τους υποψηφίους, άρα και την ανταγωνιστικότητα ως προς τα προσόντα, την εμπειρία, τις δεξιότητες μεταξύ τους, και ενδεχομένως οδηγεί σε ποιοτικότερες – αλλά και ποσοτικά ωφελιμότερες για την ιδιωτική επιχείρηση- επιλογές.

Ο δεύτερος παράγοντας, που έχει οδηγήσει στο να απελευθερωθούν οι δυνατότητες για αμεσότερες διαδικασίες προσλήψεων από τις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, σχετίζεται με αλγοριθμικά συστήματα και συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης, που αξιοποιούνται σε αυτές τις διαδικασίες. Πιο συγκεκριμένα, όπως περιγράφεται στην Έκθεση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO, 2021) τόσο στις περιπτώσεις των freelancers όσο και στην περίπτωση των crowdworkers, αξιοποιούνται αλγοριθμικά συστήματα σύζευξης ανάμεσα σε εκείνους και τις εργασίες που παρέχουν οι ιδιωτικές επιχειρήσεις. Κριτήρια αποτελούν οι δεξιότητες, τα συγκεκριμένα προσόντα που ταιριάζουν σε μία εργασία ή αυτά που αναζητούν οι εργοδότες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Είναι πράγματι γεγονός ότι η εξέλιξη των ΤΠΕ έχει καταστήσει τεχνολογικά εφικτή την ανάθεση σε συστήματα τεχνητής νοημοσύνης και άλλα ευφυή συστήματα των διαδικασιών προσλήψεων. Άλλωστε ένα από τα πλεονεκτήματα αυτών των συστημάτων αποτελεί ο ταχύτατος χρόνος που χρειάζονται προκειμένου να συλλέξουν μεγάλο όγκο πληροφοριών, να τις επεξεργαστούν και να καταλήξουν σε «συμπέρασμα». Ιδιαίτερα λοιπόν σε εταιρείες ή οργανισμούς που απασχολούν μεγάλο όγκο εργαζομένων ή που επιδιώκουν να αξιοποιήσουν προσωρινά ένα προσωπικό διαμέσου ψηφιακής πλατφόρμας, αυτή η ανάθεση θα αποτελούσε μία

επιθυμητή επιλογή στο όνομα της εξοικονόμησης χρόνου από τη μία – και κατ' επέκταση προσωπικού που θα είχε αυτήν την αρμοδιότητα- και αποτελεσματικότητας της επιλογής από την άλλη, τουλάχιστον φαινομενικά.

Όμως το να επαφίονται αυτές οι διαδικασίες – ανεύρεσης προσωπικού, σύγκρισης βιογραφικών, συνεντεύξεων- στην αξιοποίηση αυτού του είδους των συστημάτων εγείρει σημαντικούς προβληματισμούς, όχι μόνο στη σφαίρα της νομιμότητας, αλλά και στη σφαίρα της ηθικής και της δεοντολογίας. Πιο συγκεκριμένα, ένα πρώτο ζήτημα αφορά στο τι είδους δεδομένα συλλέγει ένα τέτοιο σύστημα, προκειμένου να προβεί στην επεξεργασία που απαιτείται. Δηλαδή ελλοχεύουν κίνδυνοι γύρω από την προστασία των προσωπικών δεδομένων των προς πρόσληψη ή απόλυση υποψηφίων. Για παράδειγμα, το τι είδους στοιχεία συλλέγονται κατά την πραγματοποίηση της συνέντευξης, όπως οι αντιδράσεις του κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης ενός ερωτηματολογίου ή στοιχεία που συλλέγονται κατά την εκπλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων μέσω συστημάτων παρακολούθησης της παραγωγικότητας, μέτρησης χρόνου εργασίας κ.ά. Με τον τρόπο αυτό το σύστημα έχει τη δυνατότητα να διαμορφώνει «προφίλ» για τον εκάστοτε υποψήφιο ή εργαζόμενο είτε με συλλογή στοιχείων, τα οποία καμία σχέση δεν έχουν με τα προσόντα που χρειάζεται κανείς να έχει για μία θέση, είτε με τη συλλογή δεδομένων κατά την εργασία κάποιου.

Μία παράμετρος που πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψιν είναι αυτή που έχει απασχολήσει συνολικά κατά τη χρήση ευφυών συστημάτων κι αφορά τον αλγοριθμικό τους προγραμματισμό (E.C. , 2019). Αφ' ενός είναι τα ζητήματα ιχνηλασιμότητας, επεξηγησιμότητας και γνωστοποίησης του τρόπου με τον οποίο ένας αλγόριθμος συλλέγει και επεξεργάζεται τα δεδομένα, προκειμένου να φτάσει σε ένα αποτέλεσμα. Η διαπίστωση των ανωτέρω είναι δύσκολη έως και άγνωστη ορισμένες φορές κι ως εκ τούτου αυτό είναι προβληματικό ως προς το κύρος των εν λόγω αποφάσεων. Αφ' ετέρου είναι τα ζητήματα διαφάνειας και απαγόρευσης των διακρίσεων, που αφορούν στον τρόπο με τον οποίο εκπαιδεύτηκαν των εν λόγω συστήματα. Κατά κύριο λόγο αυτά διαπιστώνονται όταν πια είναι αργά, δηλαδή όταν το σύστημα έχει ήδη καταλήξει σε αποτέλεσμα. Αλλά και αυτό όχι πάντα, καθώς θα πρέπει η επιλογή, για παράδειγμα, αντρών για μία στελεχική θέση ή η απόλυση ενός απεργού ή η μη πρόσληψη ενός μετανάστη - ενώ από άποψη προσόντων είναι ισότιμοι με τους υπολοίπους - να είναι επαναλαμβανόμενη σε σύντομο χρονικό διάστημα, προκειμένου η διάκριση να γίνει έκδηλη. Αν η χρήση όμως αυτών των συστημάτων δεν είναι

συστηματική, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι αυτή η επιλογή βασίστηκε σε ορθά κριτήρια, το οποίο και πάλι δε θα μπορεί να εξακριβωθεί ακριβώς λόγω της μη εύκολης ιχνηλασιμότητας και επεξηγησιμότητας του αλγοριθμικού προγραμματισμού του συστήματος. Για τους παραπάνω λόγους ξεχωριστή σημασία αποκτά η έννοια της λογοδοσίας αναφορικά με τη χρήση τους.

2.2 Εξοικονόμηση κόστους

Η ευρεία αξιοποίηση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας οδήγησε σε σημαντική μείωση του κόστους για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις πολυεπίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, δεδομένου ότι οι υπάλληλοι αυτοί δουλεύουν εξ αποστάσεως και με δικό τους εξοπλισμό, ιδιαίτερα όσον αφορά μεγάλη κλίμακα εργασιών- όπως για παράδειγμα η ανάληψη ενός project για χάρη μίας πολυεθνικής εταιρείας, στο οποίο μπορεί να απασχολούνται εκατοντάδες εργαζόμενοι- γίνεται αντιληπτό πως εάν αυτός ο όγκος εργασίας έπρεπε να παρασχεθεί με τον παραδοσιακό τρόπο οικονομικής παραγωγής, τότε μόνο τα έξοδα για τις υποδομές που θα χρειαζόταν η εκάστοτε εταιρεία θα ήταν ένα σημαντικό ποσό. Πλέον με αυτή τη χωρικά αποοριοθετημένη παροχή εργασίας και με την κάλυψη του εξοπλισμού να βαραινεί τις περισσότερες των περιπτώσεων τον απασχολούμενο, αυτό το ποσό εκμηδενίζεται ή σε κάθε περίπτωση οι εταιρείες επιτυγχάνουν τον επιδιωκόμενο σκοπό χωρίς σημαντικό κόστος.

Ακόμη, σημαντικός όγκος κόστους μισθολογικού και μη, εξοικονομείται από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ελλείψει επαρκούς νομοθετικής ρύθμισης των crowdworkers καθώς και από τη μη υπαγωγή τους στις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Και μάλιστα αυτό το κόστος είναι που καθιστά ως μη επιθυμητή για τις επιχειρήσεις – εργοδότες την οδό της συμβατικής σχέσης της εξαρτημένης εργασίας. Διότι με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζονται, ανάμεσα σε άλλα, και συγκροτημένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Ως εκ τούτου με το νομικό τέχνασμα της εφαρμογής των διατάξεως περί παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβασης έργου κτλ., απομπλέκονται από μία σειρά εργοδοτικές υποχρεώσεις, όπως οι εργοδοτικές εισφορές, τα δώρα, τα επιδόματα, οι αποζημιώσεις, κ.ά. Διότι το αντίτιμο που παρέχουν ως αντίτιμο της παροχής υπηρεσίας, τις περισσότερες των περιπτώσεων δεν ανταποκρίνεται στην κάλυψη των παραπάνω αναγκών. Με αυτό τον τρόπο το λεγόμενο μη μισθολογικό κόστος, μετακυλύεται από την ιδιωτική επιχείρηση – εργοδότη στον «ψευδοαυτοαπασχολούμενο»-εργαζόμενο.

3. Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

3.1 Δυνατότητα επιλογής αντικειμένου εργασίας, όγκου εργασίας και χρόνου εργασίας

Πέρα από τα οφέλη που παρουσιάζονται από τη χρήση ψηφιακών πλατφορμών εργασίας για τις επιχειρήσεις, σημαντικό κομμάτι της βιβλιογραφίας εστιάζει στις επιπτώσεις θετικές κι αρνητικές, που αυτή η μορφή εργασίας μπορεί να έχει και για όσους παρέχουν την εργασία τους διαμέσου αυτών, freelancers και crowdworkers. Ως προς τα θετικά, στα οποία θα γίνει σύντομη αναφορά, διότι μάλλον αφορούν περιορισμένο κομμάτι χρηστών αυτών των πλατφορμών, ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στη δυνατότητα που έχουν οι άνθρωποι που παρέχουν την εργασία τους μέσω των πλατφορμών να επιλέγουν το πότε θα εργαστούν, τι όγκο εργασίας θα αναλάβουν, και κυρίως με ποια θέματα θέλουν να απασχοληθούν, κάτι πολύ θετικό σε σχέση με τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, την επιστημονική κατάρτιση και την εμπειρία που μπορεί να έχουν. Ωστόσο, ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός πως σημαντικό μέγεθος, από όσους χαρακτηρίζονται ως freelancers, φαίνεται να αξιοποιούν αυτή τη δυνατότητα όχι ως κύρια απασχόληση, αλλά ως συμπληρωματική εργασία, με την οποία κατορθώνουν να συμπληρώνουν το μηνιαίο εισόδημά τους (ILO,2021).

Ως εκ τούτου, τα θετικά που προλογίστηκαν ανωτέρω- στο βαθμό που δεν είναι αντικείμενο τελικά πραγματικής αυτονομίας του αυτοαπασχολούμενου επαγγελματία, ο οποίος απασχολείται απαλλαγμένος από οικονομικούς καταναγκασμούς, που να τον προστάζουν να βρει τρόπο να εξασφαλίσει ένα συμπληρωματικό εισόδημα- φαίνεται πως βρίσκουν πραγματικό περιεχόμενο στο πρόσωπο λίγων (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Διότι, πώς γίνεται να θεωρείται «ελεύθερος» ένας άνθρωπος να επιλέξει το πότε και πόσο θα εργαστεί, όταν ήδη έχει δουλέψει τουλάχιστον το κατοχυρωμένο οκτάωρό του στην κύρια εργασία του; Πόσο ελεύθερος είναι να επιλέξει πραγματικά την ύλη με την οποία θέλει να ασχοληθεί, όταν έχει οδηγηθεί σε αυτήν την επιλογή από βιοποριστική ανάγκη; Και τελικά, πόσο ελεύθερος και απαλλαγμένος από το άγχος – ψηφιακό ή μη- μπορεί να είναι, όταν, όπως θα αναλυθεί και παρακάτω, διαρκώς αξιολογείται όχι μόνο από αγοραστές, αλλά πολλές φορές και αλγοριθμικά, με βάση το χρόνο εργασίας του, την έγκαιρη ή μη ολοκλήρωση ενός παραδοτέου, τον όγκο εργασίας που αναλαμβάνει κ.ά.;

Εν κατακλείδι, τα όσα θετικά μπορούν να υπάρξουν διαμέσου της παροχής υπηρεσιών διαμέσου της πλατφόρμας αφορούν εκείνους, οι οποίοι όντως επιθυμούν να απασχολούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, κι ως εκ τούτου μία τέτοια μέθοδος, όχι μόνο τους εξασφαλίζει τα ανωτέρω, αλλά τους απελευθερώνει και τις δυνατότητες να βρουν «πελατεία», χωρίς περιορισμούς γεωγραφικούς ή ακόμη κι αντικειμένου, ενώ παράλληλα, μπορεί να παίξει σημαντικά προωθητικό ρόλο για την εργασία τους, είτε αφορά κάποια επιστημονική ειδίκευση, είτε κάποια τέχνη κτλ. Για τους υπόλοιπους, τα παραπάνω θετικά είναι μάλλον προσχηματικά, αφού τελικά αποδεικνύουν αλλά και διαιωνίζουν την ήδη υφιστάμενη εργασιακή ανασφάλεια, την ευέλικτη και εντατικοποιημένη εργασία, χωρίς συγκροτημένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα για σημαντικό όγκο ψηφιακά εργαζομένων παγκοσμίως, κάτι που βέβαια με τη σειρά του, μπορεί να αξιοποιηθεί ως όχημα στα πλαίσια του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας (Kougiannou N. and Holland P., 2022), προκειμένου να ωθηθούν τα δικαιώματα όλων – και των εργαζόμενων στην «παραδοσιακή» οικονομία – προς τα κάτω (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019).

3.2 Οι επιπτώσεις στην υγεία και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες

Με την εξέλιξη των ψηφιακών πλατφορμών και την παροχή εργασίας μέσω αυτών, έχουν αναδειχθεί διάφορες δυνατότητες, όπως προαναφέρθηκε, που ωστόσο αξίζει να εξεταστούν ως προς τις επιπτώσεις τους στη ζωή των εργαζομένων, ιδιαίτερα στους τομείς της υγείας και της κοινωνικής ζωής. Αφενός, επιχειρήσεις επισημαίνουν τη σημασία αυτής της μετάβασης για τη μείωση του συνολικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών εξόδων, και αφ' ετέρου, για την αύξηση της ευελιξίας των εργαζομένων στο χώρο και το χρόνο εργασίας. Επιπλέον, παρατηρείται θετική επίδραση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, των νέων μητέρων και των κατοίκων απομακρυσμένων περιοχών. Αυτά τα οφέλη προωθούνται ως κοινά για επιχειρήσεις, εργαζόμενους και την κοινωνία γενικότερα. Σε ό,τι αφορά τα οφέλη για τις επιχειρήσεις, αναφέρονται κυρίως οικονομικά πλεονεκτήματα, όπως η μείωση του λειτουργικού κόστους και η αυξημένη παραγωγικότητα κατά 50%. Στον τομέα των εργαζομένων και της κοινωνίας, τα οφέλη που παρουσιάζονται περιλαμβάνουν την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, καθώς και την αντιμετώπιση κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων χάρη στην αύξηση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία, νέων μητέρων και κατοίκων απομα-

κρουσμένων περιοχών. Επιπλέον, η απομακρυσμένη εργασία συμβάλλει στη μείωση των δαπανών των εργαζομένων για μετακινήσεις, διατροφή και φροντίδα παιδιών, ενώ συμβάλλει επίσης στη μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης.

Ακόμη κάτι που εμφανίζεται ως θετικό τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους είναι η ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι αυτή η «αυτονομία» των εργαζομένων είναι στην πραγματικότητα περιορισμένη, καθώς η εργοδότη επιχείρηση καθορίζει συχνά τον όγκο και τις ώρες εργασίας, αυξάνοντας τον κίνδυνο επιπλέον εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, σε σχέση με τις επιπτώσεις της χωρικής και χρονικής απο-οριοθέτησης της εργασίας μέσα από τη χρήση των ΤΠΕ, μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο (π.χ. Eurofound, 2022 και S. Montreuil and K. Lippel, 2003) αποτυπώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει η εφαρμογή διαφόρων μορφών τηλεργασίας στην υγεία των εργαζομένων και στην κοινωνική τους ζωή (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022). Αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι μέσω απομακρυσμένης εργασίας τελικά εργάζονται περισσότερες ώρες την ημέρα και την εβδομάδα, εκτός του «συμβατικού» ωραρίου, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας και τα Σαββατοκύριακα (Eurofound, 2020). Γι' αυτό και στις σχετικές μελέτες αποτυπώνονται εντατικοποίηση της εργασίας και πολλές ώρες εργασίας που παραμένουν απλήρωτες⁶.

Ως εκ τούτου τα ανωτέρω συμπαρασύρουν και άλλες πτυχές της καθημερινότητας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η ασάφεια των ωρών και του όγκου εργασίας, όχι απλά δεν μπορεί να συμβάλλει στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά αντίθετα – σε συνδυασμό με τα εξαντλητικά χρονοδιαγράμματα, τα συστήματα αξιολόγησης και τις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, που εντείνουν την ανασφάλεια- επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας, με αρνητικές επιπτώσεις όπως οι συγκρούσεις στις οικογένειες (Eurofound – ILO, 2017). Άλλοι αρνητικοί παράγοντες περιλαμβάνουν το αίσθημα απομόνωσης των εργαζομένων λόγω έλλειψης κοινωνικής αλληλεπίδρασης με συναδέλφους στον χώρο εργασίας, έχοντας επίδραση στην ψυχική υγεία και ισορροπία τους (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Παρατηρούνται επίσης προβλήματα υγείας, όπως μυοσκελετικές παθήσεις, οπτική και νοητική κόπωση, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Όλα αυτά οδηγούν σε αυξημένα επίπεδα

⁶ Ο εργαζόμενος εργάζεται ακόμα κι όταν είναι άρρωστος. Δεν είναι τυχαίο ότι σε σχετική έκθεσή του ο ΣΕΒ (ΣΕΒ, 2019) αναφέρει ως όφελος ότι «η τηλεργασία συμβάλλει στη μείωση εκτάκτων απουσιών, εξαιτίας ασθενειών ή άλλων εξωγενών παραγόντων»!

στρες, έλλειψη ευεξίας και χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία, με σοβαρές συνέπειες για την υγεία των εργαζομένων (A.I. Tavares, 2017).

3.3 Νομοθετικό κενό: Αυτοαπασχολούμενοι ή Εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας

Όπως έχει αναφερθεί κι ανωτέρω, ένα από τα βασικότερα ζητήματα αποτελεί αυτό της νομικής υπαγωγής των crowdworkers σε κάποιο είδος από τις γνωστές μέχρι σήμερα συμβατικές σχέσεις. Αυτό διότι, ενώ αρχικά επιχειρήθηκε από τις επιχειρήσεις χαρακτηριστούν οι εργαζόμενοι ως αυτοαπασχολούμενοι και να υπαχθούν σε αυτού του είδους τις διατάξεις, εν τέλει αποδείχθηκε ότι δεν είναι η βέλτιστη λύση, διότι δεν καλύπτει τον πολύ μεγάλο αριθμό των εργαζομένων στην παγκόσμια ψηφιακή οικονομία που στην πραγματικότητα δεν εργάζονται ως freelancer. Τόσο η διάρκεια όσο και η φύση της εργασίας, ιδίως μάλιστα η έντασή της είναι χαρακτηριστικές για εργαζόμενο, ο οποίος παρέχει την εργασία του με τη μορφή της εξαρτημένης εργασίας. Σημαντικό όμως αγκάθι στην υπαγωγή τους σε αυτό το καθεστώς – το οποίο είναι σαφώς πιο προστατευτικό σε σχέση με εκείνο της αυτοαπασχόλησης- είναι η έλλειψη νομοθετικής πρόβλεψης, κάτι που γεννά πολλαπλούς κινδύνους για τους εργαζομένους.

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία υπαγωγής στο ένα ή στο άλλο καθεστώς – εν προκειμένω αυτό της αυτοαπασχόλησης ή της εξαρτημένης εργασίας, δεν αποτελεί απλώς ένα τυπικό ζήτημα χωρίς ουσιαστικό περιεχόμενο. Με την νομική υπαγωγή στο καθεστώς της αυτοαπασχόλησης, εξαιρείται η επιχείρηση από τις υποχρεώσεις που θα πρέπει να τηρεί απέναντι στον εργαζόμενο της και μετατίθεται όλο το βάρος στον υποτιθέμενο αυτοαπασχολούμενο (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019). Οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες ισχύουν για όσους εργάζονται με τον «παραδοσιακό» τρόπο, ακόμη και στην ίδια εταιρεία, στο ίδιο αντικείμενο κτλ, εξαυλώνονται. Τίθεται επομένως και ζήτημα διακρίσεων εις βάρος τους.

Τα παραπάνω έχουν σημαντικό αντίκτυπο τόσο στην εργασιακή καθημερινότητα όσο και στις υπόλοιπες πτυχές της ζωής των crowdworkers. Αναλυτικότερα, η μη εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η οποία έχει στον πυρήνα της την προστασία του εργαζομένου, επειδή αποτελεί το ασθενέστερο μέρος της συμβατικής σχέσης, σημαίνει ότι τα βασικά εργασιακά δικαιώματα, όπως ωράριο, υπερωρίες, κατώτατος μισθός, ασφάλιση,

επιδόματα, άδειες, αποζημίωση, δεν ισχύουν στο πρόσωπό του. Αυτό έχει πολλαπλά αποτελέσματα. Οι crowdworkers ενώ δουλεύουν πολύ συχνά παραπάνω των 8 ωρών, προκειμένου να ολοκληρώσουν παραδοτέα, δεν αποζημιώνονται για τις υπερωρίες τους, αφού δε νοούνται ως τέτοιες στα πλαίσια της αυτοαπασχόλησης. Δεν τίθεται ζήτημα κατοχυρωμένου κατώτατου μισθού, κι ως εκ τούτου συχνά αμείβονται είτε με το κομμάτι είτε με δόσεις. Με αυτόν όμως τον τρόπο εντατικοποιείται η εργασία τους και εντείνεται η ψηφιακή τους διαθεσιμότητα. Τέλος, όταν παύει η σχέση εργασίας -ακόμη όταν αυτή είναι πολυετής- ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωσης, αφού δεν προβλέπεται στην περίπτωση της αυτοαπασχόλησης όπου δεν υπάρχει απόλυση, αλλά «λύση συνεργασίας» κ.ά.

Όπως γίνεται αντιληπτό, το διαμορφωθέν νομικό καθεστώς για την απασχόληση μέσα από ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας προκάλεσε ένα «ντόμινο» αρνητικών επιπτώσεων για τους εργαζομένους. Αυτές ακριβώς οι επιπτώσεις ανέδειξαν την ανάγκη επαναδιαμόρφωσης ενός κανονιστικού πλέγματος κανόνων που θα ανταποκρίνεται πραγματικά σε αυτή τη σύγχρονη ψηφιακή εργασιακή πραγματικότητα και θα προσφέρει την κατάλληλη προστασία στους εργαζόμενους (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Όπως θα αναλυθεί και παρακάτω, ήδη έχουν συντελεστεί θετικά βήματα, είτε σε επίπεδο νομολογίας, είτε σε επίπεδο νομοθέτησης. Ωστόσο, μερικές φορές εισάγονται τεκμήρια μαχητά, που ναι μεν συνδυάζονται με αντεστραμμένο βάρος απόδειξης υπέρ του εργαζόμενου, αλλά μπορούν να αξιοποιηθούν από τις επιχειρήσεις, ώστε να αποφύγουν τον χαρακτηρισμό της σχέσης ως σχέση εξαρτημένης εργασίας. Τέτοιο παράδειγμα αποτελούν ορισμένες εταιρείες, οι οποίες ήδη προσάρμοσαν την πρακτική τους, ώστε να αποφύγουν να ενεργοποιήσουν αυτά τα τεκμήρια μετά από δικαστικές αποφάσεις που αναγνώρισαν τις πετυχημένες διεκδικήσεις των crowdworkers αναγνωρίζοντας ότι πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας. (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019).

3.4 Αξιολόγηση της εργασίας των crowdworkers στην ψηφιακή πλατφόρμα

Ένα πολύ σημαντικό εργαλείο των χρηστών που αναζητούν κάποιον freelancer ή crowdworker, προκειμένου να του αναθέσουν μία εργασία, είναι αυτό της αξιολόγησης. Άλλωστε το εργαλείο αυτό δεν είναι μία πρωτοτυπία των ψηφιακών πλατφορμών απασχόλησης, αλλά είναι πλέον σχεδόν εγγενές στοιχείο μεγάλου όγκου ψηφιακών πλατφορμών παροχής υπηρεσιών ή αγαθών, όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα το Skrutz.

Βάσει των βαθμολογιών που δίνει ένας χρήστης σε ένα προϊόν ή μια υπηρεσία προκύπτει η αξιολόγηση, η οποία μπορεί να είναι πολύ βοηθητική για κάποιον άλλο χρήστη, για τον ίδιο τον πάροχο της υπηρεσίας ή του προϊόντος κτλ. Ωστόσο, το πρόβλημα που προκύπτει δεν είναι αυτό της αξιολόγησης της εργασίας των αυταπασχολούμενων ή των εργαζόμενων σε αυτές τις πλατφόρμες από ιδιώτες, με τους οποίους συναλλάχθηκαν. Αυτό είναι κάτι σύννηθες, το οποίο βρίσκει έδαφος και στην «παραδοσιακή» οικονομία, και ζητήματα όπως ο υποκειμενισμός, η μεροληψία, η εκδικητικότητα κτλ. (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019), συναντιόνταν και προγενέστερα και δεν είναι γέννημα των ψηφιακών πλατφορμών – ασχέτως βέβαια της δυναμικής που μπορεί να αποκτούν αυτές οι συμπεριφορές λόγω της ενδεχόμενης ταχείας και μαζικής αναπαραγωγής τους.

Πιο συγκεκριμένα, παρά τη φαινομενική «αυτονομία» στην επιλογή της ύλης, την «αυτοοργάνωση» στην ιεράρχηση και τη δόμηση του όγκου εργασίας, χωρίς διαρκή εργοδοτικό έλεγχο και επιτήρηση, στην πραγματικότητα το έργο αυτό έχουν «αναλάβει» αλγοριθμικά συστήματα οργάνωσης και αξιολόγησης (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Τα συστήματα αυτά προφανώς δεν έχουν τον ρόλο Διοίκησης ή Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ούτε τον ρόλο του Project Manager. Όμως ο τρόπος με τον οποίο έχουν προγραμματιστεί να αξιολογούν την εκάστοτε παρεχόμενη ψηφιακή εργασία, έρχεται σε ευθυγράμμιση με τα κριτήρια που θέτουν οι επιχειρήσεις σε σχέση με την ολοένα και μεγαλύτερη κερδοφορία τους (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Η κερδοφορία αυτή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την άνοδο του όγκου παρεχόμενης ψηφιακής εργασίας και την παράλληλη μείωση του χρόνου που δαπανάται προς ολοκλήρωση των προς παράδοση κάθε φορά έργων. Ως εκ τούτου, βασικές παράμετροι, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη από τα αλγοριθμικά συστήματα αξιολόγησης της παρεχόμενης εργασίας, αποτελούν οι ανωτέρω.

Συνάγεται επομένως το συμπέρασμα, πως δεδομένου ότι ο αλγόριθμος συχνά δεν μπορεί – ή δεν έχει προγραμματιστεί για να μπορεί – να λαμβάνει υπόψη του και άλλες παραμέτρους, οι οποίες επιδρούν στην απόδοση ενός εργαζομένου, όπως η φύση της εργασίας, η πολυπλοκότητά της ή μη, η προηγούμενη εμπειρία πάνω στο αντικείμενο, αν είναι ίδιο ή συναφές κτλ., η αξιολόγηση αυτή δεν μπορεί να είναι σφαιρική και ολοκληρωμένη. Με τον τρόπο αυτό αξιοποιείται τελικά αυτό το εργαλείο της αλγοριθμικής αξιολόγησης των crowdworkers ως μοχλός πίεσής τους για εντατικοποίηση της εργασίας τους, προκειμένου να εξασφαλίζουν υψηλές αξιολογήσεις, και κατ' επέκταση τη συνέχεια της απασχόλησής τους στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη, και το μη εξοβελισμό τους, όχι

τεχνικά, αλλά ουσιαστικά από την ψηφιακή αγορά εργασίας (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019). Βάσει αυτών γίνεται αντιληπτό πως δεδομένου ότι τα εργαλεία αυτά δεν είναι ουδέτερα, αλλά -ως ένας «αόρατος» εργοδότης- εξασφαλίζουν την αξιολόγηση με βάση τα κριτήρια των εργοδοτών, η πίεση, που ασκείται στους εργαζόμενους προκειμένου να «αυτονομηθούν», να «αυτοοργανωθούν» και να «αυτοεπιτηρηθούν» σε ευθυγράμμιση με τα παραπάνω κριτήρια, μεγαλώνει (Uysal K, 2023) ιδιαίτερα σε συνθήκες συνολικότερης εργασιακής ανασφάλειας (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως συχνά προκειμένου να μην αποκλειστούν ή περιοριστούν στο βαθμό πρόσβασης που θα τους δίνει η ψηφιακή πλατφόρμα στην εργασία, υπάρχουν εργαζόμενοι, οι οποίοι αποδέχονται νέους και συχνά περίπλοκους όρους που αφορούν στη μέθοδο αξιολόγησης, στα δεδομένα που θα συλλέγονται κτλ.- συναίνεση της οποίας ο βαθμός ελεύθερης βούλησης θα μπορούσε να είναι αντικείμενο προς συζήτηση. (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019).

3.5 Αναπαραγωγή των ανισοτήτων και στις ψηφιακές πλατφόρμες

Βάσει των στοιχείων που παρουσίασε ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας σε Έκθεσή του το 2021, φαίνεται ότι πράγματι οι ψηφιακές πλατφόρμες έδωσαν τη δυνατότητα σε κοινωνικές ομάδες, που δυσκολεύονταν να ενταχθούν στην οικονομία να εισέλθουν στην ψηφιοποιημένη παραγωγή⁷. Ωστόσο, εάν εξεταστούν όχι μόνο τα ποσοτικά αλλά και τα ποιοτικά στοιχεία της εν λόγω έκθεσης, γίνεται αντιληπτό ότι οι ανισότητες και οι διακρίσεις αναπαράγονται και στο πεδίο της ψηφιακής εργασίας διαμέσου πλατφορμών⁸ (Coffer B., Harney B.,

⁷ Συγκεκριμένα, με βάση τα στοιχεία της Έκθεσης του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας το 2021, απασχολούνταν σε ποσοστό 17% περίπου μετανάστες, εκ των οποίων το 39% είναι γυναίκες, και κυρίως απασχολούνται στις λεγόμενες αναπτυσσόμενες χώρες. Αντίστοιχα, όσον αφορά στην απασχόληση ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, 4 στους 10 είναι γυναίκες και ο μέσος όρος ηλικίας είναι τα 35 έτη. Παράλληλα, το 79% των ερωτηθέντων κατοικεί σε αστικά κέντρα και προάστια, ενώ μόνο το υπόλοιπο ποσοστό σε αγροτικές ή απομακρυσμένες περιοχές (ILO, 2021).

⁸ Ακόμη, ενδιαφέρον στα στοιχεία, που προκύπτουν από την Έκθεση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, παρουσιάζει η αναλογία απασχόλησης των γυναικών, όπου ναι μεν παρουσιάζει μία αύξηση αφού είναι 4 στις 10, αλλά η συγκεκριμένη αναλογία αφορά στην εργασία στις αναπτυσσόμενες χώρες. Στις αναπτυσσόμενες χώρες η αναλογία γυναικών σε σχέση με τους εργαζόμενους είναι 2 στους 10. Επομένως, αποτυπώνεται πως και στο πεδίο της ψηφιακής εργασίας αντικατοπτρίζονται όχι μόνο οι εργασιακές ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, για παράδειγμα, αλλά και οι συνολικότερες καθυστερήσεις σε επίπεδο κοινωνικής εξέλιξης, όπως είναι η καθυστέρηση της ένταξης των γυναικών στην κοινωνική παραγωγή διαμέσου της εργασίας (ILO, 2021).

McLaughlin C and Wright C., 2023). Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται να υπάρχουν ανισότητες όσον αφορά στην επιλογή προσωπικού για εργασία, στην αμοιβή, αλλά και στην αξιολόγηση των γυναικών καθώς και των ανθρώπων από τις αναπτυσσόμενες χώρες. Αυτό οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο γεγονός ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι συχνά πιο ευάλωτοι οικονομικά και κοινωνικά, γεγονός που αξιοποιείται από τους εργοδότες, προκειμένου να μειώσουν περαιτέρω το κόστος τους και να αυξήσουν τα κέρδη τους (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022). Τα στοιχεία αυτά εντοπίζονται και στην «παραδοσιακή» οικονομία, όπου υφίσταται μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, νέους, μετανάστες κ.ά. (βλ. Chang C., Huang W., 2023). Για παράδειγμα, όσον αφορά το ζήτημα της διαφοροποίησης του εργασιακού καθεστώτος βασική πτυχή αποτελεί η πλήρης ευελιξία του ημερήσιου κι εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου, ακόμα και του χώρου εργασίας, που οδηγεί συνακόλουθα στην εντατικοποίηση της δουλειάς σε όλες τις μορφές οικονομίας!

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας – που οριοθετεί εκ νέου βασικά στοιχεία της κλασικής μορφής παροχής εργασίας- εντάσσεται σε μία προσπάθεια για αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, μείωση του κόστους κι αύξηση του κέρδους (Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L.,2022). Όμως με τον τρόπο αυτό η διάκριση μεταξύ εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου εξασθενεί, όπως και κάθε κανονικότητα συνολικά στην εργασιακή πρακτική. Επιπλέον, επειδή η ψηφιοποιημένη εργασία, προωθήθηκε ιδιαίτερα στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο υπερεκπροσωπείται στην ΕΕ όπου το 31,5% των εργαζόμενων γυναικών είναι με μερική απασχόληση⁹. Αυτό συμβαίνει επειδή η μισθωτή εργαζόμενη αποδέχεται πιο εύκολα την ευέλικτη εργασία, κάτω από το βάρος των αντικειμενικών δυσκολιών να συνδυάσει τις συνθήκες ζωής με εκείνες της εργασίας (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Η προστασία της μητρότητας, με άδειες, επιδόματα και άλλα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών αντιμετωπίζεται ως «κόστος» εργασίας για τους εργοδότες. Τα αντίστοιχα ισχύουν και για τους μετανάστες εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν μειωμένη διαπραγματευτική ισχύ και λόγω της θέσης τους ως εργαζόμενοι χαμηλού κόστους και λόγω των κοινωνικών διακρίσεων που υφίστανται (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023).

⁹ Το αντίστοιχο ποσοστό στους άντρες έφτανε το 8,2% στην ΕΕ. (2018/2077(INI) Σχέδιο έκθεσης σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας στην ΕΕ)

Ο Χάρτης Αρχών για την Εργασία στις Ψηφιακές Πλατφόρμες¹⁰ (WEF 2020) ξεχωρίζει ως πρώτη αρχή μεταξύ των αρχών για την «καλή ψηφιακή εργασία» το σύνθετο ζήτημα της διαφορετικότητας σε σχέση με την ένταξη στην εργασία. Συγκεκριμένα αναφέρεται: «Οι πλατφόρμες θα πρέπει να προσπαθούν να συμπεριλαμβάνουν εργαζομένους χωρίς αποκλεισμούς και να μπορούν να χρησιμοποιηθούν από ποικίλους πληθυσμούς εργαζομένων και θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους ειδικευμένους συμμετέχοντες από κάθε εθνικό, θρησκευτικό, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό και εθνοτικό υπόβαθρο, συμπεριλαμβανομένων άτομα με αναπηρία». Ωστόσο, αυτή δεν είναι η μοναδική αναφορά στη διαπίστωση ύπαρξης ανισοτήτων και διακρίσεων στην εργασιακή ζωή, ούτε η μοναδική συγκυρία. Σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο γίνονται ολοκληρές μελέτες, διαμορφώνονται εκθέσεις με προτεινόμενα μέτρα, που φαίνεται να προσπαθούν να αμβλύνουν ή και να εξαλείψουν αυτές τις ανισότητες εδώ και δεκαετίες (McLaughlin C, 2023). Ως εκ τούτου, γεννάται το ερώτημα ποιος είναι αυτός ο παράγοντας που κατορθώνει τη διατήρησή τους, παρά τις επανειλημμένες συστάσεις και προτροπές που δίνονται από τους διάφορους υπερεθνικούς και διεθνικούς οργανισμούς και κατ' επέκταση για ποιο λόγο τα προτεινόμενα κάθε φορά μέτρα δεν αρκούν προκειμένου να αμβλυθούν – πόσο μάλλον να εξαλειφθούν αυτές οι ανισότητες (Kougiannou N. and Holland P., 2022).

Τα φαινόμενα άνισης μεταχείρισης ανάμεσα στους εργαζόμενους, διαμορφώνουν εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων. Κι ενώ προκειμένου να εξαλειφθούν αυτά τα φαινόμενα, θα έπρεπε το εργασιακό καθεστώς που εξασφαλίζει ένα καλύτερο επίπεδο προστασίας κοινωνικής κι εργασιακής (σύμβαση πλήρους εργασίας αορίστου χρόνου, για παράδειγμα) να γενικευτεί και στους υπόλοιπους, αντιθέτως βλέπουμε συχνά την αντίστροφη πρακτική. Δηλαδή στα πλαίσια του ανταγωνισμού της εργασίας να αξιοποιούνται ως όχημα οι ελαστικές εναλλακτικές μορφές εργασίας σε αυτές τις κοινωνικές ομάδες, προκειμένου να χτυπηθούν τα δικαιώματα όλων προς τα κάτω (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Μάλιστα, ακριβώς εξαιτίας του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στην αγορά εργασίας, οι παραπάνω διαφοροποιήσεις αξιοποιούνται από τις επιχειρήσεις, προκειμένου να διαμορφώνεται και να διατη-

¹⁰ Ο Χάρτης αποτελεί μία πρωτοβουλία ορισμένων εταιριών που δραστηριοποιούνται στον εν λόγω κλάδο, στα πλαίσια της συνολικότερης προσπάθειας του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, αναφορικά με τη διαμόρφωση «του μέλλοντος της νέας οικονομίας και κοινωνίας». Η πρωτοβουλία αυτή έχει ως στόχο τον προσδιορισμό ορισμένων βασικών αρχών και τη δέσμευση σε αυτές κατά τρόπο συλλογικό αναφορικά με την εργασία διαμέσου ψηφιακών πλατφορμών (WEF, 2020).

ρείται μία πόλωση ακόμη κι ανάμεσα στους εργαζόμενους, υποδαυλίζοντας μία στάση αλληλεγγύης συναδελφικής που θα έπρεπε και θα μπορούσε να είναι ένα από τα βασικά τους όπλα στη συλλογική διεκδίκηση, μέσα από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, προκειμένου να ανατραπεί ή να αναχαιτιστεί το καθεστώς των επισφαλών, προσωρινών, χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας, των ευέλικτων συμβάσεων ή άλλων συμβατικών σχέσεων εργασίας, συμβατικών σχέσεων που με το μανδύα της παροχής «ανεξάρτητων» υπηρεσιών – πάλι συγκαλύπτουν αυτές τις ανισότητες - , αλλά και της περαιτέρω επέκτασής τους (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023). Από τα ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι η όποια προσπάθεια για άμβλυση των ανισοτήτων, καθίσταται ακόμη πιο δυσχερής σε έναν τομέα όπου υπάρχει νομικό κενό και άρα χωρίς απόλυτα σαφείς όρους εργασίας, δεδομένου μάλιστα ότι ήδη υπάρχει η τάση να εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι διατάξεις για παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, άρα χωρίς κατοχυρωμένο ωράριο, κατώτατο μισθό και ορισμένες άδειες και επιδόματα κ.ά., (Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L., 2022).

3.6 Εμπόδια στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

Μία από τις βασικές κατακτήσεις των εργαζομένων τον προηγούμενο αιώνα, ήταν η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας¹¹, και συνακόλουθα των επιμέρους συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα να συνεταιρίζονται ανά κλάδο, επιχείρηση ή επάγγελμα, να συμμετέχουν ενεργά στις ενώσεις και τις διαδικασίες τους, ιδίως δε στις Γενικές Συνελεύσεις των εργαζομένων, να αξιοποιούν μορφές πάλης για να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, ιδίως την στάση εργασία, την απεργία, την παράσταση διαμαρτυρίας καθώς και το δικαίωμα να συνάπτουν Συλλογικές Συμβάσεις

¹¹ Ως συνδικαλιστική ελευθερία ορίζεται το δικαίωμα να ιδρύει κανείς μαζί με άλλους συνδικαλιστική οργάνωση ή να προσχωρεί σε ήδη υπάρχουσα με σκοπό τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων του. Η συνδικαλιστική ελευθερία στην Ελλάδα είναι κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα και προέκυψε μετά την εμφάνιση και την οριστική επιβολή των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παράλληλα, δύο βασικά μέσα που εμφανίστηκαν και κατοχυρώθηκαν σε μία πορεία παράλληλη με το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι αυτά της απεργίας και της σύναψης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Αναλυτικότερα βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η έκδοση, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007. Αυτός, άλλωστε, θεωρείται πως είναι κι ένας από τους παράγοντες όπου το πεδίο του Εργατικού Δικαίου ήταν από τους πρώτους δικαϊκούς κλάδους που γνώρισαν την έννοια της «αυτορρύθμισης», δεδομένου ότι χρειάστηκε οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ρυθμίσεις που έρχονταν σε επίτευξη διαμέσου αυτών, να υποκαταστήσουν ελλείμματα σε επίπεδο κεντρικής νομικής παρασκευής κανόνων δικαίου. Αναλυτικότερα βλ. Γ. Θεοδόσης, Συλλογικό, Αυτορρύθμιση, Σάκκουλας, 2005.

Εργασίας. Ωστόσο, στην περίπτωση των crowdworkers η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων αποτελεί μία διαδικασία συνθετότερη, εξαιτίας ποικίλων παραγόντων, όπως το γεγονός ότι δεδομένου ότι δεν αναγνωρίζονται ως εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, πέρα από τα εργασιακά κι ασφαλιστικά δικαιώματα, στο πρόσωπό τους δεν ισχύουν οι ειδικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και Συλλογικού Εργατικού Δικαίου καθώς και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που εμπεριέχονται σε αυτό¹².

Βέβαια η σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, όταν αυτή συνάπτεται από μία επιχείρηση με περισσότερους crowdworkers, δεν αποτελεί προϊόν μονομερούς βούλησης της εργοδότης επιχείρησης, αλλά προϊόν διαπραγματεύσεως με κάποιες ενώσεις freelancers/ αυτοαπασχολούμενων¹³, σε σχέση, για παράδειγμα, με την αμοιβή τους. Ωστόσο αυτό αφενός θα έχει χαρακτήρα πρόσκαιρο στις περισσότερες των περιπτώσεων και θα αφορά στη συγκεκριμένη συμβατική σχέση με τους συγκεκριμένους συμβαλλόμενους, και συνεπώς, δεν θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στο καθεστώς των ψηφιακών πλατφορμών. Αυτό μπορεί να αφορά και τους συγκεκριμένους crowdworkers που μπορεί για μεγάλα διαστήματα να εργάζονται για έναν εργοδότη, αλλά για άλλα project. Αφετέρου εάν αυτές οι ενώσεις δεν στοχεύουν εξαρχής να λειτουργούν ως σωματεία εργαζομένων αλλά ως ενώσεις αυτοαπασχολούμενων, τότε εκ προοιμίου δε θα διεκδικήσουν αποτελεσματικά να αναγνωριστούν και να κατοχυρωθούν ως εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας όσοι τυπικά θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι, αλλά στην πραγματικότητα θα εξαρτώνται οικονομικά και διευθυντικά από την επιχείρηση. Ως εκ τούτου, δεν αποτελεί μόνο εμπόδιο το εάν προβλέπεται και αν εφαρμόζεται η συλλογική διαπραγμάτευση ανάμεσα στους εργοδότες και σε όσους παρέχουν την εργασία τους μέσα

¹² Ένα από τα βασικά γνωρίσματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, προκειμένου να μην καταστεί τελικά κενή περιεχομένου είναι ότι από αυτήν απορρέουν ορισμένες εγγυήσεις. Δηλαδή δεν αρκεί μόνο το δικαίωμα της ίδρυσης ή συμμετοχής σε μία συνδικαλιστική οργάνωση, αν δεν επιτρέπεται, παρεμποδίζεται ή εκφυλίζεται – με είσοδο και συμμετοχή για παράδειγμα ανθρώπων της εργοδοσίας – η ελεύθερη δράση της. Έτσι μπορεί να ορίζει ελεύθερα το καταστατικό της, να αυτοδιοικείται, να διεξάγει τις αρχαιρεσίες της, να διαδίδει τις θέσεις και τις δράσεις της, και να προχωρά στην προκήρυξη απεργιών, σε ελεύθερες διαπραγματεύσεις με την πλευρά του εργοδότη, κ.ά. Αναλυτικότερα βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η έκδοση, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007.

¹³ Βέβαια, υπάρχουν έννομες τάξεις στις οποίες δεν επιτρέπεται σε εργαζόμενους, οι οποίοι είναι με καθεστώς αυτοαπασχόλησης, εφόσον δεν έχουν σχέση εργασίας, να διαπραγματεύονται συλλογικά, καθώς η δυνατότητα αυτή δεν επεκτείνεται στους αυτοαπασχολούμενους.

από τις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και υπό ποιο πρίσμα αυτή πραγματοποιείται, ποιο σκοπό εν τέλει εξυπηρετεί (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023).

Παράλληλα, πέρα από τις παραπάνω πτυχές, στα εμπόδια για άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων κι ανάπτυξης συνδικαλιστικής δράσης, εντάσσεται και ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας μέσα από πλατφόρμες, αυτό της χωρικής αποριοθέτησης της εργασίας και συνακόλουθα της απόστασης, του ενός συναδέλφου από τον άλλον. Η απουσία της φυσικής διάδρασης ανάμεσα στους συναδέλφους που επιφέρει η γεωγραφική απόσταση οδηγεί προοδευτικά και σε ατονία ή και έλλειψη των συναδελφικών δεσμών που χτίζει η καθημερινή φυσική επαφή στο χώρο εργασίας. Έτσι π.χ. οι εργαζόμενοι δεν αντιδρούν συλλογικά για παράδειγμα απέναντι σε μία απόλυση, καθώς λείπει η καθημερινή επαφή που δίνει την ευκαιρία να συζητιούνται τα πραγματικά προβλήματα στην εργασία τους. Τα στοιχεία αυτά που εκλείπουν συνολικά στην εξ' αποστάσεως εργασία, και κατ' επέκταση στην εργασία διαμέσου ψηφιακών πλατφορμών, είναι καθοριστικά συχνά για τη συνειδητοποίηση της δυνατότητας για από κοινού δράση με τους συναδέλφους για την επίλυση των προβλημάτων στο χώρο εργασίας (Kougiannou N. and Holland P., 2022). Αντίθετα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, καλλιεργείται ένα αίσθημα απομόνωσης, το οποίο πέρα από τις αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει σε επίπεδο ψυχικής υγείας, αλλά και κοινωνικής ζωής, οδηγεί και σε μία αντίληψη περί «ατομικού» δρόμου, αποξενώνοντας τον εργαζόμενο ακόμη περισσότερο από δικαιώματα συνδικαλιστικής δράσης. Αυτό σε συνδυασμό με τις νομοθετικές κατευθύνσεις περιστολής των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως ο περιορισμός του δικαιώματος στην απεργία, την εργοδοτική συχνά τρομοκρατία, διαμέσου αντίποινων, αλλά και την απουσία πρόβλεψης για ουσιαστική άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στην περίπτωση των crowdworkers- οδηγεί στη σταδιακή εξαϋλωση των κατοχυρωμένων συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και της συλλογικής αυτονομίας¹⁴ (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023).

Τέλος, σημαντική πτυχή που χρειάζεται να αναδειχθεί εν προκειμένω, αφορά στο ποια είναι τα αιτήματα εκείνα που θα έπρεπε να τεθούν κατά προτεραιότητα μέσω της

¹⁴ Η συλλογική αυτονομία ρητά κατοχυρώνεται και σε επίπεδο Ε.Ε. με το άρθρο 28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. να ορίζει ότι: «οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας στα ενδεδειγμένα επίπεδα, καθώς και να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας».

συνδικαλιστικής δράσης που θα μπορούσαν να αναπτύξουν οι crowdworkers. Το γεγονός ότι ένα ποσοστό αυτών απασχολείται σταθερά σε έναν εργοδότη, ενδεχομένως να περιπλέκει τα πράγματα. Για παράδειγμα, έστω ότι ως βασικό ζήτημα τίθεται η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αυτή θα πρέπει να υπογραφεί μόνο ανάμεσα στους crowdworkers που απασχολούνται στο συγκεκριμένο εργοδότη; Και, αν ναι, οι υπόλοιποι crowdworkers θα χρειάζεται να συστήσουν διαφορετική σωματειακή δομή; Επιπλέον, ακόμη και όσοι crowdworkers απασχολούνται σταθερά στον ίδιο εργοδότη, θα πρέπει να έχουν ως αίτημα τη σύναψη συλλογική σύμβασης εργασίας για τους ίδιους ή το να υπαχθούν στο καθεστώς εργασίας, με το οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι με την «παραδοσιακή» μέθοδο στις φυσικές υποδομές τις επιχειρήσεις, εφόσον υπάρχουν; Και τέλος, εάν η εν λόγω επιχείρηση είναι μία πολυεθνική, η οποία ναι μεν να έχει ορισμένα εργασιακά standards για τους εργαζομένους που απασχολεί, αλλά υφίστανται διαφοροποιήσεις ανά τα κράτη στα οποία δραστηριοποιείται, προκειμένου να εναρμονίζεται και με την εκάστοτε εργασιακή νομοθεσία, τότε οι crowdworkers στη βάση ποιας εργασιακής συνθήκης και κεκτημένου θα πρέπει να υπαχθούν; Αυτά αποτελούν ορισμένα μόνο από τα ερωτήματα που γεννώνται σε σχέση με την περιπλοκότητα της ρύθμισης της εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες, διότι έστω ότι το πρώτο βήμα της αναγνώρισης της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας γίνεται, πρέπει να γίνει κατανοητό πως αυτό δε θα είναι πανάκεια, καθώς μία σειρά νέα ζητήματα, όχι μόνο «νομικής μηχανικής» αλλά και ουσίας, θα αναδειχθούν, όπως αυτό της επιλογής της εργατικής νομοθεσίας (της εθνικής έννομης τάξης της έδρας της επιχείρησης, της χώρας του εργαζομένου ή του πελάτη). Αναδεικνύεται τελικά ότι πως ιδιαίτερα σε μία περίοδο παγκοσμιοποιημένης οικονομίας (Raj-Reichert G., Zajak S, Helmerich N, 2021) η διαδικασία ρύθμισής της θα πρέπει να λάβει υπόψη της και τέτοιες παραμέτρους, προκειμένου να μη γίνει κατάχρηση της δυνατότητας πολλαπλών εδρών, όταν για παράδειγμα μία εταιρεία επιλέγει να έχει την έδρα της σε ένα κράτος όπου η εργατική νομοθεσία έχει μειώσει τον βαθμό προστασίας των εργαζομένων, με συνακόλουθη την υπαγωγή των εργαζομένων στο μειωμένο καθεστώς ακόμη και αν δεν έχουν τη βάση τους στη συγκεκριμένη χώρα.

4. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ

4.1 Η ευελιξία ως οργανωτική αρχή του εργατικού δικαίου στην Ε.Ε.

Στη συζήτηση σε σχέση με την εργασία, όχι μόνο διαμέσου των πλατφορμών, αλλά συνολικά στην εργασία στην περίοδο της λεγόμενης 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης, γίνεται έντονα λόγος για την ανάγκη προσαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στις ανάγκες και τα νέα δεδομένα της εργασιακής πραγματικότητας στην Ψηφιακή Εποχή. Ωστόσο, εάν στην εξέλιξη δε συμπεριληφθούν ορισμένες πτυχές της εξέλιξης του ίδιου του Εργατικού Δικαίου τις τελευταίες δεκαετίες, τότε τα συμπεράσματα θα είναι μάλλον μονόπλευρα. Αυτό, διότι, η εξέλιξη σε κάθε δικαϊκό κλάδο, έτσι και στον κλάδο του Εργατικού Δικαίου, δεν είναι μία ευθύγραμμη διαδικασία, ανεξάρτητη από τις εκάστοτε κοινωνικο-πολιτικές συνθήκες και τις ανάγκες που γεννώνται στο πεδίο των σχέσεων της οικονομικής παραγωγής. Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει, οι αντιθέσεις που πρέπει να εξισορροπήσει στην Ψηφιακή Εποχή, δεν οφείλονται μόνο στον καινοφανή χαρακτήρα των σημερινών μορφών εργασίας, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μέσα από τις εφαρμογές της ψηφιακής τεχνολογίας εργασίας.

Οι αντιθέσεις αυτές προϋπήρχαν και εκδηλώνονταν ήδη σε διάφορες πτυχές της «παραδοσιακής» οικονομικής παραγωγής. Στις αρχές έως και τα μέσα του 20^{ου} αιώνα, μπορούμε να εντοπίσουμε όχι μόνο στην εθνική εργατική νομοθεσία, αλλά και σε ευρωπαϊκή κλίμακα, μία τάση θεσμοθέτησης ορισμένων εργασιακών standards: απλουστευμένους τύπους εργασίας, με κύρια τη μορφή της εξαρτημένης σχέσης, πλήρους απασχόλησης, με κατοχυρωμένο το καθεστώς της πενθήμερης, οκτάωρης εργασίας, σχετικά συμπαγή νομοθεσία ως προς τα εργατικά ατυχήματα, νομοθετική πρόβλεψη αυξήσεων μισθών, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κ.ά. Μια σειρά από πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες συνδιαμόρφωσαν το εργασιακό καθεστώς μεταπολεμικά στην Ευρώπη, και συγκρότησαν ένα σχετικά ασφαλές πλέγμα συγκροτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αυτά τα κατοχυρωμένα δικαιώματα δεν είχαν σημαντικές αποκλίσεις σε σχέση με τις διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος. Τα παραπάνω αποτέλεσαν σημαντικές κατακτήσεις για τους εργαζόμενους και σήμερα είναι βασικά ζητούμενα στην περίπτωση της παροχής εργασίας μέσα από πλατφόρμες (Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L., 2022). Τα υψηλά μεγέθη εργασιακής

ανασφάλειας που επικρατούν, ιδιαίτερα στη νεότερη γενιά, αποτελούν έναν καθοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων.

Ο μετασχηματισμός της εργασίας και συνακόλουθα του εργατικού δικαίου, προηγήθηκε σε ένα βαθμό της ψηφιοποίησης. Ψάχνοντας τους παράγοντες, οι οποίοι συντέλεσαν στην «αποψίλωση» σημαντικού όγκου των κεκτημένων εργασιακών, ασφαλιστικών δικαιωμάτων, στην περιστολή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων καθώς και στη θεσμοθέτηση νέων, ευέλικτων, μορφών εργασίας (Koukiadaki A., 2023) αποδεικνύεται πως στον κεντρικό άξονα αυτών των μεταβολών, που έχουν τη δική τους πορεία μέσα στο χρόνο, βρίσκεται η εμφανής μετατόπιση του πυρήνα του εργατικού δικαίου από την προστασία του εργαζομένου στην ευελιξία του εργαζομένου ήδη πριν την εμφάνιση και ταχεία διάδοση στο χώρο της εργασίας των ψηφιακών πλατφορμών. Το δίκαιο, όπως προαναφέρθηκε, είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τις εξελίξεις σε επίπεδο οικονομικής παραγωγής, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι ετεροκαθορίζεται απόλυτα από αυτήν και ότι δεν επιδρά πάνω της. Σε ένα βαθμό το δίκαιο διαμεσολαβεί τις σχέσεις εξουσίας, καθώς απαντά στις ανάγκες που υπάρχουν σε μία δεδομένη φάση σε επίπεδο οικονομικής παραγωγής των σύγχρονων καπιταλιστικών κοινωνιών (Coffer B., 2023), και τις προωθεί (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022). Κατ' επέκταση η εξέλιξη του δικαίου δεν έχει μία ευθύγραμμη πορεία, ακριβώς επειδή οι κοινωνικές και οικονομικές σχέσεις αλλάζουν συνεχώς.

Στον προ Ψηφιακής Εποχής μετασχηματισμό της εργασίας και του δικαίου της ένα σημαντικό βήμα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσμοθετήθηκε το 2006, η «Πράσινη Βίβλος» για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας με σκοπό την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο πεδίο της εργασίας. Ειδικότερα ο σκοπός ήταν «να δώσει έναυσμα για δημόσια συζήτηση στην Ε.Ε., σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, υπό το πρίσμα των τάσεων, που υπάρχουν στις ευρωπαϊκές χώρες εργασίας. Οι αγορές εργασίας πρέπει να καταστούν πιο ευέλικτες και να εγγυώνται τη βέλτιστη ασφάλεια. Η εργατική νομοθεσία έχει να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στο πλαίσιο αυτό. Η προώθηση της συζήτησης, σχετικά με το ζήτημα αυτό, επιτρέπει την εφαρμογή κατάλληλου, προδραστικού, κανονιστικού πλαισίου. Η καλή διαχείριση της καινοτομίας και της αλλαγής συνεπάγεται ότι οι αγορές εργασίας πρέπει να λάβουν υπόψη τις τρεις κύριες πτυχές: την ευελιξία, την ασφάλεια της απασχόλησης και τον κατακερματισμό».

Βασικός προσανατολισμός της Πράσινης Βίβλου ήταν κυρίως η ατομική σύμβαση εργασίας, ένα εξατομικευμένο πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και όχι αναπροσαρμογές στο Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Σταδιακά όμως, μέσα από αυτόν το δρόμο κλονίστηκε η κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αντικαταστάθηκαν από τις ατομικές, στις οποίες οι όροι θα καθορίζονται στη βάση της «flexicurity» (συνδυασμός ευελιξίας κι ασφάλειας στην εργασία), ως επί το πλείστον μονομερώς από τον εργοδότη¹⁵. Η ευελιξία ως οργανωτικό καθεστώς αναγνωρίστηκε διαμέσου της Πράσινης Βίβλου για την εργασία, θεσμοθετήθηκε ως γενικός κανόνας και έπαψε να θεωρείται μια εξαίρεση, μια απόκλιση από την γενικά ισχύουσα εργασιακή σταθερότητα. Η φιλοσοφία αυτή της ΕΕ, σε σχέση με την κατεύθυνση που έπρεπε να δοθεί σε επίπεδο Εργατικού Δικαίου, με την αποδυνάμωση του Συλλογικού και τον ανασχηματισμό του Ατομικού με βασικό πυρήνα πια την ευελιξία των εργαζομένων, καταδεικνύει πως η ελαστικότητα των μορφών απασχόλησης, αλλά και των δικαιωμάτων που τις συνοδεύουν, ήταν όχι απλά πραγματικότητα, αλλά ζητούμενο, πριν ακόμη ανοίξει η νομική συζήτηση για τις εφαρμογές των ΤΠΕ στον τομέα της εργασίας. Στη συνέχεια συναντήθηκαν διαμορφώνοντας ένα νέο μοντέλο ανθρώπου που παρέχει μεν πλήρη εργασία αλλά νομικά χαρακτηρίζεται ως «μερικά απασχολήσιμου» ή «αυταπασχολούμενου», κ.ά., με σαφώς πλέον μειωμένο το επίπεδο κοινωνικής προστασίας και δικαιωμάτων (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023).

¹⁵ Τα αίτια της προοδευτικής τάσης για αποδυνάμωση του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου και της ενίσχυσης πτυχών του Ατομικού, μπορούν να αναζητηθούν στους αρχικούς παράγοντες που οδήγησαν στην εδραίωση του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου τα προηγούμενα χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, πριν τη θεσμοθέτηση των προστατευτικών διατάξεων του Συλλογικού Εργατικού, ως επί το πλείστον οι εργασιακές σχέσεις καθορίζονταν από ατομικές συμβάσεις εργασίας ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο, με την «ψευδο»προσδοκία ότι αυτές αποτελούν προϊόντα ελεύθερης σύμπτωσης βουλήσεων αυτών των δύο μερών. Ωστόσο, στην πραγματικότητα η «ελεύθερη» βούληση του εργαζόμενου, ο οποίος είναι το οικονομικά ασθενέστερο μέρος της σύμβασης, να συμφωνήσει στους όρους αυτής, καθοριζόταν – και καθορίζεται – από την ισχυρότερη διαπραγματευτική δύναμη του εργοδότη. Ως εκ τούτου, ο ατομικός μισθός, το ωράριο, η ασφάλιση, συνολικά οι όροι εργασίας, αποτελούσαν μονομερή επιβολή των συμφερόντων του εργοδότη στη σχέση εργασίας. Έτσι με την πάροδο του χρόνου, την εκβιομηχανοποίηση της παραγωγής και την ανάπτυξη της κοινωνικοποιημένης εργασίας, με τη συμμετοχή πολλών εργαζομένων από κοινού για την παραγωγή του κοινωνικού προϊόντος, αναπτύχθηκαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να αυτοπροστατευτούν οι εργαζόμενοι απέναντι στον εργοδότη και να επέλθει μία εξισορρόπηση στη διαπραγματευτική ισχύ, με τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας με ευνοϊκότερους όρους, οι οποίοι ίσχυαν καθολικά για τους εργαζόμενους στην εν λόγω επιχείρηση. Αναλυτικότερα βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η έκδοση, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007.

Στη βάση αυτή, στα περισσότερα, εάν όχι όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., είχε ήδη θεσπιστεί μία σειρά ειδών συμβάσεων «εναλλακτικής απασχόλησης» στο πεδίο της οικονομίας, όπως: εργασία ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, συμβάσεις περιστασιακής απασχόλησης, συμβάσεις «μηδενικών ωρών», συμβάσεις τηλεεργασίας, δουλειά με το κομμάτι, νέες μορφές «μικρο-εργασίας», «εργατικό φραντσαίζ», «έκτακτης ανάγκης», συμβάσεις «ετοιμότητας», «λευκές συμβάσεις» (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023). Διαμέσου αυτών των συμβάσεων εναλλακτικής απασχόλησης, όχι μόνο επιτεύχθηκε η ευελιξία στην αγορά εργασίας, αλλά παράλληλα, αποδυναμώθηκαν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας¹⁶, τα συμπαγή και συγκροτημένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και διαμορφώθηκαν οι εργαζόμενοι πολλών διαφορετικών ταχυτήτων -μισθολογικά και μη. Συχνά οι πιο «πενιχρές», από άποψη δικαιωμάτων, εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, αξιοποιήθηκαν για το χτύπημα των δικαιωμάτων και των υπόλοιπων κατηγοριών, υπό το φόβο μάλιστα της εφεδρείας ανέργων, που συντηρείται και καταστέλλει τις διεκδικήσεις των εργαζομένων. Το ζητούμενο πλέον δεν είναι η περαιτέρω αναβάθμιση του εργασιακού τους καθεστώτος αλλά η διατήρηση των ήδη κερκτημένων δικαιωμάτων.

Ενδεικτικό του τελευταίου είναι η ίδια η Έκθεση της Επιτροπής σε σχέση με την Πράσινη Βίβλο, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά: «Η τήρηση των αυστηρών κανόνων (...) που παραμένουν άθικτοι σε ευρεία κλίμακα (...) δημιουργεί αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα». Σε άλλο σημείο αναφέρεται: «Οι εργαζόμενοι αισθάνονται καλύτερα προστατευμένοι από ένα σύστημα υποστήριξης σε περίπτωση ανεργίας παρά από τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης». Το παραπάνω αναδεικνύει ακριβώς το φόβο των εργαζομένων απέναντι στην ανεργία, ενώ παράλληλα τη στόχευση της Ε.Ε. για την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, όπου βαθμιαία συνοδεύτηκε με την κατάργηση ή τον περιορισμό των αποζημιώσεων απόλυσης, των προθεσμιών κοινοποίησης, του κόστους, των διαδικασιών και των ορίων για τις ομαδικές απολύσεις. Συμπερασματικά, η παραπάνω σύντομη ανασκόπηση των βασικών κατευθύνσεων της ενωσιακής ρύθμισης πριν από τη

¹⁶ Η αναγκαιότητα σύναψης Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας έναντι ατομικών απορρέει όχι μόνο από το γεγονός ότι ρυθμίζει με τρόπο καθολικό το εργασιακό καθεστώς όλων των απασχολούμενων σε μία επιχείρηση, για παράδειγμα, αλλά κυρίως απορρέει από το γεγονός ότι δεν αποτελεί απλά μία πιο «συλλογική» έκφραση των όρων που θα μπορούσε να περιέχει μια ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ατομική σύμβαση εργασίας. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας έχουν κανονιστική ισχύ, με ευθεία αναγνώριση και προστασία από το Σύνταγμα, διαθέτουν δηλαδή «ψυχή νόμου» και λειτουργούν ως θεσμός «επαγγελματικής νομοθέτησης». Αναλυτικότερα βλ. Δ.Α. Τραυλός – Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, Σάκκουλας, 2019.

συζήτηση για την ανάγκη προσαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στην ψηφιοποίηση ανέδειξε ότι η προστασία των εργαζομένων, ως των ασθενέστερων μερών της εργασιακής σχέσης, είχε αρχίσει να χάνει έδαφος (Coffer B., 2023). Ήδη λοιπόν είχε τεθεί ζήτημα ότι η κοινωνική αξία της προστασίας των πιο αδύναμων εργαζομένων, τους οποίους η εργατική νομοθεσία αντιπροσώπευε σ' ένα βαθμό στα κράτη - μέλη της ΕΕ, είχε προσβληθεί.

4.2 Η ενίσχυση της απορρύθμισης της εργασίας με αφορμή την ψηφιοποίηση της, και ιδίως το καθεστώς της απασχόλησης διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών

Όσον αφορά στην παροχή εργασίας μέσω των ψηφιακών πλατφορμών, στο επίκεντρο της συζήτησης στο πεδίο της νομικής θεωρίας είναι το ζήτημα βάσει ποιων κριτηρίων θα γίνει ο νομικός χαρακτηρισμός της ψηφιακής εργασίας μέσω πλατφορμών, τη στιγμή που η υφιστάμενη κατάσταση αποτελεί μία δυστοπία για πολλούς crowdworkers παγκοσμίως (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022). Η δυσκολία, όπως αναφέρθηκε, έγκειται στο ότι δεν αναγνωρίζονται ως εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, δεν έχουν υπογεγραμμένη σύμβαση εργασίας – ούτε ατομική - , κι ως εκ τούτου δεν μπορούν να υπαχθούν σε ένα πιο προστατευτικό καθεστώς, αυτό του μισθωτού εργαζόμενου. Η αιτία είναι όπως αναφέρθηκε η «αποψίλωση» του βασικού πυρήνα της, που διαμόρφωσε τα θεμέλια ενός θολού και ανασφαλούς εργασιακού καθεστώτος σε σχέση με τις ψηφιακές πλατφόρμες και τους crowdworkers. Μετά και την Πράσινη Βίβλο, είχε γενικευτεί και στην Ε.Ε. η υπαγωγή των εργαζομένων σε «ανεξάρτητες» μορφές απασχόλησης, οι τριμερείς σχέσεις εργασίας διαμέσου των Επιχειρήσεων Εύρεσης Εργασίας καθώς και η υπονόμηση του σταθερού ημερήσιου χρόνου εργασίας ακόμη και για τους μισθωτούς κ.ά.

Ανάμεσα σε αυτές τις νέες μορφές υπήρξε και η «μεταμφίηση» της σχέσης εξαρτημένης εργασίας σε δήθεν «ανεξάρτητες» μορφές απασχόλησης, όπως είναι η «ψευδοαυτοαπασχόληση». Οι «ευέλικτες» μορφές απασχόλησης συνδυάζονται με την πλήρη απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, την κατάργηση του σταθερού ημερήσιου χρόνου δουλειάς¹⁷ (Whiteford, P., & Heron, A, 2018), και κατ' επέκταση τη μείωση του

¹⁷ Ήδη, από το 1993, με την οδηγία 93/104/ΕΚ ξεκίνησε η υπονόμηση του σταθερού ημερήσιου χρόνου εργασίας και του δωρου και συνεχίστηκε με την ισχύουσα κοινοτική οδηγία 2003/88 που καθορίζει τον ημερήσιο χρόνο εργασίας σε 13 ώρες. Με τη ρήτρα αυτοεξαίρεσης (opt-out) κάθε κράτους - μέλους που το επιθυμεί, το 78ωρο εβδομαδιαίας εργασίας γίνεται κανόνας για τους εργαζόμενους που δηλώνουν τη συναίνεσή τους στον εργοδότη για την εξοντωτική αυτή εργασία, υπό το φόβο της απόλυσης – μίας σχεδόν απελευθερωμένης σχεδόν πια δυνατότητας του εργοδότη-, και συνακόλουθα της ανεργίας.

εργατικού κόστους για τους εργοδότες (Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., 2019). Τέλος, όσον αφορά στα Ιδιωτικά Γραφεία Εύρεσης Εργασίας, εμφανίζονται κάποιες ομοιότητες σε σχέση με τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, υπό το πρίσμα της τριμερούς σχέσης εργασίας, όπου η πλατφόρμα μεσολαβεί ουσιαστικά για την εύρεση εργαζομένων από έναν εργοδότη, ο οποίος ωστόσο είναι απαλλαγμένος από οποιαδήποτε ευθύνη – υποχρέωση απέναντι σε αυτούς που απασχολεί, καθώς δεν τους συνδέει σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Σύμφωνα με την Πράσινη Βίβλο : «Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις με μερική απασχόληση, οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, οι συμβάσεις 0 - 1, οι συμβάσεις για εργαζόμενους που προσλαμβάνονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, οι συμβάσεις με ανεξάρτητους εργαζόμενους κλπ., έχουν καταστεί καθιερωμένο χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας».

Τα βασικά γνωρίσματα που συναντώνται σήμερα στην παροχή εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες είχαν ήδη διαμορφωθεί. Με πρόσχημα την αντιμετώπιση νέων «αναγκών» σε επίπεδο πολιτικοοικονομικό, όπως π.χ. της οικονομικής κρίσης, ή της ανεργίας κ.ά., γενικεύτηκε το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, των mini jobs, των zero hour contracts¹⁸, η ενοικιαζόμενη εργασία μέσω εργολαβικών γραφείων ή γραφείων εύρεσης εργασίας, το «μπλοκάκι» κ.ά. (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023). Ένα βασικό γνώρισμα της εργασίας διαμέσου ψηφιακών πλατφορμών, είναι ότι οι περισσότεροι crowdworkers απασχολούνται μερικώς, διότι στις περισσότερες φορές αξιοποιούν αυτή τη δυνατότητα για την εξασφάλιση ενός συμπληρωματικού εισοδήματος επειδή έχουν πολύ χαμηλές αποδοχές. Συχνά αμείβονται με το κομμάτι ή και κατά την ολοκλήρωση ενός παραδοτέου. Έχουν ακαθόριστο ωράριο διότι ενδέχεται να χρειαστεί να εντατικοποιήσουν το ρυθμό της εργασίας τους, προκειμένου να ολοκληρώσουν ένα παραδοτέο κομμάτι ή το έργο στο σύνολο του προκειμένου να πληρωθούν. Πολλές φορές δε η εργασία τους είναι πρόσκαιρη ή περιστασιακή. Ερωτάται επομένως, εάν πράγματι το Εργατικό Δίκαιο κλονίστηκε από τον αλματώδη ρυθμό ανάπτυξης των ΤΠΕ όπως συνήθως λέγεται, και στον τομέα της εργασίας, οπότε προέκυψε ένα λεγόμενο νομικό κενό στην ρύθμιση της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών για τους crowdworkers ή εάν πρόκειται για συγκεκριμένη

¹⁸ Με βάση αυτή τη σύμβαση, η εργασία παρέχεται από τον εργαζόμενο, οπότε αυτό απαιτείται από τις ανάγκες της επιχείρησης και οι εργαζόμενοι πληρώνονται μόνο για τις ώρες που εργάστηκαν. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι είναι ανά πάσα στιγμή διαθέσιμοι στον εργοδότη, δεν ξέρουν ούτε πότε, ούτε πόσες ώρες θα δουλέψουν και ως εκ τούτου πόσο θα πληρωθούν.

επιλογή, προκειμένου να αποδυναμωθεί εντελώς ο πυρήνας του Εργατικού Δικαίου, και να εξασθενήσει πλήρως ακόμα και η στοιχειώδης προστασία των εργαζομένων απέναντι στον εργοδότη¹⁹ (Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., 2023).

4.3 Η προσπάθεια νομοθετικής ρύθμισης της εργασίας μέσω των ψηφιακών πλατφορμών από την Ε.Ε.

Το βασικό επίδικο της ρύθμισης της εργασίας διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών αποτελεί καταρχήν αυτό του νομικού χαρακτηρισμού αυτής της ψηφιακής μορφής απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, στους νομικούς κύκλους για καιρό επικρατούσε – κι εξακολουθεί να επικρατεί, παρά το γεγονός ότι πλέον φαίνεται να κατασταλάζει η νομική θεωρία και η νομολογία των Δικαστηρίων στη διαμόρφωση ορισμένων κριτηρίων- μία επιστημονική διαμάχη αναφορικά με το εάν η σχέση που συνδέει τον “crowdworker” με τον «πελάτη-εργοδότη», αποτελεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Για σημαντικό διάστημα, βάσει και των όσων εκτέθηκαν ανωτέρω, η σχέση δεν μπορούσε να θεωρηθεί ως εξαρτημένη εργασία, ελλείψει των βασικών τυπικών προϋποθέσεων ύπαρξής της, όπως το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η ένταξη σε συγκεκριμένη εκμετάλλευση και επομένως δεν τίθετο ζήτημα εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων για τον εργαζόμενο (Τραυλός-Τζανετάτος, 2016).

Σε γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ, 2021) επισημαίνεται η ανάγκη να δοθεί «ιδιαιτέρη προσοχή» στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως αντίστοιχα επισημαίνεται σε σειρά μελετών που έχουν πραγματοποιηθεί, ιδιαίτερα μετά και την ραγδαία εξάπλωση του καθεστώτος της τηλεεργασίας τα τελευταία δύο χρόνια, με αφορμή την πανδημία, αλλά και συνακόλουθα της ψηφιακής εργασίας στις πλατφόρμες. Η παράταση του χρόνου εργασίας μέσω της διαρκούς ψηφιακής διαθεσιμότητας αφενός

¹⁹ Μπορεί να γίνει αντιληπτό πως ιδιαίτερα όσον αφορά στη θεσμοθέτηση κανόνων σε μία περίοδο ραγδαίας ανάπτυξης των ΤΠΕ και της ένταξης τους στις διάφορες πτυχές της κοινωνικής, οικονομικής άρα και εργασιακής ζωής, η κατάσταση είναι ακόμη πιο σύνθετη, και η αξιοποίηση για παράδειγμα αόριστων νομικών εννοιών μπορεί καθίσταται αναπόφευκτη. Αυτό διότι όταν παράγονται οι κανόνες δικαίου, οι νομοθέτες έχουν υπόψη τους ένα συγκεκριμένο πλαίσιο, κι εν προκειμένω ένα συγκεκριμένο επίπεδο τεχνολογικής προόδου κι ενσωμάτωσής της στην παραγωγή. Ως εκ τούτου η λεγόμενη «τεχνολογική ουδετερότητα» σε αυτό το αρκετά ρευστό περιβάλλον ανάπτυξης των τεχνολογιών κι εφαρμογή τους στην εργασιακή -και όχι μόνο- καθημερινή πρακτική επιτυγχάνεται διαμέσου ακριβώς γενικών εννοιών. Ωστόσο, αυτό με τη σειρά του μπορεί να μην να προσδίδει μία ευελιξία στον εφαρμοστή του κανόνα δικαίου, όμως δεν απαλλάσσεται από τον κίνδυνο τελικά να προσβάλλονται τα κατ' αρχήν προστατευόμενα έννομα αγαθά. Αναλυτικότερα βλ. Λ. Μήτρου, Το δίκαιο στην κοινωνία της πληροφορίας, Σάκκουλας, 2002.

αποτελεί καταπάτηση των εργασιακών κεκτημένων δικαιωμάτων και παράλληλα αποτελεί χρόνο, ο οποίος δαπανάται από τον εργαζόμενο, αλλά δεν πληρώνεται. Αφετέρου έχει αντίκτυπο στην ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων που τελούν υπό αυτό το καθεστώς, πόσο μάλλον αν το συσχετίσουμε με άλλους παράγοντες που επιδρούν στη συνολική υγεία τους, όπως τη συνολικότερη ανασφάλεια που δημιουργείται από τις συνθήκες εργασίας, διαβίωσης, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης κ.ά. (Kougiannou N. and Holland P., 2022).

Το δυσεπίλυτο ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού αυτού του νέου φαινομένου παροχής εργασίας, οδήγησε όχι μόνο στη συνολικότερη αποριοθέτηση της παροχής εργασίας όπως την ξέραμε μέχρι πρότινος, αλλά και στην «εξαϋλωση» σχεδόν του προστατευτικού πλέγματος εργατικών διατάξεων για αυτούς τους εργαζομένους, διατάξεων όπως η χρονική και χωρική οριοθέτηση της εργασίας, το ωράριο, ο μισθός, η αποζημίωση, η ασφάλιση, η κατοχύρωση συνδικαλιστικών ελευθεριών και η δυνατότητα άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, κ.ά. (Δ.Α. Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Η συνθήκη αυτή με την αλματώδη άνοδο που σημειώνει η αξιοποίηση των ψηφιακών πλατφορμών παροχής εργασίας τείνει να παγιωθεί και να διαμορφωθεί σε μία σειρά κλάδους, από κοινού με την εντατικοποίηση της εργασίας, την κόπωση και το άγχος που μέσω αυτής επιτείνονται ακόμη περισσότερο, και την αποσταθεροποίηση των ορίων μεταξύ εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου, και τελικά των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022).

Βάσει των ανωτέρω προκύπτει η αδήριτη ανάγκη θεσμοθέτησης αυτού του καθεστώτος εργασίας και υπαγωγής του στις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Πρέπει δε να επισημανθεί και η αναγκαιότητα, η ρύθμιση να γίνει με διατάξεις αναγκαστικού και όχι ενδοτικού δικαίου και να προσεχθεί η χρήση αόριστων νομικών εννοιών που επιτρέπουν ευκολότερα την καταστρατήγηση (Koukiadaki A., 2023). Μάλιστα δε, όσο προκρίνεται έναντι της συλλογικής Σύμβασης, η διαπραγμάτευση μεταξύ συνδικαλιστικών φορέων που δεν εκπροσωπούν εργαζόμενους αλλά μόνο εργοδότες, σύμφωνα με τον λεγόμενο «κοινωνικό εταιρισμό», τόσο περισσότερο εμφανίζονται ως κοινά τα συμφέροντα των δύο μερών, με αποτέλεσμα να αποδεχτούν οι εργαζόμενοι χωρίς αντιδράσεις την προοδευτική κατάργηση των δικαιωμάτων τους (Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L., 2022). Στο βαθμό μάλιστα που οι όποιες προβλέψεις δεν θα είναι αναγκαστικού δικαίου θα αφεθούν εντέλει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη να τις εφαρμόσει ή του εργαζόμενου να ασκήσει τα δικαιώματά του, άρα η όποια διαδικασία ρύθμισης αυτών των πλατφορμών θα

μείνει ημιτελής²⁰. Κατ' επέκταση η ρύθμιση της ψηφιακής εργασίας, με στόχο να θεσμοθετηθούν και να εφαρμοστούν ορισμένα εργασιακά standards (Heeks R., Graham M., Mungai P., Van Belle J and Woodcock J., 2021), θα πρέπει πρώτιστα να αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων απέναντι στον ισχυρότερο διαπραγματευτικά και οικονομικά εργοδότη (Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L.,2022). Αυτό θα διασφαλιστεί μέσω της λιγότερο δυνατής χρήσης αόριστων νομικών εννοιών, ώστε να μην μπορεί εύκολα ο εργοδότης να παρεκκλίνει από τις συμβατικές του υποχρεώσεις (Rosin A, 2021).

4.4. Η ευρωπαϊκή νομολογία για την εργασία μέσω πλατφορμών

Το ζήτημα του ορθού προσδιορισμού του καθεστώτος απασχόλησης ενός ατόμου έχει απασχολήσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη δεκαετία του 1980, πολύ πριν τεθεί επί τάπητος το ειδικό ζήτημα της εργασιακής σχέσης ενός προσώπου που απασχολείται στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Ήδη τόσο στο Προοίμιο της Οδηγίας όσο και στο άρ. 3 περ. 4 αυτής, αναφέρεται ρητά ότι το συνολικό περιεχόμενό της, αλλά και ο ορισμός της έννοιας του εργαζομένου πρέπει να ερμηνεύονται, μεταξύ άλλων, με βάση την παλαιά και τη νεότερη νομολογία του ΔΕΕ. Εν συνεχεία, επιχειρείται μια επισκόπηση των βασικών σημείων των αποφάσεων του ευρωπαϊκού δικαστηρίου, οι οποίες, αν και δεν αφορούν στενά στον τομέα της ψηφιακής εργασίας, εντούτοις παρέχουν τις κατευθυντήριες γραμμές με βάση τις οποίες πρέπει να ερμηνευθούν καίρια ζητήματα που σχετίζονται άμεσα με την Οδηγία 2021/0414 και συγκεκριμένα το ποιος στην πραγματικότητα αποτελεί

²⁰ Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα του δικαιώματος αποσύνδεσης. Στο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού (2019/2181 INL) Κοινοβουλίου (2021) για τη θέσπιση του δικαιώματος στην αποσύνδεση προτείνεται η κατοχύρωση ενός δικαιώματος που θα εξασφαλίζει το δικαίωμα του εργαζομένου στην αποσύνδεση και θα τον προστατεύει από την καταπάτηση του εργάσιμου ωραρίου του. Στο κείμενο αναφέρονται οι Οδηγίες 2003/8873 και 2019/115274. Στην πρώτη (2003/88) προβλέπεται η δυνατότητα επέκτασης του χρόνου εργασίας έως και τις 13 ώρες την ημέρα και έως 72 ώρες σε επίπεδο εβδομάδας. Στη δεύτερη (2019/1152) προβλέπεται ως μοναδική υποχρέωση του εργοδότη η απλή ενημέρωση του εργαζόμενου για την αλλαγή των εργασιακών όρων και όχι, για παράδειγμα, η προηγούμενη συγκατάθεση του τελευταίου. Με βάση αυτά εγείρονται σοβαροί προβληματισμοί για την αποτελεσματικότητα ή και το χαρακτήρα του προτεινόμενου δικαιώματος στην αποσύνδεση. Αν μείνουμε στις δύο οδηγίες που αποτέλεσαν όχημα για την αποριοθέτησή της εργασίας, τότε η άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης θα είναι η εξαίρεση και όχι ο κανόνας. Στο βαθμό μάλιστα που στο κείμενο εμπεριέχονται αόριστες νομικές έννοιες οι οποίες αφορούν παρεκκλίσεις σε «εξαιρετικές περιπτώσεις» κ.ά., οι πιθανότητες να αποκτήσει εξαιρετικό χαρακτήρα αυτό το δικαίωμα αυξάνονται, ιδιαίτερα όταν -παρά τη νομοθετική πρόβλεψη- υφίσταται ο φόβος των εργοδοτικών αντίποινων. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να περιοριστεί νομοθετικά η δυνατότητα απόκλισης από την άσκηση ενός δικαιώματος και την πραγμάτωση του περιεχόμενου του.

μισθωτό εργαζόμενο, πώς διακρίνεται αυτός από τον ανεξάρτητο επαγγελματία, πότε υποκρύπτεται πλασματική αυτοαπασχόληση κ.ά.

Στην υπόθεση C-66/1985²¹, το Δικαστήριο, απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα του Bundesverwaltungsgericht (Γερμανία), ασχολήθηκε με το ζήτημα του προσδιορισμού της έννοιας του εργαζομένου, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι αυτή πρέπει να ερμηνευθεί σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερόμενων προσώπων (σκ.17). Για το Δικαστήριο, το σημαντικότερο ρόλο παίζει το αν ένα πρόσωπο παρέχει, καθ' όλη τη διάρκεια ενός ορισμένου χρονικού διαστήματος (κριτήριο 1^ο), προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο αυτού του τελευταίου (κριτήριο 2^ο), υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (κριτήριο 3^ο). Συμπληρωματικά, η έννοια του εργαζομένου και η έννοια της μισθωτής δραστηριότητας πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο που να καλύπτουν και τα πρόσωπα, τα οποία, λόγω του ότι δεν εργάζονται με πλήρες ωράριο, λαμβάνουν αμοιβή κατώτερη από αυτή που προβλέπεται για την πλήρη απασχόληση, αρκεί να πρόκειται για την άσκηση πραγματικών και γνήσιων δραστηριοτήτων (σκ.21).

Η υπόθεση C-256/2001 προσεγγίζει περισσότερο ως προς τα πραγματικά της περιστατικά το ζήτημα του πότε ένα πρόσωπο είναι εργαζόμενος και πότε «ανεξάρτητος» επαγγελματίας. Συνοπτικά, αναφέρουμε ότι η διαφορά αφορούσε στην απόλυση αναπληρώτριας καθηγήτριας, διά της μη ανανεώσεως της σύμβασης εργασίας της, από Κολλέγιο και στην απόφαση του Κολλεγίου να προσλαμβάνει στο εξής ωρομίσθιους μόνο μέσω εταιρείας που λειτουργούσε ως πρακτορείο, στο οποίο εγγράφονταν οι αναπληρωτές διδάσκοντες ανεξάρτητοι εργαζόμενοι και παρείχαν διδακτικές υπηρεσίες σε κέντρα συνεχούς εκπαίδευσής²². Η εξέλιξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα, όπως ήταν φυσικό, να μειωθούν οι αποδοχές της προσφεύγουσας, οι οποίες αποτελούσαν τμήμα της τιμής της παροχής που συνομολογήθηκε μεταξύ της εταιρείας-πρακτορείου και του Κολλεγίου. Επιπλέον, απώλεσε

²¹ Δεν αναφέρονται τα πραγματικά περιστατικά, διότι δεν σχετίζονται με το θέμα της παρούσας μελέτης.

²² Αξίζει να σημειωθεί ότι η «λύση» αυτή εξευρέθηκε από το Κολλέγιο, προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί στις αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις που απέκτησε μετά από νέα νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου η οποία επέβαλε την ίση μεταχείριση των αναπληρωτών διδασκόντων μερικής απασχολήσεως με τους διδάσκοντες πλήρους, ιδίως όσον αφορά τη σύνταξη.

ορισμένα οφέλη που συνδέονται με τη μισθωτή εργασία, όπως η αμοιβή σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Επί του κρίσιμου ζητήματος, λοιπόν, του ποιος θεωρείται «εξαρτημένος» εργαζόμενος, το Δικαστήριο, αφού διευκρίνισε ότι στο κοινοτικό δίκαιο²³ η έννοια του εργαζομένου δεν είναι ομοιόμορφη, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με τον τομέα στον οποίο εφαρμόζεται (σκ. 63) Επίσης, τόνισε ότι δεν μπορεί να καθοριστεί με αναφορά σε εθνικές νομοθεσίες, αλλά έχει κοινοτικό περιεχόμενο, και δεν μπορεί να ερμηνευθεί περιοριστικά (σκ.66). Βάσει αυτής της ανάλυσης, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ως εργαζόμενος θα πρέπει να θεωρείται αυτός που παρέχει υπηρεσίες σε κάποιον άλλο πρόσωπο κατά τη διάρκεια ορισμένου χρονικού διαστήματος, υπό την καθοδήγηση αυτού του τελευταίου και ανταλλάσσει αυτές τις υπηρεσίες για αμοιβή (σκ.67). Ως «αμοιβή», δε, νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι στον όρο «εργαζόμενος» δεν περιλαμβάνονται οι ανεξάρτητοι παρέχοντες υπηρεσίες, εφόσον δεν έχουν σχέση εξάρτησης με τον παραλήπτη των υπηρεσιών (σκ.68).

Επιπροσθέτως, η απόφαση του Δικαστηρίου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο χαρακτηρισμός ενός εργαζομένου στη βάση της τυπικής περιγραφής του μη μισθωτού, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει την περίπτωση ότι ένα άτομο μπορεί να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο, στην περίπτωση που η αυτονομία του είναι επιφανειακή - πλασματική (σκ.71.) Η κρίση αυτή του Δικαστηρίου διατηρεί ακόμα τη σημασία της και υπό το πρίσμα της προτεινόμενης Οδηγίας 2021/0414, στην οποία, άλλωστε αναφέρεται ρητά ότι η ερμηνεία της πρέπει να βασίζεται, μεταξύ άλλων, στα πορίσματα της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περαιτέρω, ήδη από το 2001, το Δικαστήριο χρησιμοποιεί, προκειμένου να προσδιορίσει το νομικό χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης, τα προαναφερθέντα κριτήρια που κωδικοποιούνται στην Οδηγία και συγκεκριμένα το κατά πόσο το πρόσωπο διαθέτει ή όχι την ευχέρεια να επιλέξει το ίδιο το ωράριο, τον τόπο και το περιεχόμενο της εργασίας του.

Αργότερα, το ΔΕΕ στην υπόθεση C-428/09, στην οποία το κύριο ζήτημα που τέθηκε ήταν αυτό της ερμηνείας της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

²³ Πλέον «ενωσιακό».

σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, επανέλαβε την προηγούμενη θέση του για τα κριτήρια με βάση τα οποία ένα πρόσωπο χαρακτηρίζεται ως εργαζόμενος με την έννοια του μισθωτού, καθώς και τη θέση ότι ο χαρακτηρισμός μιας σχέσης από την εθνική έννομη τάξη δεν δεσμεύει το χαρακτηρισμό της με βάση τις διατάξεις του ενωσιακού δικαίου (σκ.28 και 30). Κυρίως, η απόφαση αυτή του ΔΕΕ εισάγει την αρχή των πραγματικών περιστατικών για τον προσδιορισμό του εργασιακού καθεστώτος ενός προσώπου, που ενσωματώνεται στην προτεινόμενη Οδηγία 2021/0414, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι αυτός (ο προσδιορισμός) οφείλει να στηριχθεί σε αντικειμενικά κριτήρια και να αποτιμήσει σφαιρικά όλες τις περιστάσεις της υποθέσεως που άπτονται της φύσεως τόσο των οικείων δραστηριοτήτων όσο και της επίδικης σχέσεως εργασίας (σκ. 29).

Στην απόφαση C-413/13, το ΔΕΕ πραγματεύεται το πολύ ενδιαφέρον ζήτημα του «ψευδο-αυτοαπασχολούμενου», κατόπιν προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε σε αυτό, σε μία υπόθεση που αφορούσε σε συμφωνία- στην πραγματικότητα συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία συνήφθη μεταξύ μίας εργοδοτικής ενώσεως και κάποιων μικτών συνδικαλιστικών οργανώσεων οι οποίες διαπραγματεύονταν, σύμφωνα με το εσωτερικό (ολλανδικό) δίκαιο, όχι μόνο για τους μισθωτούς αναπληρωτές μουσικούς, αλλά και για τους αυτοαπασχολούμενους αναπληρωτές που ήταν μέλη τους και οι οποίοι παρέχουν σε ορχήστρες έργο ή υπηρεσίες δυνάμει αντίστοιχης συμβάσεως. Το αντικείμενο των διαπραγματεύσεων αφορούσε μεταξύ άλλων και στον καθορισμό των ελάχιστων αμοιβών μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων αναπληρωτών. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ένα άτομο χάνει την ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου όταν δεν αναλαμβάνει αυτοτελώς τον έλεγχο της δραστηριότητάς του στην αγορά και εξαρτάται πλήρως από τον εργοδότη του, χωρίς να φέρει ο ίδιος τους οικονομικούς κινδύνους που απορρέουν από τη δραστηριότητά του και λειτουργεί ως προστηθείς, ενσωματωμένος στην επιχείρηση του εντολέα (σκ.33). Αφού επανέλαβε στις σκέψεις του, την πάγια θέση για το ποιος πρέπει να θεωρείται εργαζόμενος με βάση την αρχή των πραγματικών περιστατικών²⁴, καθώς και ότι ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «αυτοαπασχολούμενου» κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος» κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας (σκ.35), το Δικαστήριο κατέληξε ότι

²⁴ Ομοίως και στην υπόθεση C-658-18 ΔΕΕ σκ.90,94.

πρόσωπο το οποίο ενεργεί υπό τις εντολές του εργοδότη, ιδίως ως προς την επιλογή του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου της εργασίας του, δεν συμμετέχει στους επιχειρηματικούς κινδύνους του εν λόγω εργοδότη και ενσωματώνεται στην επιχείρηση του τελευταίου καθ' όλη τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, με συνέπεια τη δημιουργία μίας οικονομικής ενότητας, πρέπει να χαρακτηρίζεται ως «εργαζόμενος» κατά το δίκαιο της Ένωσης, ανεξαρτήτως αν έχει συνάψει σύμβαση ως ανεξάρτητος επαγγελματίας κατά το εθνικό δίκαιο για λόγους φορολογικούς, διοικητικούς ή γραφειοκρατικούς (σκ.36).

Περισσότερο διαφωτιστική, ως προς την έννοια της αρχής των πραγματικών περιστατικών και των αποτελεσμάτων που μπορεί να έχει η συνεπής εφαρμογή αυτής, είναι η απόφαση C-229/2014 του ΔΕΕ, από την οποία αξίζει να επισημάνουμε τις σκέψεις του Δικαστηρίου ως προς την έννοια της σχέσης της εξάρτησης, η ύπαρξη της οποίας πρέπει να εκτιμάται σε κάθε ειδική περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών (σκ.37). Έτσι, ένα διευθυντικό στέλεχος εταιρείας δεν αποκλείεται αυτομάτως από τον ορισμό του εργαζόμενου, καθώς, σύμφωνα πάντα με τις σκέψεις του Δικαστηρίου, πρέπει να εξεταστούν οι όροι διορισμού του προσώπου αυτού, η φύση των καθηκόντων που του ανατέθηκαν, το πλαίσιο εντός του οποίου ασκούνται τα καθήκοντα αυτά, η έκταση των εξουσιών του και ο έλεγχος που ασκεί επ' αυτού η εταιρία, καθώς και οι περιστάσεις υπό τις οποίες είναι δυνατή η παύση του από τα καθήκοντά του (σκ.38). Επομένως, αν διευθυντικό στέλεχος παρέχει έναντι αμοιβής υπηρεσίες στην εταιρία που το διόρισε και της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής και το οποίο μπορεί, ανά πάσα στιγμή, να παυθεί από τα καθήκοντά του χωρίς περιορισμό, πληροί τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος», υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης (σκ.39).

Πιο πρόσφατη είναι η απόφαση C-692/19 του ΔΕΕ, οι σκέψεις της οποίας συμβάλλουν περαιτέρω στον προσδιορισμό των κριτηρίων που υποδεικνύουν ότι ένα πρόσωπο είναι πράγματι αυτοαπασχολούμενος, ανεξάρτητος επαγγελματίας, με συνέπεια τον αποκλεισμό του από διατάξεις εργατικού δικαίου που προστατεύουν τον μισθωτό εργαζόμενο. Τα κριτήρια αυτά, όπως αναφέρονται στη σκ.45 της απόφασης, είναι το αν το εν λόγω πρόσωπο έχει την ευχέρεια α) να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή αναπληρωτές για να εκτελέσουν το έργο που το ίδιο έχει αναλάβει, β) να δέχεται ή να μη δέχεται καθήκοντα που του ανατίθενται από τον υποτιθέμενο εργοδότη ή να ορίζει το ίδιο μονομερώς το

ανώτατο όριο των καθηκόντων που προτίθεται να εκτελέσει, γ) να παρέχει τις υπηρεσίες του σε οποιοδήποτε τρίτο μέρος, ακόμα και σε ανταγωνιστή του υποτιθέμενου εργοδότη και δ) να ορίζει το ίδιο τις ώρες εργασίας του.

Συμπερασματικά, από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούμε να συνάγουμε ότι εργαζόμενος θεωρείται το πρόσωπο το οποίο διακρίνεται από τη σχέση εξάρτησης που το συνδέει με τον εργοδότη, αναλαμβάνει τα καθήκοντα που του ανατίθενται, χωρίς να έχει τη δυνατότητα να επιλέξει πόσα και ποια από αυτά θα αναλάβει, τελεί υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχό του και αμείβεται για τις υπηρεσίες που του παρέχει. Το ΔΕΕ τονίζει ότι ο προσδιορισμός του καθεστώτος εργασίας από το εσωτερικό δίκαιο κράτους μέλους, δεν δεσμεύει ως προς τον ορθό προσδιορισμό που πρέπει να γίνεται με βάση το ενωσιακό δίκαιο και την νομολογία. Το κυριότερο συμπέρασμα είναι ότι ο ορθός προσδιορισμός της σχέσης δεν βασίζεται απλά στη δογματική εφαρμογή ορισμένων κριτηρίων, αλλά πρέπει να συνάγεται από τις συνολικές συνθήκες και περιστάσεις που αφορούν στη συγκεκριμένη περίπτωση και στον τρόπο παροχής υπηρεσιών από ένα πρόσωπο, προκειμένου να αποφευχθούν οι περιπτώσεις όπου ένα πρόσωπο πλασματικά και μόνο αναγνωρίζεται από το εθνικό δίκαιο ως «αυτοαπασχολούμενος».

5. Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

5.1 Η Πρόταση Οδηγίας 2021/0414 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες

Στην προσπάθεια ρύθμισης και νομοθετικής οριοθέτησης της ψηφιακής εργασίας εντάσσεται και η Πρόταση- Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2021/0414 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες²⁵. Η αιτιολογική έκθεση της Οδηγίας 2021/0414 ξεκινά με τους διακηρυκτικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται και η διασφάλιση των

²⁵ Αξίζει δε να σημειωθεί πως η Ελλάδα ήταν από τις πρώτες χώρες, που έκαναν προσπάθεια να συμπεριλάβουν πτυχές της Πρότασης-Οδηγίας στην εθνική νομοθεσία, διαμορφώνοντας ένα νομοθετικό ρυθμιστικό πλαίσιο για την εργασία στις πλατφόρμες, μέσω του εργασιακού νόμου ν. 4808/2021. Ωστόσο, αυτό που προκαλεί προβληματισμό είναι ότι στο αρ. 69 παρ. 2 του εν λόγω νόμου, όπου απαριθμούνται τα τεκμήρια υπέρ της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ορίζεται πως αυτά θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά, αυστηροποιώντας έτσι τις προϋποθέσεις υπαγωγής στην εργατική νομοθεσία σε σχέση με την ενωσιακή Πρόταση Οδηγίας, όπου απαιτεί τη σωρευτική συνδρομή τριών στα επτά, βάσει του τροποποιημένου σχεδίου της Οδηγίας.

εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αυτήν, που κατοχυρώνονται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης. Πρόκειται, κυρίως για τα εξής δικαιώματα:

1. δικαίωμα των εργαζομένων σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (άρθ. 31),
2. δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης (άρθ. 27)
3. δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθ. 8) και
4. δικαίωμα στην επιχειρηματική ελευθερία (άρθ. 16)

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, εξαιτίας και των αλλαγών που επήλθαν στις αγορές εργασίας λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού, ανέκυψε έντονη η ανάγκη παροχής αυξημένης προστασίας ειδικά στους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν ορισμένα στατιστικά στοιχεία που μας παρέχει η αιτιολογική έκθεση της Οδηγίας: τα έσοδα στον τομέα της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας στην ΕΕ αυξήθηκαν κατά 500% την τελευταία πενταετία (De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. και Shamsfakhr F., 2021), ενώ όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτόν, αναμένεται να ανέλθει στα 43 εκ. έως το 2025, από περίπου 28 εκ. το 2021. Μέσα από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίες, εργαζόμενοι από όλο τον κόσμο έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν τις πιθανότητες απασχόλησής τους ή απόκτησης πρόσθετου εισοδήματος, παράλληλα με την άσκηση άλλου επαγγέλματος. Αυτό δε ισχύει ακόμα και για άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια και δυσκολίες που θα απέτρεπαν ενδεχομένως την είσοδό τους στη αγορά εργασίας, όπως είναι τα άτομα με αναπηρίες, οι μετανάστες και όσοι ανήκουν σε φυλετικές ή εθνοτικές μειονότητες, τα άτομα με ευθύνες φροντίδας άλλων ατόμων, οι νέοι κλπ. Αντίστοιχα, για τους καταναλωτές διασφαλίζεται η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες ακόμα και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το ζήτημα, όμως, που ανακύπτει και αναγνωρίζει η ευρωπαϊκή Οδηγία, θέτοντάς το ως πρώτο ειδικό στόχο μέσω του οποίου θα επιτευχθεί ο γενικός στόχος της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες στις χώρες της ΕΕ²⁶, είναι ότι δεν αναγνωρίζονται τα βασικά εργασιακά, ασφαλιστικά, κοινωνικά δικαιώματα στους εργαζομένους στις ψηφιακές πλατφόρμες ενώ αυτά είναι

²⁶ Άρθ. 1 παρ. 1 Οδηγίας 2021/0414: «Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και της προστασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων....»

κατοχυρωμένα από την εθνική νομοθεσία των κρατών-μελών για τους υπόλοιπους εργαζομένους της οικονομίας. Χαρακτηριστική ένδειξη του ανωτέρω προβλήματος είναι ότι οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες στο χώρο της ΕΕ θεωρούνται στη συντριπτική τους πλειοψηφία ως αυτοαπασχολούμενοι (ή «ανεξάρτητοι εργολάβοι») και όχι ως εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας (De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. και Shamsfakhr F., 2021). Αυτό έχει δυσμενείς συνέπειες σε όσους από αυτούς είναι στην πραγματικότητα εξαρτημένοι-μισθωτοί εργαζόμενοι, ως προς τις γενικότερες συνθήκες εργασίας τους, όπως το ωράριο και ο κατώτατος μισθός που παραμένουν αργύθμιστα, τα ασφαλιστικά δικαιώματα που εξασφαλίζουν προστασία της υγείας τους, την ίση αμοιβή ανεξαρτήτως φύλου, το δικαίωμα σε άδειες μετ' αποδοχών και την κοινωνική προστασία στις περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων, ανεργίας, ασθένειας και γήρατος.

Η Οδηγία επιδιώκει να θέσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες, εφαρμόζοντας την αρχή των πραγματικών περιστατικών²⁷ και αναγνωρίζοντας την ύπαρξη μαχητού τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, όταν η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί έλεγχο και καθοδηγεί τον εργαζόμενο, ο οποίος εξαρτάται και νομικά από αυτήν. Με άλλα λόγια, τα άτομα που παρέχουν εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες θα αντιμετωπίζονται κατ' αρχήν ως εργαζόμενοι που θα υπόκεινται στο εκάστοτε εργατικό δίκαιο του κράτους- μέλους, με ό,τι συνεπάγεται αυτό για τα δικαιώματα υγείας, ασφάλειας, κοινωνικής πρόνοιας, και μόνο αν αποδειχθεί το αντίθετο θα αντιμετωπίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι. Έτσι, στο άρθρ. 2 παρ. 1 περ. 4 της Οδηγίας, ορίζεται ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα ως «κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και το οποίο εργάζεται με σύμβαση εργασίας ή θεωρείται ότι έχει σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου».

²⁷ Άρθρ. 3 παρ. 2 Οδηγίας 2021/0414: «...2. Ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, λαμβανομένης υπόψη της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στην οργάνωση της εργασίας σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο χαρακτηρίζεται η σχέση στο πλαίσιο οποιασδήποτε συμβατικής ρύθμισης που ενδεχομένως έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας αποδεικνύεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος που αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη προσδιορίζεται σαφώς σύμφωνα με τα εθνικά νομικά συστήματα....»

Το μοντέλο αυτό αναμένεται να ωφελήσει, εκτός από τους εργαζομένους, τους αυτοαπασχολούμενους που θα απολαμβάνουν την αυτονομία και ανεξαρτησία τους, τις ίδιες τις πλατφόρμες που θα προστατεύονται στο μέλλον από ενδεχόμενες προσφυγές, άλλες επιχειρήσεις δραστηριοποιούμενες στη συμβατική οικονομία που βαρύνονται ήδη με το μη μισθολογικό κόστος, αλλά και τα κράτη μέλη που θα αυξήσουν τα έσοδά τους μέσω των πρόσθετων φορολογικών και ασφαλιστικών εισφορών (Αιτιολογική Έκθεση Οδηγίας). Εξάλλου, στο προοίμιο του τελικού κειμένου της προτεινόμενης Οδηγίας²⁸ αναφέρεται ότι σε σχετικές δικαστικές υποθέσεις, τα εθνικά δικαστήρια αναγνωρίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες ασκούν de facto καθοδήγηση και έλεγχο στα πρόσωπα που εργάζονται σε αυτές, με αποτέλεσμα τα άτομα αυτά να εντάσσονται στις κύριες επιχειρηματικές δραστηριότητες της πλατφόρμας, και καθορίζουν μονομερώς το ύψος της αμοιβής τους. Προκειμένου να προσδιορίζεται κάθε φορά το πότε η ψηφιακή πλατφόρμα ασκεί έλεγχο στην εκτέλεση της εργασίας από τον εργαζόμενο, προκρίνεται από την Οδηγία η υιοθέτηση ορισμένων κριτηρίων, τα οποία βασίζονται στην ενωσιακή και εθνική νομολογία.

Ειδικότερα, στο άρ. 4 παρ. 1 περ. α-ε της Οδηγίας αναφέρονται ως κριτήρια α) το κατά πόσο η πλατφόρμα καθορίζει τα ανώτατα όρια του επιπέδου της αμοιβής, β) το αν εφαρμόζονται ειδικοί δεσμευτικοί κανόνες εμφάνισης, συμπεριφοράς απέναντι στον αποδέκτη της υπηρεσίας και κατά την εκτέλεση της εργασίας, γ) το κατά πόσο η ψηφιακή πλατφόρμα επιβλέπει την εκτέλεση της εργασίας, κυρίως με ηλεκτρονικά μέσα, δ) το αν υφίσταται περιορισμός στην ελευθερία οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω κυρώσεων, και ειδικότερα το αν το άτομο επιλέγει το ίδιο το ωράριο εργασίας του και τις περιόδους ανάπαυσης, το αν θα αρνηθεί να εκτελέσει μια εργασία (δ-α) ή αν θα επιλέξει να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή αναπληρωτές (δ-β) και ε) το αν το άτομο εμποδίζεται από την πλατφόρμα να δημιουργήσει τη δική του πελατειακή βάση ή να εκτελέσει εργασία για

²⁸ Στοιχείο υπό (7): «Οι δικαστικές υποθέσεις σε αρκετά κράτη μέλη έχουν δείξει ότι συνεχίζεται ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης σε ορισμένα είδη εργασίας σε πλατφόρμα, κυρίως σε τομείς όπου οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ασκούν ορισμένο βαθμό ελέγχου στην αμοιβή και την εκτέλεση της εργασίας. Παρότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά κατηγοριοποιούν τα πρόσωπα που εργάζονται μέσω αυτών ως αυτοαπασχολούμενους ή «ανεξάρητους εργολάβους», πολλά δικαστήρια έχουν αποφανθεί ότι οι πλατφόρμες ασκούν de facto διεύθυνση και έλεγχο επί των εν λόγω προσώπων, ενσωματώνοντάς τα συχνά στις κύριες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και καθορίζοντας μονομερώς το επίπεδο της αμοιβής. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια αυτά έχουν επανα-κατηγοριοποιήσει τους φερόμενους ως αυτοαπασχολούμενους ως μισθωτούς που απασχολούνται από τις πλατφόρμες.»

κάποιο τρίτο. Μάλιστα, θα πρέπει να συντρέχουν τουλάχιστον τρία κριτήρια²⁹ κάθε φορά ώστε να «ενεργοποιείται» το νομικό τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας αιτιολογείται από το γεγονός ότι αυτές έχουν στη διάθεσή τους όλα τα απαραίτητα στοιχεία που αφορούν στην εκάστοτε σχέση εργασίας, χρησιμοποιώντας αυτοματοποιημένα συστήματα- αλγορίθμους. Αντίστροφα, περιπτώσεις στις οποίες τα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας έχουν την ελευθερία να ορίζουν τα ίδια το ωράριο εργασίας τους, τις περιόδους αποχής από την εργασία ή να επιλέγουν υπεργολάβους ή αναπληρωτές τους, είναι ενδεικτικές της πραγματικής αυτοαπασχόλησης. Η Οδηγία καθιστά σαφές³⁰ ότι πριν τη θέση της σε ισχύ και τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, το προαναφερόμενο νομικό τεκμήριο δεν θα παράγει κανένα αναδρομικό αποτέλεσμα, ως εκ τούτου αν υφίστανται αξιώσεις που αφορούν την αναγνώριση μισθωτής εργασίας σε πλατφόρμας, αυτές πρέπει να αντιμετωπίζονται με βάση το εθνικό δίκαιο και το ενωσιακό δίκαιο που ίσχυε πριν την εφαρμογή της Οδηγίας.

Περαιτέρω, το πρόβλημα της μη αναγνώρισης της ορθής εργασιακής σχέσης στην αγορά της ψηφιακής πλατφόρμας, επιδεινώνεται ακόμα περισσότερο από τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων, τα οποία έχουν αντικαταστήσει σε ένα βαθμό και πρόκειται στο μέλλον να το κάνουν ακόμα περισσότερο ορισμένα καθήκοντα των διευθυντικών στελεχών τέτοιων πλατφορμών, κυρίως αυτά που σχετίζονται με τη λήψη σημαντικών για τη ζωή των εργαζομένων αποφάσεων, όπως παροχή οδηγιών, παρακολούθηση και αξιολόγηση της εργασίας, ανάθεση καθηκόντων, παροχή κινήτρων, επιβολή κυρώσεων κλπ («αλγοριθμική διαχείριση») [De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. και Shamsfakhr F. (2021)]. Η Οδηγία τονίζει ότι πρέπει να δοθεί η απαιτούμενη σημασία στην κατανόηση από τα άτομα, τόσο εργαζομένους όσο και αυτοαπασχολούμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες, του τρόπου λειτουργίας αυτών των αυτοματοποιημένων

²⁹ Επισημαίνεται ότι δύο προγενέστερα σχέδια της προτεινόμενης Οδηγίας έκαναν λόγο για «τουλάχιστον δύο κριτήρια» που πρέπει να συντρέχουν.

³⁰ Προοίμιο υπό (28γ): «Για λόγους ασφάλειας δικαίου, το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά έννομα αποτελέσματα πριν από την ημερομηνία μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία, συμπεριλαμβανομένων των συμβατικών σχέσεων που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία αυτή και παραμένουν σε ισχύ κατά την ημερομηνία αυτή. Οι αξιώσεις που αφορούν την ενδεχόμενη ύπαρξη σχέσης εργασίας πριν από την ημερομηνία αυτή και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν έως την ημερομηνία αυτή θα πρέπει, συνεπώς, να αξιολογούνται μόνο βάσει του εθνικού δικαίου και του ενωσιακού δικαίου που θεσπίστηκε πριν από την παρούσα οδηγία.».

συστημάτων και της επίδρασης που έχουν αυτά στις συνθήκες εργασίας, σημειώνοντας ιδιαίτερα ότι προς το παρόν ελλείπει η αποτελεσματική πρόσβαση σε μέσα έννομης προστασίας κατά των αποφάσεων που λαμβάνονται μέσω της αλγοριθμικής διαχείρισης.

Τίθεται, λοιπόν, ως δεύτερος ειδικός στόχος της Οδηγίας, η βελτίωση «της διαφάνειας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση». Ειδικότερα, το ζητούμενο της διαφάνειας στα αυτοματοποιημένα συστήματα σχετίζεται με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ το ζητούμενο της λογοδοσίας σχετίζεται με τον έλεγχο των σημαντικών αποφάσεων που λαμβάνονται μέσω της αλγοριθμικής διαχείρισης, με σκοπό τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ειδικά στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας. Μάλιστα, σκοπός της Οδηγίας είναι η προστασία αυτή να παρέχεται εξίσου και στους αυτοαπασχολούμενους.

Γι' αυτό και στο Κεφάλαιο III της Οδηγίας προβλέπεται η λήψη μιας σειράς μέτρων για την «οριοθέτηση» της χρήσης των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ειδικότερα, η Οδηγία επιβάλλει στις ψηφιακές πλατφόρμες να ενημερώνουν τους εργαζομένους για το αν και για ποιες ενέργειες χρησιμοποιούνται από αυτές τα συστήματα παρακολούθησης, καθώς και για το αν και σε ποιες περιπτώσεις γίνεται χρήση των αυτόματων συστημάτων λήψης αποφάσεων, ποιες παράμετροι λαμβάνονται υπόψη από αυτά, ποιες είναι οι πιθανές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο και γιατί λαμβάνονται αποφάσεις περιορισμού, αναστολής, παύσης ή άρνησης καταβολής αμοιβής (άρ.6 παρ.1).

Περαιτέρω, η Οδηγία απαγορεύει στις πλατφόρμες να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία δεν συνδέονται με την εκτέλεση εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου. Τέτοια είναι τα δεδομένα που αφορούν στην συναισθηματική ή ψυχολογική του κατάσταση, στην υγεία³¹, σε προσωπικές συζητήσεις με άλλους εργαζόμενους ή στο διάστημα κατά το οποίο αυτός δεν παρέχει εργασία.

Στο πλαίσιο της προστασίας των εργαζομένων από τον αρνητικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει γι' αυτούς η χρήση των αυτοματοποιημένων συστημάτων, η Οδηγία επιβάλλει στις ψηφιακές πλατφόρμες να παρακολουθούν και να αξιολογούν τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να απορρέουν από αυτά, κυρίως ως προς τη δημιουργία αθέμιτης ψυχολογικής

³¹ Με εξαίρεση τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρ. 9 παρ. 2 στ. β'- ι' του Κανονισμού ΕΕ 2016/679.

πίεσης στα άτομα και προβλέπει ειδική διαδικασία ελέγχου και επανεξέτασης των αποφάσεων που λαμβάνονται με αυτοματοποιημένο τρόπο και επηρεάζουν σημαντικά τις εργασιακές συνθήκες. Ωστόσο, τονίζεται ότι οι διατάξεις αυτές δεν εμποδίζουν τη διενέργεια απολύσεων με βάση την εκάστοτε εθνική έννομη τάξη.

Τέλος, ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά τις εργασιακές συνθήκες στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται και εκτελείται σε διασυνοριακό επίπεδο, με συνέπεια να δημιουργείται το πρόβλημα της ιχνηλασιμότητας, δηλαδή της δυσκολίας εντοπισμού του τόπου εκτέλεσης της εργασίας και του προσώπου που την παρέχει. Έτσι, είναι φανερό ότι ανακύπτουν πρόσθετα εμπόδια στις εθνικές έννομες τάξεις, ώστε αυτές να επιβάλλουν και να ελέγχουν την τήρηση των υποχρεώσεων τέτοιων ψηφιακών πλατφορμών προς τους εργαζόμενους τους. Για την επίλυση του προβλήματος αυτού, η Οδηγία επιβάλλει στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να δηλώνουν τους εργαζόμενους τους στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους όπου εκτελείται η εργασία, ώστε οι αρχές αυτές να είναι ενήμερες κάθε φορά για τον αριθμό των εργαζομένων που εργάζονται στη χώρα τους υπό αυτό το καθεστώς απασχόλησης, εποπτεύοντας την ορθή εφαρμογή των κανόνων δικαίου και την τήρηση των υποχρεώσεων της ψηφιακής πλατφόρμας ως εργοδότη³².

5.2 Τα ένδικα μέσα και η επιβολή

Όπως προαναφέρθηκε, η Επιτροπή εντοπίζει ότι υφίσταται σήμερα ρυθμιστικό κενό όσον αφορά την έννομη προστασία του εργαζομένου σε ψηφιακή πλατφόρμα. Γι' αυτό και στο 5^ο κεφάλαιό της δίνονται ορισμένες κατευθύνσεις ώστε τα κράτη μέλη να ενσωματώσουν στις έννομες τάξεις τους τα κατάλληλα μέτρα για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που εργάζονται σε πλατφόρμες πρέπει να προστατεύονται σε περιπτώσεις που πλήττονται τα δικαιώματά τους όπως κατοχυρώνονται στην Οδηγία, ακόμα και μετά τη λήξη της συμβατικής τους σχέσης, αφενός μέσω της πρόσβασης σε αποτελεσματικούς και αμερόληπτους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, αφετέρου με την αναγνώριση δικαιώματος επανόρθωσης, όπως είναι και η αποζημίωση (άρ.13).

Στο πλαίσιο της προστασίας του εργαζομένου σε ψηφιακή πλατφόρμα εντάσσεται εξάλλου και η δυνατότητα εκπροσώπησης ενός ή περισσότερων ατόμων από συγκεκριμένα άτομα,

³² Αρθ. 11-12 Οδηγίας 2021/0414

τα οποία δύνανται, κατόπιν εγκρίσεως από τον άμεσα ενδιαφερόμενο, να κινήσουν τις απαραίτητες νομικές διαδικασίες προκειμένου να επιβάλλουν τη συμμόρφωση της ψηφιακής πλατφόρμας- εργοδότη με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα Οδηγία (άρ.14).

Προς αυτό το σκοπό άλλωστε τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες θα διευκολύνουν την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ αυτών και των εκπροσώπων τους, με τεχνολογικά ή άλλα κατάλληλα μέσα³³, με ταυτόχρονη, φυσικά, απαγόρευση πρόσβασης και παρακολούθησης της επικοινωνίας αυτής (άρ.15). Η ρύθμιση αυτή της Οδηγίας φέρνει στο προσκήνιο ένα σοβαρότατο ζήτημα όσον αφορά στην ψηφιακή εργασία, που δεν είναι άλλο από την αναπόφευκτη απομόνωση και κατακερματισμό των εργαζομένων, οι οποίοι απέναντι στα κοινά εργασιακά τους προβλήματα, στερούνται την κοινή δράση και τον συντονισμό απέναντι σε αυτά. Το ζήτημα, επομένως, είναι με ποια μέσα θα εξαναγκασθεί από το κράτος μέλος η ψηφιακή πλατφόρμα- εργοδότης να παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους της να επικοινωνούν ελεύθερα μεταξύ τους σε περιπτώσεις που η ανάγκη επικοινωνίας των εργαζομένων θα εμφανίζεται επιτακτική προκειμένου να προστατευθούν τα εργασιακά δικαιώματά τους που η ίδια η πλατφόρμα ως εργοδότης θα καταπατά. Ενώ, δεδομένης της πρόβλεψης στο κείμενο της Οδηγίας ότι η επικοινωνία θα διενεργείται «μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (!) ή με παρόμοια αποτελεσματικά μέσα», καταδεικνύει γιατί η απαίτηση να μην παρακολουθούν οι ψηφιακές πλατφόρμες τις εν λόγω ψηφιακές συναντήσεις των εργαζομένων αγγίζει τα όρια της (εσκεμμένης;) φαιδρότητας εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Περαιτέρω, οι ψηφιακές πλατφόρμες υποχρεούνται να παραδίδουν στα εθνικά δικαστήρια και σε οποιαδήποτε αρμόδια εθνική αρχή όλες τις πληροφορίες, δεδομένα και αποδεικτικά στοιχεία που διαθέτουν και τα οποία αφορούν σε περιπτώσεις όπου υπάρχει αμφισβήτηση του καθεστώτος απασχόλησης ενός προσώπου. Ταυτόχρονα, πρέπει να υπάρχει η μέριμνα

³³ Τηρώντας παράλληλα τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την οδηγία 2002/58/ΕΚ σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη ώστε να προστατεύονται αυτές οι πληροφορίες, ειδικά όταν περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα (άρ. 16).

Σημαντικότερα φαίνεται να είναι τα άρθ. 17 και 18 της Οδηγίας, τα οποία καλούν τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να αποφευχθούν δυσμενείς συνέπειες, με κύρια την απόλυση ή άλλο ισοδύναμο μέτρο, σε βάρος των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, όταν αυτοί διεκδικούν τα δικαιώματα που απορρέουν από την ίδια την Οδηγία. Στο πλαίσιο αυτό, οι ψηφιακές πλατφόρμες οφείλουν να γνωστοποιούν γραπτώς τυχόν λόγους απόλυσης με εμπεριστατωμένη αιτιολογία, όταν υποβάλλεται σχετικό αίτημα από κάποιον εργαζόμενο, ενώ σε περιπτώσεις δικαστικής διαμάχης οι πλατφόρμες πρέπει να αποδείξουν ότι τα δυσμενή μέτρα που έλαβαν σε βάρος εργαζομένου δεν αποτέλεσαν στην πραγματικότητα αντίποινα για τη διεκδίκηση των νομίμως κατοχυρωμένων δικαιωμάτων του.

Σε περιπτώσεις, δε, που προκύπτει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν παραβιάσει τις διατάξεις των άρθρων 5^α έως 8 της Οδηγίας, οι αρμόδιες εποπτικές αρχές δύνανται να επιβάλουν τα προβλεπόμενα στο άρθ. 83 παρ. 5 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου διοικητικά πρόστιμα.

Συμπερασματικά, όπως αναφέρεται στο προοίμιο της ίδιας της Οδηγίας, σκοπός της Ένωσης είναι να διασφαλιστεί η ενιαία εφαρμογή σε όλα τα κράτη-μέλη κανόνων δικαίου σχετικά με τους όρους εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, προκειμένου να αντιμετωπιστούν εγγενή προβλήματα της ψηφιακής εργασίας, όπως τα αρνητικά αποτελέσματα της διασυνοριακότητας στον έλεγχο του σεβασμού των εργασιακών δικαιωμάτων, η αδυναμία των εθνικών αρχών να καταγράψουν τη δραστηριότητα των ψηφιακών πλατφορμών στην επικράτειά τους, η αποφυγή θέσπισης αυστηρών κανόνων από τις εθνικές νομοθεσίες υπό το φόβο της απώλειας κερδοφόρων επενδύσεων κ.ά.

5.3 Άλλες σημαντικές ρυθμίσεις του δικαίου της Ε.Ε. για την εργασία

Η προτεινόμενη ευρωπαϊκή Οδηγία 2021/0414 βασίζεται σε δύο άρθρα της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) το άρθρο 16 παρ.2 ΣΛΕΕ³⁴, στο μέτρο που

³⁴ «2. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων

μεριμνά για την προστασία και τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων των ατόμων που εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες, και το άρθρο 153 παρ.1β' ΣΛΕΕ³⁵, με βάση το οποίο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο δύνανται να εκδίδουν οδηγίες που θεσπίζουν ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων κάθε κράτους- μέλους³⁶, όχι με τη μορφή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, αλλά με συνεκτίμηση των ιδιαίτερων συνθηκών και κεκτημένων κάθε χώρας. Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τη νομολογία του ΔΕΕ³⁷ ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «εργαζομένου» από το εθνικό δίκαιο μιας χώρας δεν συνεπάγεται αποκλεισμό εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, με αποτέλεσμα αν προκύψει ότι λανθασμένα και καταχρηστικά προσδιορίζεται μια εργασιακή κατάσταση ως «αυτοαπασχόληση» αντί της πραγματικής εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, το άτομο πρέπει να καλυφθεί, βάσει του άρ. 153 ΣΛΕΕ, από το ενωσιακό δίκαιο που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις.

Εκτός, όμως, από την προτεινόμενη Οδηγία 2021/0414 (COD), στους εργαζόμενους των ψηφιακών πλατφορμών- και όχι στους αυτοαπασχολούμενους- εφαρμόζεται μια σειρά Οδηγιών και νομικών πράξεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες θέτουν σε γενικές γραμμές το ελάχιστο κατώτατο όριο εργασιακών δικαιωμάτων που πρέπει να υιοθετήσουν τα κράτη- μέλη, χωρίς αυτό, φυσικά, να αποτρέπει τη θέσπιση από τις επιμέρους εθνικές νομοθεσίες ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους διατάξεων.

Τέτοιες συνιστούν η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, που θέτει μέτρα προστασίας ειδικά για τα άτομα που εργάζονται με άτυπες σχέσεις εργασίας, όπως το δικαίωμα στην ενημέρωση (όχι, όμως, και όσον αφορά τη χρήση αλγόριθμου στο χώρο εργασίας), τις δοκιμαστικές περιόδους, την παράλληλη απασχόληση η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, που ρυθμίζει ζητήματα που αφορούν στη γονική

έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης, καθώς και από τα κράτη μέλη κατά την άσκηση δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η τήρηση των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητων αρχών. Οι κανόνες που θεσπίζονται βάσει του παρόντος άρθρου δεν θίγουν τους ειδικούς κανόνες που προβλέπονται στο άρθρο 39 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.»

³⁵ «1. Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους ακόλουθους τομείς:...β) όροι εργασίας...»

³⁶ Με την έννοια του προσώπου που διατηρεί σχέση εξαρτημένης εργασίας με την ψηφιακή πλατφόρμα- εργοδότη.

³⁷ Αποφάσεις C-256/01 και C-413/13 του ΔΕΕ

άδεια, άδεια πατρότητας και φροντίδας · η Οδηγία 2003/88/EK για το χρόνο εργασίας, που ρυθμίζει ζητήματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, δίνοντας παράλληλα τον ορισμό της έννοιας αυτής και του «χρόνου ανάπαυσης» · η Οδηγία 2008/104/EK για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Μια ψηφιακή πλατφόρμα μπορεί να αποτελεί εταιρεία προσωρινής απασχόλησης εάν τοποθετεί τους εργαζομένους της σε έμμεσους εργοδότες ή να είναι η ίδια ο έμμεσος εργοδότης στον οποίο παρέχονται προσωρινοί εργαζόμενοι. Εκτός από τις παραπάνω, εφαρμόζονται ακόμα η Οδηγία 89/391/EOK, που θέτει ορισμένες βασικές αρχές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία · η Οδηγία 2002/14/EK, που θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων και κοινωνικού διαλόγου των εκπροσώπων αυτών με την επιχείρηση· η προτεινόμενη Οδηγία COM(2020)682 final για επαρκείς κατώτατους μισθούς· η προτεινόμενη Οδηγία COM(2021) 93 final για τη μισθολογική διαφάνεια ως προς την αμοιβή ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας · ο Κανονισμός (ΕΚ) αρ. 883/2004 της 29-05-2004 και ο εκτελεστικός κανονισμός (ΕΚ) αρ. 987/2009 για τον συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, που σημειωτέον εφαρμόζονται και για τους αυτοαπασχολούμενους στον τομέα της ψηφιακής πλατφόρμας σε διασυνοριακό επίπεδο και, τέλος, η σύσταση του Συμβουλίου της 08-11-2019 (2019/ C 387/01) σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους, η οποία καλύπτει τις παροχές ανεργίας, ασθένειας και υγειονομικής περίθαλψης, μητρότητας και πατρότητας, αναπηρίας, γήρατος και επιζώντων, εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Παράλληλα, στο χώρο των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας εφαρμόζονται αυτή τη στιγμή δύο Κανονισμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι, ωστόσο, δεν καλύπτουν όλες τις πτυχές και τις προκλήσεις που υπάρχουν στον τομέα αυτό.

Ο πρώτος είναι ο Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 για τις σχέσεις μεταξύ πλατφορμών και επιχειρήσεων που ρυθμίζει το ζήτημα της δίκαιης μεταχείρισης και του δικαιώματος της αποτελεσματικής έννομης προστασίας σε αυτοαπασχολούμενους «επιχειρηματικούς χρήστες» των υπηρεσιών διαμεσολάβησης μιας διαδικτυακής πλατφόρμας. Ο Κανονισμός παρέχει περιορισμένη προστασία στα άτομα στο χώρο της ψηφιακής πλατφόρμας, αφού αφενός δεν διασφαλίζει τη διαφάνεια και τον έλεγχο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης, αφετέρου δεν καλύπτει καθόλου τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας με την πλατφόρμα, αλλά ούτε τις ψηφιακές πλατφόρμες που δεν

δραστηριοποιούνται στο λεγόμενο τομέα των υπηρεσιών της «κοινωνίας πληροφοριών», όπως είναι για παράδειγμα υπηρεσίες μεταφορών.

Ο δεύτερος Κανονισμός που εφαρμόζεται στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR) (Κανονισμός ΕΕ 2016/679), που προστατεύει τα άτομα που παρέχουν εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους και ανεξάρτητα από τον προσδιορισμό της εργασιακής τους σχέσης με την πλατφόρμα. Ειδικότερα, προστατεύεται το δικαίωμα του ατόμου-υποκειμένου δεδομένων να μην λαμβάνεται, αποκλειστικά μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων, απόφαση που το αφορά και το δικαίωμά του στη διαφάνεια όσον αφορά τη διαδικασία λήψης τέτοιων αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Παρόλα αυτά, στη γενική απαγόρευση της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με αυτοματοποιημένο τρόπο προβλέπονται ορισμένες εξαιρέσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις προκρίνεται η λήψη αντισταθμιστικών μέτρων για την προστασία των συμφερόντων των υποκειμένων των δεδομένων, ειδικά όσον αφορά στην πρόβλεψη της ανθρώπινης παρέμβασης κατά την επεξεργασία των δεδομένων και της έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Στην πράξη, όμως, δημιουργείται δυσκολία διαχωρισμού των αυτοματοποιημένων αποφάσεων που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή των εργαζομένων από εκείνες που δεν τους επηρεάζουν τόσο πολύ (Αιτιολογική έκθεση Οδηγίας 2021/0414). Σημαντική έλλειψη του GDPR συνιστά, επίσης, η απουσία ρυθμίσεων που αφορούν στα συλλογικά δικαιώματα των ατόμων στον εργασιακό χώρο της ψηφιακής πλατφόρμας, όπως αυτά που αφορούν στην εκπροσώπησή τους απέναντι στον εργοδότη, στην ενημέρωση και διαβούλευση, αλλά και στην προστασία τους μέσω της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ιδιαίτερη σημασία για το χώρο της ψηφιακής πλατφόρμας έχει και η πράξη COM (2021) 206 final για την τεχνητή νοημοσύνη, η οποία αναμένεται να διασφαλίσει ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου τηρούνται και γίνονται σεβαστά από τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης, με την επιβολή μέτρων και εγγυήσεων που αφορούν, κατά κύριο λόγο, στη διαφάνεια και την υποχρέωση λογοδοσίας, ενόψει του γεγονότος ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν πρόσβαση σε έναν μεγάλο όγκο προσωπικών δεδομένων που χρήζουν προστασίας.

5.4 Τα αποτελέσματα της διαβούλευσης των ενδιαφερόμενων μερών για την πρόταση για οδηγία (2021/0414)

Για την προώθηση της εξεταζόμενης προτεινόμενης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ακολουθήθηκε η διαδικασία που προβλέπει το άρ. 154 όπως ΣΛΕΕ, δηλαδή η διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με τη συμβολή και την ισόρροπη στήριξη όπως Επιτροπής. Σημειώνεται ότι οι διαβουλεύσεις δεν κατέληξαν σε συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών προκειμένου να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για όλα τα ζητήματα που επιδιώκει να ρυθμίσει η Οδηγία.

Στη διαβούλευση αυτή, που πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια (Αιτιολογική έκθεση Οδηγίας 2021/0414), οι κεντρικοί άξονες στους οποίους κινήθηκαν οι προτάσεις από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν δύο: ο πρώτος αφορούσε την ανάγκη θέσπισης μαχητού τεκμηρίου, με αντιστροφή του βάρους απόδειξης, ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας, αλλά και μιας σειράς κριτηρίων που θα συμβάλουν στον ευχερέστερο προσδιορισμό του εργασιακού καθεστώτος, χωρίς να δημιουργηθεί τρίτο ειδικό καθεστώς για όσους εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες. Ο δεύτερος αφορούσε στην ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και στη θέσπιση επιπρόσθετων δικαιωμάτων κυρίως για την αντιμετώπιση των κινδύνων που πηγάζουν από την αλγοριθμική διαχείριση.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις συμφώνησαν στη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση ζητημάτων εγγενών με τη χρήση πλατφόρμας, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός εργασιακής σχέσης ή η χρήση των προσωπικών δεδομένων, σε εθνικό επίπεδο και «στο πλαίσιο των διάφορων εθνικών συστημάτων κοινωνικών και εργασιακών σχέσεων». Η θέση αυτή από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων αναδεικνύει ακριβώς την απροθυμία ρύθμισης του εργασιακού τοπίου στον τομέα των ψηφιακών πλατφορμών και της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας για εργαζομένους σε αυτές. Το αχανές πλαίσιο που υφίσταται λόγω της διασυνοριακής παροχής εργασίας σε πλατφόρμες που δραστηριοποιούνται σε όλο τον κόσμο, αλλά και λόγω των ελαστικών σχέσεων εργασίας (μη ειδικά καθορισμένο ωράριο) και του καταχρηστικού προσδιορισμού της εργασιακής σχέσης στις περισσότερες περιπτώσεις ως σχέσης «αυτοαπασχόλησης» είναι αρκετά κερδοφόρο για τις επιχειρήσεις, ώστε, φυσικά, να μην υπάρχει εκ μέρους τους καμία προθυμία για λήψη ουσιαστικών μέτρων για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων, ούτε καν για τα ελάχιστα και μάλλον ανεπαρκή όρια που επιδιώκει να θέσει η Ένωση με την Οδηγία.

Κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, η Επιτροπή πραγματοποίησε συναντήσεις με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και με άλλα μέρη, όπως με εταιρείες- πλατφόρμες, σωματεία εργαζομένων σε πλατφόρμες, εκπροσώπους κρατών- μελών, εμπειρογνώμονες από την ακαδημαϊκή κοινότητα και διεθνείς οργανισμούς [Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2019/2186].

5.5 Η εκτίμηση επιπτώσεων από την Επιτροπή

Απόδειξη της δυσχέρειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες λαμβάνοντας ουσιαστικά μέτρα που θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη βελτίωση των όρων εργασίας και ζωής τους, αποτελούν οι παραδοχές στις οποίες καταλήγει η Επιτροπή στο κείμενο της προτεινόμενης Οδηγίας 2021/0414. Παρουσιάζοντας την εκτίμηση των επιπτώσεων αυτής της Οδηγίας [SWD (2021) 396], η Επιτροπή υποστηρίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται μέσω αυτής συνιστούν τον πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο, ώστε να επέλθουν πράγματι τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, ήτοι η βελτίωση των εργασιακών όρων και συνθηκών, η αυξημένη ασφάλεια δικαίου και η βιώσιμη ανάπτυξη για τις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά και η ενίσχυση άλλων επιχειρήσεων με την επιβολή ίσων όρων ανταγωνιστικότητας μεταξύ αυτών και των ψηφιακών πλατφορμών.

Οι αριθμοί, ωστόσο, αναδεικνύουν την δυσκολία επίτευξης των στόχων που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Χαρακτηριστικά η Επιτροπή αναφέρει στο κείμενό της ότι συνεπεία των ληφθησόμενων μέτρων αναμένεται να κατηγοριοποιηθούν ως εργαζόμενοι 1,72 έως 4,1 εκατομμύρια άτομα, εξέλιξη που θα τους δώσει το δικαίωμα να «απολαύσουν» τα όποια δικαιώματα πηγάζουν από τα εθνικά τους εργατικά δίκαια. Αυτή η ανακατηγοριοποίηση θα επιφέρει αύξηση στο μισθό των εργαζομένων κατά μέσο όρο ποσού 121 ευρώ ανά έτος. Για τους εργαζόμενους που πριν την ανακατηγοριοποίηση λαμβάνουν αποδοχές κάτω του κατώτατου μισθού, η αύξηση μπορεί να φτάσει έως τα 1.800 ευρώ. Ωστόσο, όσοι εργαζόμενοι λαμβάνουν ήδη μισθό άνω του καθορισμένου κατώτατου, όχι απλώς αποκλείονται αυτομάτως από οποιαδήποτε αύξηση, αλλά μπορεί να καταλήξουν να λαμβάνουν ακόμα μικρότερο μισθό απ' ότι προηγουμένως.

Μάλιστα, η Επιτροπή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι με τα μέτρα που θα ληφθούν και τη συνεπαγόμενη ανακατηγοριοποίηση των ατόμων που εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες

«η φτώχεια και η επισφάλεια των εργαζομένων θα μειωθούν», αναδεικνύοντας ότι στην πραγματικότητα οι στόχοι και οι επιδιώξεις από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακόμα κι αν υποτεθεί ότι εκκινούν από ειλικρινή θέληση για αλλαγές στα επιμέρους εργατικά δίκαια, δεν δύνανται σε καμία περίπτωση να αντιστοιχηθούν με τις ρεαλιστικές ανάγκες της συντριπτικής πλειοψηφίας των εργαζόμενων ατόμων για απολαβές που θα εξασφαλίζουν αξιοπρεπή ζωή και όχι απλά οριακή διαβίωση.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η εκτίμηση της Επιτροπής ότι τα μέτρα για την αντιμετώπιση της εσφαλμένης κατηγοριοποίησης των ατόμων στις ψηφιακές πλατφόρμες αναμένεται να αυξήσουν το κόστος για τις επιχειρήσεις- πλατφόρμες έως 4,5 δισ. ευρώ ετησίως, μέσω των υποχρεώσεών τους για κάλυψη του «κοινωνικού κόστους εργασίας», εξηγώντας την προαναφερόμενη στάση των εργοδοτικών οργανώσεων, κατά τη διαδικασία της διαβούλευσης για την προετοιμασία της προτεινόμενης Οδηγίας, κυρίως ως προς τη ρύθμιση των εργασιακών συνθηκών σε εθνικό επίπεδο, κάνοντας χρήση των ωφέλιμων, κατά βάση για τις ίδιες τις επιχειρήσεις, εθνικών νομοθεσιών εργατικού δικαίου. Το κόστος αυτό είναι αναμενόμενο ότι η επιχείρηση θα το μετακυλήσει σε τρίτους, είτε στους καταναλωτές με αύξηση τους κόστους υπηρεσιών, είτε στους ίδιους τους εργαζόμενους, με μείωση των μισθών τους παράλληλα με την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικές εισφορές, άδειες, επιδόματα) από τον εργοδότη. Με άλλα λόγια, τα όποια μέτρα για την προστασία των ατόμων που εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες και που σήμερα εσφαλμένα αντιμετωπίζονται ως «αυτοαπασχολούμενοι» ενδέχεται να αποδειχθούν ανεπαρκή. Ενδέχεται όμως λόγω του γενικού πλαισίου στο οποίο τίθενται, στην μεν καλύτερη περίπτωση να μην επιφέρουν καμία ουσιαστική αλλαγή στις συνθήκες εργασίας στις πλατφόρμες, στη δε χειρότερη να έχουν τα αντίθετα αποτελέσματα με συμπίεση τελικά των μισθών των εργαζομένων προς τα κάτω (αναφορά σε βιβλιογραφία).

Συμπεράσματα

Αναμφίβολα, η δυνατότητα εργασίας διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών έχει απελευθερώσει σε σημαντικό βαθμό τις δυνατότητες στο πεδίο της οικονομικής παραγωγής, τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους, προσφέροντας κατ' αρχήν μία παγκόσμια «δεξαμενή» εργαζομένων για τις επιχειρήσεις και θέσεων απασχόλησης για τους εργαζόμενους - έστω και με σημαντική ανομοιογένεια ανά τύπο πλατφόρμας,

παρεχόμενων υπηρεσιών κ.ά. Γι' αυτό άλλωστε και ιδιαίτερα σε ενωσιακό επίπεδο, ο τομέας της εργασίας και ο ψηφιακός μετασχηματισμός του, αποτελεί ένα από τα συστατικά στοιχεία του οράματος της Ε.Ε. για έναν «επιτυχή ψηφιακό μετασχηματισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης», όπως οι κατευθύνσεις του ορίστηκαν στο Πρόγραμμα Πολιτικής 2023 «Πορεία προς την ψηφιακή δεκαετία»³⁸, το 2021 (Ε.Σ., 2021). Παρόλα αυτά δε θα ήταν ορθό τα θετικά που εξασφαλίζει για επιχειρήσεις η αξιοποίηση αυτών των πλατφορμών σε συνδυασμό με τα οφέλη που μπορεί να υπάρχουν για ορισμένους εργαζόμενους να επισκιάσουν την συζήτηση για τις αρνητικές επιπτώσεις ή τους κινδύνους που ελλοχεύουν για τους εργαζόμενους, δεδομένου και του υφιστάμενου νομικού κενού ή ασάφειας που προκαλεί η έλλειψη ειδικής νομοθετικής ρύθμισης.

Η παρούσα εργασία επιχειρήσει να αναδείξει ορισμένες πτυχές του σύγχρονου εργασιακού φαινομένου των ψηφιακών πλατφορμών που εντάσσονται στον ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας για να καταλήξει στο ότι υπάρχει ανάγκη για ειδική νομοθετική ρύθμισή του, την οποία και προσπαθεί να καλύψει η προαναφερθείσα πρόταση οδηγίας στην Ε.Ε. Προκειμένου η σχετική συζήτηση να οδηγήσει σε ολοκληρωμένα συμπεράσματα είναι σημαντικό να μην ξεετάζει το φαινόμενο αποδίδοντας στο δίκαιο έναν αποκλειστικά «παρακολουθηματικό» ρόλο στην οικονομία και την τεχνολογία. Αντίθετα, προτείνεται να ξεετάζεται σφαιρικότερα το δίκαιο σε σχέση με κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες που το διαμόρφωσαν ιστορικά (Santana M., Valle-Cabrera R, 2022). Δεν θα πρέπει δηλαδή να εστιάζεται η συζήτηση μονόπλευρα στην επίδραση που έχει επιφέρει η ραγδαία ανάπτυξη των ΤΠΕ και στον τομέα της εργασίας, αλλά παράλληλα, να επιχειρείται η ανάδειξη των μέχρι σήμερα δεδομένων, που αφορούν στην παροχή εργασίας, στη συμβατική ή «παραδοσιακή» οικονομία.

³⁸ Όπως ορίζεται στην Αιτιολογική Έκθεση της Πρότασης του Προγράμματος αυτού: «Η φιλοδοξία της ΕΕ είναι να κυριαρχήσει ψηφιακά σε έναν ανοικτό και διασυνδεδεμένο κόσμο και να επιδιώξει ψηφιακές πολιτικές που θα δίνουν τη δυνατότητα στους πολίτες και στις επιχειρήσεις να εξασφαλίσουν ένα ανθρωποκεντρικό και βιώσιμο ψηφιακό μέλλον με περισσότερη ευημερία. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση τρωτών σημείων και εξαρτήσεων, καθώς και την επιτάχυνση επενδύσεων». Παρακάτω τονίζει: «Το πρόγραμμα πολιτικής «Πορεία προς την ψηφιακή δεκαετία» έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα επιτύχει τους γενικούς και ειδικούς στόχους της για έναν ψηφιακό μετασχηματισμό της κοινωνίας και της οικονομίας μας σύμφωνα με τις αξίες της ΕΕ, ενισχύοντας παράλληλα την ηγετική ψηφιακή θέση μας και προωθώντας ανθρωποκεντρικές, βιώσιμες και συμπεριληπτικές ψηφιακές πολιτικές που ενδυναμώνουν τους πολίτες και τις επιχειρήσεις».

Η εργασία που παρέχεται διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι όχι μόνο της ψηφιακής οικονομίας, αλλά συνολικότερα της παγκόσμιας οικονομικής παραγωγής, απασχολώντας σημαντικό κομμάτι του παγκόσμιου πληθυσμού, και συνεισφέροντας στην αύξηση των κερδών πολλών επιχειρήσεων παγκοσμίως. Πράγματι, οι επιχειρήσεις φαίνεται να αξιολογούν την ύπαρξη και αξιοποίησή τους με θετικό πρόσημο, δεδομένου ότι τους εξασφαλίζει μειωμένα κόστη, σε σχέση όχι μόνο με τις υποδομές που θα αξιοποιούσαν υπό άλλες συνθήκες, αλλά και σε σχέση με τις παροχές που δίνουν σε όσους απασχολούν, απαλλαγμένες από υποχρεώσεις που θα είχαν απέναντί τους, εάν έβρισκε εφαρμογή η εργατική νομοθεσία. Παράλληλα, πέρα από τη δυνατότητα που παρέχεται μέσα από τις ψηφιακές πλατφόρμες, σε σχέση με την αναζήτηση του προσωπικού και τις διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης κ.ά., παρέχεται επιπλέον η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να εξασφαλίζουν εργατικό δυναμικό όποτε και για όσο το χρειαστούν, χωρίς να έχουν κάποια δέσμευση απέναντί του, ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες τους, και ως εκ τούτου να επιτυγχάνουν μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα σε σχέση με κάποια άλλη επιχείρηση δραστηριοποιούμενη στον ίδιο κλάδο, η οποία μπορεί να χρησιμοποιεί μόνιμο προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου, τις οποίες δεν μπορεί να λύσει εύκολα σε περίοδο όπου δεν τους έχει ανάγκη με βάση τον όγκο εργασιών της. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες ευνοούν τις επιχειρήσεις αφενός διότι καθίσταται πιο εύκολη και αμεσότερη η διαδικασία της προσαρμογής των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό στις υπάρχουσες κάθε φορά ανάγκες όγκου εργασίας και αφετέρου διότι «παρακάμπτεται» με αυτόν τον τρόπο η εργατική νομοθεσία και συνακόλουθα οι υποχρεώσεις που δεσμεύουν τον εργοδότη απέναντι στους εργαζομένους.

Ωστόσο, εάν εξεταστεί συνολικότερα η διαμόρφωση του εργατικού δικαίου σε μία εξέλιξη μέσα στο χρόνο, προκύπτει η διαπίστωση πως ο μετασχηματισμός της εργασίας δεν έχει την αφετηρία του στη λεγόμενη «4^η βιομηχανική επανάσταση», διαμέσου της ψηφιακής παροχής του και τις νέες προκλήσεις που γεννά για το Δίκαιο. Αντίθετα, διαπιστώνεται πως η αποδυνάμωση του βασικού κορμού των προστατευτικών διατάξεως της εργατικής νομοθεσίας - και κύρια του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου - και η εστίαση σε ατομικές συμβάσεις νέων μορφών παροχών εργασίας, έχει εκκινήσει από τη συμβατική οικονομία, και συνακόλουθα επεκτάθηκε, δεδομένου και του νομοθετικού κενού, στην ψηφιακή εργασία διαμέσου πλατφορμών. Δηλαδή το ζήτημα των επισφαλών όρων εργασίας, με ατομικές συμβάσεις εργασίας ή μερικής απασχόλησης, αμοιβής με το κομμάτι,

διαθεσιμότητας, «ψευδο»αυτοαπασχόλησης και αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι φαινόμενο, που συναντάται αρχικά στη συμβατική οικονομία, διαμέσου πολύχρονων διαδικασιών μετασχηματισμού της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και της προοδευτικής ουσιαστικά «απονέκρωσης» των θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου (Chicci F., Marrone M., and Casilli A.A., 2023). Το σημείο που διαφοροποιεί εν προκειμένω τη συζήτηση για τη διαδικασία ρύθμισης της εργασίας διαμέσου των ψηφιακών πλατφορμών, είναι η αναγκαιότητα να αναγνωριστεί και αυτή η συμβατική σχέση ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, και ως εκ τούτου να υπαχθεί στην εργατική νομοθεσία, για την κατοχύρωση έστω και αυτών των αδύναμων – σε σχέση με το παρελθόν – προστατευτικών για τους εργαζόμενους διατάξεων.

Η νομοθετική ρύθμιση ιδιαίτερα των ψηφιακών πλατφορμών είναι ένα πολυσύνθετο ζήτημα, επειδή πρέπει να λάβει υπόψη ένα πλήθος παραγόντων που αλληλοεπηρεάζονται. Το εργασιακό αυτό φαινόμενο χαρακτηρίζεται από την διάδραση μεταξύ διαφορετικών εννόμων τάξεων κι ως εκ τούτου δικαιοδοσίας. Επίσης παρουσιάζει πολλαπλή ανομοιογένεια, σε σχέση με το καθεστώς απασχόλησης, τη διάρκειά της, τον τρόπο και τα μέσα παροχής της, τον καθορισμό του περιεχομένου της, την άσκηση ή μη του διευθυντικού δικαιώματος και από ποιον.

Η προσπάθεια ρύθμισης της εργασίας αυτής με βάση την Πρόταση Οδηγίας 2021/0414 της Ε.Ε. σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί ένα πρώτο βήμα σε σχέση με την αναγνώριση της εξαρτημένης σχέσης εργασίας και την υπαγωγή των εργαζομένων στην εργατική νομοθεσία. Και αυτό διότι η συμβατική σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη θα θεωρείται αυτόματα ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον πληρούνται τρία τουλάχιστον κριτήρια, που πλαισιώνουν το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος. Τεκμήρια που θα είναι μαχητά, με αντεστραμμένο το βάρος απόδειξης. Αυτό θα ωφελήσει πολλούς εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά όχι όλους, καθότι αποκλείει εκείνους οι οποίοι εργάζονται και για άλλες επιχειρήσεις με σταθερότητα και όχι περιοδικά. Οι επιχειρήσεις/πελάτες είναι αυτές που καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό τα συστατικά εκείνα στοιχεία της παροχής εργασίας, τα οποία απαριθμεί η Ένωση ως τεκμήρια υπέρ της ύπαρξης σχέσης εργασίας, και όχι η ψηφιακή πλατφόρμα, χωρίς ωστόσο, να ορίζει την περίπτωση αυτή, κάτι το οποίο εφόσον μείνει αρρύθμιστο κενό, θα πρέπει να συμπληρωθεί με βάση και πάλι τη νομολογία.

Γενικότερα η Ε.Ε. τόσο με την κεντρική κατεύθυνση που αποτυπώθηκε στην Πράσινη Βίβλου για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας στον 21^ο αιώνα, όσο και με την επιμέρους νομοθετική της παραγωγή, τείνει να αποδυναμώσει τις διατάξεις του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου προς όφελος εκείνων του Ατομικού. Με αυτόν τον τρόπο έχει διαμορφώσει το έδαφος, ώστε ακόμη και για όσους υπαχθούν τελικά στους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, η εφαρμογή του προστατευτικού πλέγματος κανόνων να τείνει να γίνει η εξαίρεση και όχι ο κανόνας.

Βιβλιογραφία

- Chicci F., Marrone M., and Casilli A.A., *Digital Labor and Crisis of the Wage Labor System*, FrancoAngeli, 2023.
- Coffer B., *The European Social Model and the Patchwork of Rules*, Emerald Publishing, 2023.
- Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., *New Institutional Arrangements for Safeguarding Labor Standards*, Emerald Publishing, 2023.
- Coffer B., Harney B., McLaughlin C and Wright C., *Towards a New Web of Rules*, Emerald Publishing, 2023.
- Chang C., Huang W., *The rising Gig Economy in China: Implications for the Protection of Migrant Workers*, Emerald Publishing, 2023.
- Koukiadaki A., *Global Supply Chains and Labor Standards: From a Patchwork of Rules to a Web of Rules?*, Emerald Publishing, 2023.
- McLaughlin C., *Regulatory Experimentation and Gender Inequality*, Emerald Publishing, 2023.
- Uysal K., *Digital Labor Platforms and neoliberal governmentality: the case of platform workers in Turkey*, Emerald Publishing, 2023.
- Gegenhuber T., Schuessler E., Reichshauer G., Thater L., *Building Collective Institutional Infrastructures for Decent Platform Work: The development of a crowdwork agreement in Germany*, Emerald Publishing, 2022.
- Kougiannou N. and Holland P., *Employee Voice and Silence in the Digital Era*, Emerald Publishing, 2022.
- Santana M., Valle-Cabrera R., *New Directions in the Future of Work*, Emerald Publishing, 2022.
- De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. και Shamsfakhr F., *Digital Labor Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, EP, 2021
- European Parliamentary Research Service, *Digital automation and the future of work*, European Parliament, 2021.
- Heeks R., Graham M., Mungai P., Van Belle J and Woodcock J., *Systematic evaluation of gig work against decent work standards: The development and application of Fairwork framework*, Taylor and Francis, 2021
- ILO, *the role of digital labor platforms in transforming the world of work*, ILO, 2021.
- M. Kwan, *Automation, and the International Human Right to Work*, Ατλάντα, Emory University School of Law, 2021.
- Raj-Reichert G., Zajak S, Helmerich N, *Introduction to special issue on digitalization, labour and global production*, Sage, 2021.
- Rosin A., *Platform work and fixed-term employment regulation*, Sage, 2021.
- Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», *SOC/660: Οι προκλήσεις της τηλεργασίας.*, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2021.

- Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, EP, 2020
- World Economic Forum, *The Charter of principles for good platform work*, 2020, διαθέσιμο: [https://www3.weforum.org/docs/WEF Charter of Principles for Good Platform Work.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf)
- Πο, *Digital Labor Platforms and the future of work*, ILO, 2019.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Οικοδόμηση της εμπιστοσύνης στην ανθρωποκεντρική τεχνητή νοημοσύνη*, Ανακοίνωση της Ε.Ε. προς το Ε.Κ., το Ε.Σ., την Ε.Ο.Κ.Ε. και την Επιτροπή των Περιφερειών, Βρυξέλλες, 2019
- Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με «δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα – νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη». [2019/2186 (INI)], 2019.
- Δ.Α. Τραυλός-Τζανετάτος, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, εκδ. Σάκκουλα 2019
- Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων, *Ευκαιρία για πιο παραγωγικές επιχειρήσεις και καλύτερη ζωή για τους εργαζόμενους*, ΣΕΒ, 2019
- Howcroft D., Bergvall-Kareborn B., *A Typology of Crowdwork*, Sage, 2019.
- Whiteford, P., and Heron, A., *Australia: Providing social protection to non-standard workers with tax financing. In The future of social protection: What works for non-standard workers?*, OECD Publishing, 2018
- Έκθεση σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας στην ΕΕ για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων, 2018/2077, Ε.Κ, 2018.
- Eurofound - ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017
- A.I. Tavares, *Telework and health effects review*, International Journal of Healthcare, 2017
- Κ.Χ. Χρυσόγονος, Σπ.Β. Βλαχόπουλος, *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.
- Global Challenge Insight Report, *The future of jobs. Employment, skills, and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, World Economic Forum, 2016.
- Δ. Α. Τραυλός-Τζανετάτος, *Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking*, ΕΕργΔ, 2016.
- Ε. Ρεθυμιωτάκη, *Πηγές του δικαίου και νομικός πλουραλισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, εκδ. Σάκκουλα, 2012.
- Γ. Λεβέντη, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007.
- Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας στον 21^ο αιώνα, Ε.Ε., 2006
- Γ. Θεοδόσης, *Συλλογικό, Αυτορρύθμιση*, Σάκκουλας, 2005.
- Λ. Μήτρου, *Το δίκαιο στην κοινωνία της πληροφορίας*, Σάκκουλας, 2002.
- S. Montreuil and K. Lippel, *Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications*, Safety Science 41, 2003

Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, Προσεγγίσεις στην κατάσταση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα, Αθήνα, εκδ. Σύγχρονη Εποχή, 2001

Νομοθετικά Κείμενα

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Σύνταγμα της Ελλάδας

Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2021/0414

N.4808/2021

Πρόταση Οδηγίας 396/2021 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες

Ψήφισμα του Ε.Κ. για το δικαίωμα στην αποσύνδεση (2021/2181 INL)

Νομολογία

C-692/2019 ΔΕΕ

C-658/2018 ΔΕΕ

C-229/2014 ΔΕΕ

C-413/2013 ΔΕΕ

C-428/2009 ΔΕΕ

C-256/2001 ΔΕΚ

C-66/1985 ΔΕΚ