



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ΨΗΦΙΑΚΕΣ

ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Copyright INE ΓΣΕΕ © 2024

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα
Τηλ: 210 3327710
Fax: 210 3304452
E-mail: info@inegsee.gr
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του INE ΓΣΕΕ

Η Συντακτική ομάδα: Μαμματάς Ζαχαρίας, Ρίζος Βασίλης,
Βαϊόπουλος Αχιλλέας
Επιμέλεια: Άντα Σταμάτη
Σχεδιασμός - σελιδοποίηση: Γιάννης Γιαννακόπουλος

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

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	5
1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας: Μια εννοιολογική προσέγγιση . .	7
2. Οι σχέσεις απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας	11
3. Ευκαιρίες απασχόλησης	13
4. Προκλήσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων	16
5. Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις από την απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών	19
6. Το νομικό πλαίσιο της εργασίας μέσω «ψηφιακών πλατφορμών» . . .	25
6.1 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ Ν.4808/2021	25
6.2 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ	29
6.3 ΣΧΕΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ	32
7. Πηγές	34



Κυβερνοχώρος. Μια συναινετική παραίσθηση, την οποία ζουν καθημερινά εκατομμύρια νόμιμοι χειριστές σε κάθε χώρα και παιδιά που μαθαίνουν τις μαθηματικές έννοιες. Μια γραφική αναπαράσταση των δεδομένων που προέρχονται από το σύνολο όλων των υπολογιστών του κόσμου. Αδιανόητη πολυπλοκότητα. Γραμμές φωτός που διασχίζουν το ά-χωρο του νου, συμπλέγματα και αστερισμοί δεδομένων. Σαν τα φώτα της πόλης που τρεμοσβήνουν.

Ουίλλιαμ Γκίμπσον,
Νευρομάντης

Εισαγωγή

Την τελευταία δεκαετία, ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων υπόκειται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, η μερική απασχόληση, τα ευέλικτα ωράρια ή η εργασία σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.¹ Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη τους ρυθμούς ανάπτυξης της ψηφιακής τεχνολογίας σε συνδυασμό με τη διαδομένη χρήση του διαδικτύου, την απομακρυσμένη χρήση συσκευών μέσω υπολογιστών και κινητών τηλεφώνων, την αποθήκευση, πρόσβαση και επεξεργασία δεδομένων σε κεντρικές μονάδες, την αυτοματοποίηση της παραγωγής και της λήψης διοικητικών αποφάσεων μέσω εφαρμογής αλγορίθμων, αναδύονται νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης εντός του πεδίου δραστηριότητας της ψηφιακής οικονομίας.

Ειδικά κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19, έγινε ορατό το φαινόμενο της κατάτμησης της εργασίας σε επιμέρους παραδοτέα «κομμάτια» (gigs), ενώ αυξήθηκε σημαντικά η ζήτηση για εξωτερικούς συνεργάτες, ανεξάρτητους υπεργολάβους και ελεύθερους επαγγελματίες (freelancers) για παροχή εργασίας (διά ζώσης ή εξ αποστάσεως) σε ψηφιακές πλατφόρμες (digital platforms).² Οι πλατφόρμες αυτές λειτουργούν ως μεσάζοντες, διασυνδέουν δηλαδή την προσφορά και ζήτηση για αμειβόμενη εργασία μέσω διαφόρων ψηφιακών εφαρμογών, μετατρέπουν την εργασία σε εμπορεύσιμο αγαθό και την πωλούν ως υπηρεσία. Την ίδια στιγμή διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην ψηφιακή μετάβαση της ευρωπαϊκής οικονομίας, ενώ το μέγεθος της οικονομίας των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σχεδόν πενταπλασιαστεί, από περίπου 3 δισ. ευρώ το 2016 σε περίπου 14 δισ. ευρώ το 2020.³

Οι παραπάνω οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις πυροδοτούν θεμελιώδεις αλλαγές στις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις και διαστέλλουν τα όρια μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης. Τα επιχειρηματικά μοντέλα που επικράτησαν στο πεδίο της ψηφιακής οικονομίας μετά την οικονομική κρίση του 2007-2008 και αξιοποιούν τις τεχνολογικές εξελίξεις οι οποίες αναφέρθηκαν παραπάνω εμφανίζουν την τάση να εξωτερικεύουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερο μέρος του εργασιακού κόστους και να αυξάνουν τα κέρδη τους μέσω του μειωμένου κόστους παροχής υπηρεσιών διαμεσολάβησης.⁴ Για την περιγραφή αυτών των επιχειρηματικών μοντέλων έχουν

1 Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens.

2 Stephany, F., Kässli, O., Rani, U. & Lehdonvirta, V. (2021). *Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market*. *Big Data & Society*. <https://doi.org/10.1177/20539517211043240>

3 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_21_2944

4 Λιωτζέρης, Π. (2018). «Επισημάνσεις και σχόλια με αφορμή τη μελέτη του βιβλίου του Nick Srnicek Καπιταλισμός της ψηφιακής πλατφόρμας», *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, 4/2018.

κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί στη διεθνή βιβλιογραφία όροι όπως συνεργατική οικονομία (*collaborative economy*), οικονομία της πλατφόρμας (*platform economy*), οικονομία του διαμοιρασμού (*shared economy*), κατά παραγγελία οικονομία (*on demand economy*), οικονομία των επιμέρους παραδοτέων αγαθών και υπηρεσιών (*gig economy*), οικονομία του πλήθους (*crowd economy*). Οι όροι αυτοί κατά τη χρήση τους στον δημόσιο λόγο εμφανίζουν αφενός εννοιολογικές ομοιότητες, αφετέρου περικλείουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και πιθανόν αντικρουόμενες αντιλήψεις στο πλαίσιο άσκησης πολιτικής για τη ρύθμιση του φαινομένου. Ενδεικτικά, οι κοινωνικοί εταίροι σε χώρες όπως η Δανία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ιταλία και η Σλοβενία θεωρούν τον όρο *οικονομία του διαμοιρασμού* παραπλανητικό, αφού η πρακτική του διαμοιρασμού σπάνια εμφανίζεται στο πλαίσιο των εμπορικών συναλλαγών,⁵ ενώ στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο χρησιμοποιείται περισσότερο ο όρος *gig economy*.

Για τις ανάγκες του παρόντος κειμένου πληροφόρησης επιλέχθηκε ο όρος *οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών* (*digital platform economy*), που προτείνεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), αφού σκοπός της ομάδας σύνταξης είναι η ανάλυση του φαινομένου στο επίπεδο του μετασχηματισμού της εργασίας εντός των επιχειρηματικών μοντέλων οργάνωσης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (*digital labour platforms*).

⁵ Ειδικά στη Φινλανδία ο όρος δεν χρησιμοποιείται σε σχέση με την απασχόληση αλλά μόνο στο πλαίσιο άλλων συναλλαγών που διενεργούνται με τη διαμεσολάβηση πλατφόρμας. Βλ. Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας: Μια εννοιολογική προσέγγιση

Με τον γενικό όρο ψηφιακές πλατφόρμες (digital platforms) προσδιορίζονται τα ψηφιακά δίκτυα τα οποία συντονίζουν συναλλαγές με τη χρήση αλγορίθμων⁶ και αναδύθηκαν από το συνδυασμό των αποκεντρωμένων πληροφοριακών δικτύων, της ανάλυσης μεγάλων δεδομένων (big data analytics) και των κινητών ψηφιακών συσκευών. Η βασική ιδέα περιλαμβάνει έναν ψηφιακό χώρο όπου μπορούν να συναντηθούν οι προσφέροντες τις υπηρεσίες ή τα αγαθά με τους δυνητικά ενδιαφερόμενους καταναλωτές. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) ορίζει την πλατφόρμα ως μια «ψηφιακή υπηρεσία που διευκολύνει τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων ξεχωριστών αλλά αλληλεξαρτώμενων συνόλων χρηστών (εταιρειών ή ατόμων) που αλληλεπιδρούν μέσω της υπηρεσίας στο διαδίκτυο».⁷

Οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν μια νέα μορφή οικονομικής δραστηριότητας, δεδομένου ότι δεν εμπίπτουν επακριβώς σε καμία από τις δύο βασικές μορφές οικονομικού συντονισμού του σύγχρονου καπιταλισμού, τις επιχειρήσεις και τις αγορές. Για την ακρίβεια, αποτελούν μια ενδιάμεση κατάσταση, ενσωματώνοντας ταυτόχρονα στοιχεία και των δύο. Διασυνδέουν την προσφορά και ζήτηση ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας και διαχειρίζονται με άμεσο τρόπο τη συναλλαγή που προκύπτει από τη διαδικασία διαμεσολάβησης. Με αυτό τον τρόπο αναδιοργανώνουν τις αγορές, επηρεάζουν τον ανταγωνισμό, παρουσιάζουν οικονομικές ευκαιρίες, αλλά και προκλήσεις, για τα υφιστάμενα ρυθμιστικά πλαίσια.⁸

Οι ψηφιακές πλατφόρμες καλύπτουν ένα διευρυνόμενο φάσμα δραστηριοτήτων, όπως η ανοικίαση ακινήτων και αγαθών, η δημιουργία λογισμικού και περιεχομένου, τα κοινωνικά δίκτυα, οι ηλεκτρονικές πληρωμές, οι τηλεπικοινωνίες, οι οικιακές εργασίες, η παροχή φροντίδας, η παροχή συμβουλών, το ηλεκτρονικό εμπόριο, η ανεύρεση γιατρών, τεχνικών ή συνεργείων καθαρισμού, η χρήση μεταφορικών οχημάτων και η αγοραπωλησία ειδών διατροφής.⁹

6 Eurofound (2018). Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

7 OECD, Employment Outlook, 2019.

8 Kenney, M. & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. Issues in science and technology. 32. 61-69.

9 Λιτζέρης, Π. (2018). «Επιστημόνες και σχόλια με αφορμή τη μελέτη του βιβλίου του Nick Srnicek Καπιταλισμός της ψηφιακής πλατφόρμας», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 4/2018.

Σε πρόσφατη έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)¹⁰ επιχειρήθηκε μια ταξινόμηση των ψηφιακών πλατφορμών με βάση τις υπηρεσίες που προσφέρουν, με σκοπό την αποτελεσματικότερη ανάλυση του φαινομένου της απασχόλησης σε αυτές. Η ταξινόμηση αυτή αποτυπώνεται στο Σχήμα 1 που ακολουθεί και περιλαμβάνει τέσσερις βασικούς τύπους ψηφιακών πλατφορμών:

1. Πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες σε ανεξάρτητους χρήστες, όπως τα κοινωνικά δίκτυα, οι υπηρεσίες διαφήμισης, οι εφαρμογές ηλεκτρονικών πληρωμών και η ενοικίαση αγαθών και ακινήτων.
2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας οι οποίες προσφέρουν ως υπηρεσία τη διαμεσολαβημένη εργασία και αποτελούν το αντικείμενο μελέτης του παρόντος κειμένου πληροφόρησης.
3. Πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες εξυπηρέτησης εταιρικών πελατών (business to business).
4. Υβριδικές πλατφόρμες, που συνδυάζουν την προσφορά υπηρεσιών σε ανεξάρτητους χρήστες με τη διαμεσολαβημένη εργασία.



Σχήμα 1: Τύποι ψηφιακών πλατφορμών

Πηγή: ILO

¹⁰ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, όπως έχει ήδη αναφερθεί, λειτουργούν ως διαμεσολαβητές και ουσιαστικά διασυνδέουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Ειδικότερα, η αμειβόμενη εργασία ανατίθεται κυρίως σε εξωτερικούς συνεργάτες και οργανώνεται στο πλαίσιο ενός ψηφιακού περιβάλλοντος, όπου διασυνδέονται τρία συμβαλλόμενα μέρη: η ψηφιακή πλατφόρμα ως μεσάζων, οι πελάτες και οι εργαζόμενοι. Επιπλέον, οι θέσεις εργασίας κατακερματίζονται σε επιμέρους παραδοτέα, ενώ οι υπηρεσίες παρέχονται κατά παραγγελία.¹¹ Καθώς το κυρίως εμπορεύσιμο αγαθό είναι η εργασία και όχι υλικά αγαθά ή κεφάλαια, οι πλατφόρμες πωλήσεων (π.χ. eBay), οι πλατφόρμες ενοικίασης καταλυμάτων (π.χ. Airbnb) και οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες ξεφεύγουν από τον ως άνω ορισμό.

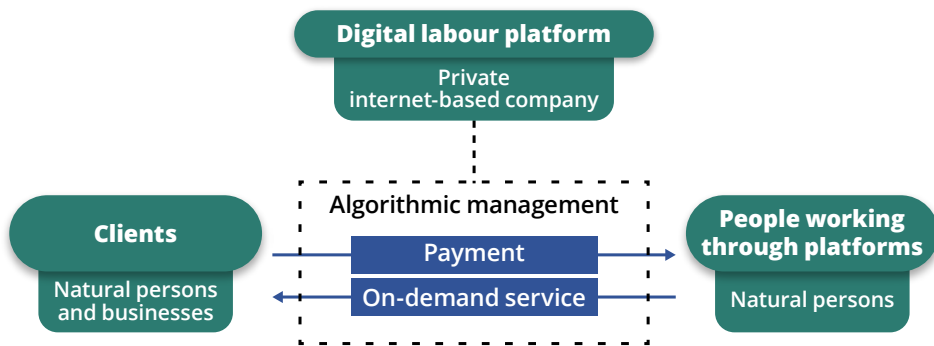
«Το επιχειρηματικό μοντέλο της ψηφιακής πλατφόρμας συνεχίζει σε αρκετές περιπτώσεις την παράδοση της λιτής παραγωγής (ιδίως ως προς την επιδίωξη της μείωσης του κόστους παραγωγής, με έμφαση στις μειώσεις προσωπικού και μισθών), που ξεκίνησε τη δεκαετία του '70, και ακόμη πιο πολύ κλιμακώνει την αντικατάσταση σταθερής μισθωτής εργασίας από την υπεργολαβία και την εξωτερική ανάθεση (outsourcing)».¹²

Αυτό το νέο επιχειρηματικό μοντέλο επιτρέπει στις πλατφόρμες να οργανώνουν την εργασία χωρίς να χρειάζεται να επενδύσουν σε κεφάλαια ή να προσλάβουν υπαλλήλους με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, μεσολαβούν μεταξύ των εργαζομένων που εκτελούν τα καθήκοντα και των πελατών και διαχειρίζονται το σύνολο της διαδικασίας με αλγόριθμους. Ως εκ τούτου, ως **ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας** νοούνται **τα ψηφιακά δίκτυα που προσφέρουν υπηρεσίες διαμεσολαβημένης εργασίας με τη χρήση και εφαρμογή αλγοριθμικής διαχείρισης**.¹³

11 Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

12 Λιντζέρης, Π. (2018) «Επιστημόνες και σχόλια με αφορμή τη μελέτη του βιβλίου του Nick Srnicek Καπιταλισμός της ψηφιακής πλατφόρμας», Έρευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 4/2018, σσ. 32.

13 Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F. & GonzálezVázquez, I., Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.



Σχήμα 2: Επιχειρηματικό μοντέλο ψηφιακών πλατφορμών εργασίας

Πηγή: Digital labour platforms in the EU Mapping and business models, Final Report, A study prepared by CEPS for the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) May 2021

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) διακρίνει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας σε δύο επιμέρους κατηγορίες με βάση τον τόπο στον οποίο λαμβάνει χώρα η εκτέλεση των εργασιών: στις **online web-based πλατφόρμες** (στις οποίες οι εργασίες εκτελούνται διαδικτυακά ή εξ αποστάσεως από τους εργαζομένους) και στις **location-based πλατφόρμες** (σε αυτή την περίπτωση οι εργασίες εκτελούνται σε καθορισμένη φυσική τοποθεσία).¹⁴

Οι online web-based πλατφόρμες εργασίας προσφέρουν μια ποικιλία υπηρεσιών τόσο σε ανεξάρτητους χρήστες όσο και σε εταιρικούς πελάτες. Παραδείγματα online web-based πλατφορμών αποτελούν η Clickworker, η Urwork, η Freelancer, η Topcoder, η Amazon Mechanical Turk (AMT), DocOnline κ.ά., και επιτρέπουν στους εργαζομένους να συνδεθούν με πελάτες για συγκεκριμένες εργασίες που περιλαμβάνουν –μεταξύ άλλων– τη μετάφραση, τον γραφιστικό σχεδιασμό, την ανάπτυξη λογισμικού και την παροχή ιατρικών συμβουλών. Η δεύτερη κατηγορία ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (location-based) σχετίζεται με την εργασία που παρέχεται σε καθορισμένη τοποθεσία. Τέτοιες εργασίες αφορούν συνήθως την παράδοση ειδών διατροφής (Wolt, efood, Deliveroo κ.ά.), υπηρεσίες μεταφορών (Uber, Taxibeat) και διάφορες οικιακές εργασίες (Douleutaras, myconstructor) κ.ά.

Αν και είναι δύσκολο να μετρηθεί η κλίμακα του φαινομένου για διάφορους λόγους –συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης ενός ενιαίου ορισμού, του τρόπου κατακερματισμού των θέσεων εργασίας σε επιμέρους παραδοτέα και του γεγονότος ότι οι περισσότερες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας λειτουργούν διασυστοριακά–, υπολογίζεται πως η εξάπλωσή τους είναι ραγδαία (σύμφωνα με τα στοιχεία της βάσης δεδομένων Crunchbase), δεδομένου ότι το 2010 υπήρχαν 142, ενώ το έτος 2023 ήταν σε λειτουργία 777 σε παγκόσμιο επίπεδο.¹⁵

¹⁴ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

¹⁵ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

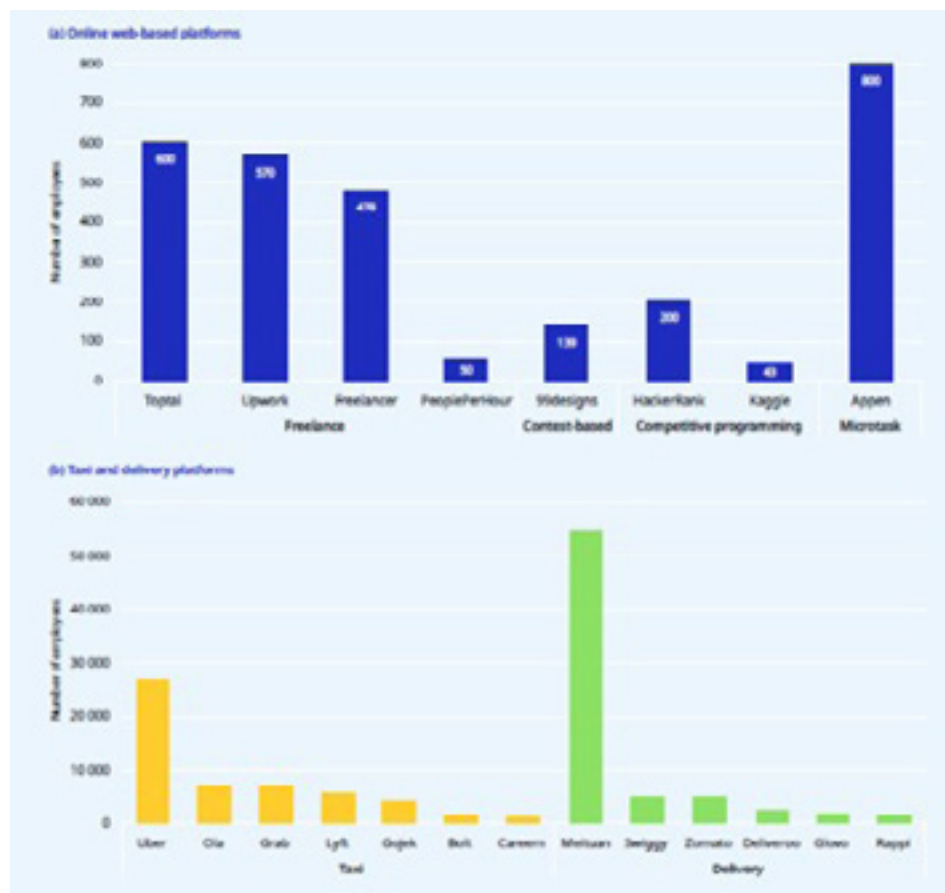
2. Οι σχέσεις απασχόλησης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν διαμορφώσει ένα δυαδικό μοντέλο απασχόλησης (εσωτερική και εξωτερική απασχόληση). Διατηρούν κατά κανόνα έναν μικρό πυρήνα εργαζομένων με άμεση σχέση εξαρτημένης εργασίας και έναν μεγάλο αριθμό εξωτερικών συνεργατών, το έργο των οποίων διαμεσολαβείται μέσω της πλατφόρμας. Οι εργαζόμενοι στην πρώτη κατηγορία συνήθως επιφορτίζονται με τη συντήρηση, διαχείριση και λειτουργία της εταιρείας και αποτελούν ένα μικρό ποσοστό επί του συνόλου των άμεσα και έμμεσα απασχολούμενων με την πλατφόρμα. Οι εργαζόμενοι στη δεύτερη κατηγορία συνήθως ταξινομούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενοι ή ανεξάρτητοι υπεργολάβοι, αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού της πλατφόρμας και συχνά καλούνται να πληρώνουν διάφορα είδη τελών προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε εργασίες που προσφέρονται μέσω της πλατφόρμας.

Η παραπάνω συνθήκη συναντάται και στις δύο κατηγορίες πλατφορμών (location-based και online web-based), ωστόσο το φαινόμενο είναι πολύ πιο έντονο στην περίπτωση των online web-based πλατφορμών, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την εταιρεία PeoplePerHour. Η συγκεκριμένη πλατφόρμα απασχολεί 50 υπαλλήλους (Σχήμα 3) με σχέση εξαρτημένης εργασίας και ταυτόχρονα διαμεσολαβεί το έργο ενός εργατικού δυναμικού που υπερβαίνει τα 2,4 εκατομμύρια συνεργάτες.¹⁶ Στις location-based πλατφόρμες απασχολούνται εμφανώς περισσότεροι εργαζόμενοι σε σύγκριση με τις online web-based, όμως και σε αυτή την περίπτωση αποτελούν μια ισχυρή μειοψηφία στο σύνολο του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού κάθε πλατφόρμας. Για παράδειγμα, η Uber απασχολεί 26.900 υπαλλήλους με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, ενώ την ίδια στιγμή διαθέτει περισσότερους από 5 εκατομμύρια εξωτερικούς συνεργάτες σε 69 χώρες. Εξάιρεση αποτελεί η κινεζική εταιρεία Meituan, η οποία δραστηριοποιείται στην τροφοδianoμή και απασχολεί 54.580 εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Υπάρχουν βάσιμες ενδείξεις πως στο μέλλον θα επιχειρήσει τη μετάβαση στην εξωτερική ανάθεση, καθώς η πλειοψηφία των εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε υπηρεσίες παράδοσης προϊόντων και μεταφορών επιχειρούν σε πρώτη φάση την εδραίωσή τους στην αγορά και στη συνέχεια επιδιώκουν τη μείωση του εργασιακού κόστους με τη μετατροπή συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας σε παροχή υπηρεσιών από ελεύθερους επαγγελματίες ή ανεξάρτητους συνεργάτες (freelancers). Πρόσφατο παράδειγμα στη χώρα μας αποτέλεσε η αποτυχημένη από-

¹⁶ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

πειρα μετατροπής της σχέσης απασχόλησης των τροφοδιανομένων της efood με μήνυμα που έστειλε η εταιρεία στα κινητά τηλέφωνα 115 διανομένων, μέσω του οποίου εξέφρασε την πρόθεσή της να αλλάξει το εργασιακό καθεστώς τους από μισθωτών σε ανεξάρτητων συνεργατών (freelancing).¹⁷



Σχήμα 3: Αριθμός εργαζομένων που προσλήφθηκαν απευθείας από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, 2019-2020

Πηγή: ILO

¹⁷ Μετά τις απεργίες και τις κινητοποιήσεις των τροφοδιανομένων αλλά και τις αντιδράσεις καταναλωτών –κυρίως στα social media– που προκάλεσε η απόφαση της εταιρείας Online Delivery, αναφορικά με την αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων, η εταιρεία ανακοίνωσε πως μετατρέπει τις συμβάσεις 2.016 διανομένων σε αορίστου χρόνου. <https://m.naftemporiki.gr/story/1780117/efood-se-aristou-xronou-oles-oi-sumbaseis-ton-ergazomenon>.

3. Ευκαιρίες απασχόλησης

Η οικονομική κρίση ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19, σε συνέχεια της δεκαετούς οικονομικής κρίσης, επιτάχυνε τις εξελίξεις στον ψηφιακό μετασχηματισμό βασικών υπηρεσιών του κράτους αλλά παράλληλα οδήγησε ταχύτατα στην ψηφιοποίηση της εργασίας, δημιουργώντας νέα μοντέλα εργασίας.

Ένα τέτοιο μοντέλο αποτελεί η εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Η εργασία σε αυτές τις ψηφιακές πλατφόρμες έχει αποκτήσει διασυννοριακή μορφή καθιστώντας απαραίτητη την ανάγκη να υπάρξουν από κοινού πρωτοβουλίες από την Ευρωπαϊκή Ένωση, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς φορείς, στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή ενός κοινού νομοθετικού πλαισίου γύρω από την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, το οποίο να διέπει το εργατικό δίκαιο όλων των κρατών-μελών της ΕΕ.

Η άσκηση εργασίας με τον τρόπο αυτό δημιούργησε ευκαιρίες απασχόλησης σε μια περίοδο που η εργασία αναστελλόταν, κυρίως σε κλάδους συναφείς με την κοινωνική επαφή και την κοινωνικοποίηση. Η αύξηση της ζήτησης εργασίας στις ψηφιακές πλατφόρμες μπορεί να ερμηνευτεί από το γεγονός ότι παρέχει μια σειρά πλεονεκτημάτων, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους, στο πλαίσιο της ανάγκης για ευελιξία της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με το Eurofound,¹⁸ η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες δημιουργεί επίσης σειρά ευκαιριών σχετικά με την αγορά εργασίας, όπως εύκολη πρόσβαση σε αυτήν, πηγή επιπλέον εισοδήματος, τόνωση της αυτοαπασχόλησης, κατάργηση της αδήλωτης εργασίας, ευελιξία στα ωράρια εργασίας, σεβασμό της διαφορετικότητας και πρόληψη της διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένων βάσει εθνικότητας, γενετήσιου προσανατολισμού, αναπηρίας αλλά και γεωγραφικής θέσης.

Άτομα με δυσκολίες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας, τα οποία ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (όπως μετανάστες, γυναίκες, ΑμεΑ, μακροχρόνια άνεργοι κ.ά.), αξιοποίησαν δημιουργικά την ευκαιρία που αναδείχτηκε από την ανάπτυξη ευκαιριών και επέκταση της ζήτησης εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών, αποκτώντας εισόδημα και αναπτύσσοντας νέες δεξιότητες μακριά από διακρίσεις που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν στο μέρος όπου διαβιούν. Ειδικότερα, άτομα από αναπτυσσόμενες χώρες, με δυσμενείς οικονομικά και κοινωνικά συνθήκες, έχουν ευκαιρίες για απασχόληση σε εταιρείες οικονομικά αναπτυσσόμενων χωρών με καλύτερους οικονομικά όρους εργασίας.

18 Eurofound (2019). Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf.

Επιπλέον, άτομα ήδη ενταγμένα στην αγορά εργασίας ανακάλυψαν νέες, πρόσθετες συχνά, πηγές εισοδήματος από εργασία, συμπληρώνοντας ή αποκτώντας εισόδημα από την ανάληψη επιμέρους παραδοτέων (gigs) μέσω των πλατφορμών, την περίοδο μάλιστα που υπέστησαν αναστολή εργασίας ή μετατροπή των συμβάσεων εργασίας τους προς το δυσμενέστερο λόγω της μείωσης του κύκλου εργασιών των εργοδοτών τους, ως απόρροια της κρίσης.

Την ίδια στιγμή, άτομα με αυξημένες υποχρεώσεις (άρα και χρονική πίεση) ή νέοι που ζητούν να έχουν άφθονο προσωπικό χρόνο έχουν την ευκαιρία να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους αξιοποιώντας αυτή τη μορφή εργασίας, αφού μπορούν να εργάζονται με ευελιξία, χωρίς σταθερό και δομημένο ωράριο εργασίας, εν αντιθέσει με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις συμβάσεις εργασίας. Επίσης, δεν έχουν υποχρέωση μετακίνησης, και ιδιαίτερα τακτικής, στον τόπο που εδρεύει η εργοδότηρια επιχείρηση, εξοικονομώντας έτσι χρόνο και χρήμα.

Παράλληλα, οι απασχολούμενοι μέσω ψηφιακών πλατφορμών έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν ή/και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες,¹⁹ όπως είναι οι υψηλές τεχνικές δεξιότητες για περιπτώσεις πλατφορμών που διαθέτουν εργαζομένους στον τομέα της πληροφορικής, της μηχανολογίας και του σχεδιασμού γραφικών. Επιπλέον δεξιότητες είναι σαφώς οι ψηφιακές, καθώς οι gig-workers μαθαίνουν να πλοηγούνται, να εργάζονται και να επικοινωνούν σε ένα αμιγώς ψηφιακό περιβάλλον, όπως επίσης η επαρκής γνώση ξένων γλωσσών, ιδίως της αγγλικής, δεδομένου ότι οι πλατφόρμες απευθύνονται κατά κανόνα σε παγκόσμια κλίμακα. Άλλες δεξιότητες σχετιζόμενες με τα συγκεκριμένα περιβάλλοντα εργασίας είναι η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα και η οργανωτικότητα, αφού στις εργασίες αυτές πρέπει να τηρούνται πιστά οι προθεσμίες υλοποίησης και παράδοσης έργου. Τέλος, εκ των υν ουκ άνευ είναι η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων, με την αξιοποίηση των οποίων ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σε θέση να προωθή τον εαυτό του, ώστε να αποσπά καλύτερες αξιολογήσεις και να αναλαμβάνει περισσότερα και «σπουδαιότερα» επιμέρους έργα.

Τα γεγονότα των τελευταίων ετών που έφεραν στο προσκήνιο τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ως μέσο διασύνδεσης της προσφοράς και ζήτησης εργασίας δημιούργησαν παράλληλα ευκαιρίες και για τους εργοδότες. Η ταχεία εξάπλωση των πλατφορμών κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης διαδραμάτισε έναν καίριο ρόλο στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας της οικονομίας και στη συνέχιση της λειτουργίας επιχειρήσεων – ειδικά στον κλάδο της εστίασης, ο οποίος επλήγη ισχυρά από τα μέτρα κοινωνικού περιορισμού.

¹⁹ Cedefop (2020). Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study, ISBN: 978-92-896-3058-0, doi:10.2801/588297, TI-RF-20-003-EN-N, Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116.

Με τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας οι εργοδότες εξασφάλισαν υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό για επιμέρους έργα με ταχύτερο τρόπο, αποφεύγοντας χρονοβόρες (και κοστοβόρες συχνά) διαδικασίες επιλογής προσωπικού, επιτυγχάνοντας το επιθυμητό *skill-matching*,²⁰ εκτός φυσικού περιβάλλοντος και μακριά από τις συνήθεις διαδικασίες δημοσίευσης αγγελιών εργασίας, συλλογής και αξιολόγησης βιογραφικών, διεξαγωγής συνεντεύξεων και διαδικασιών αξιολόγησης υποψήφιων εργαζομένων. Επιπλέον, νεοφυείς εταιρείες δεν δεσμεύονται με τον τρόπο αυτό στην επένδυση για απασχόληση «σταθερού» εργατικού δυναμικού, ενώ μικρές και σε κρίση επιχειρήσεις που επιλέγουν να συνεργάζονται με *gig-workers* έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιούν την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα που τους δίνει ο συγκεκριμένος τρόπος εργασίας, ωθούμενες στην παραγωγή των προϊόντων τους μέσα από ένα τέτοιο περιβάλλον και μετατρέποντας έτσι την πανδημία από πρόβλημα σε ευκαιρία. Πρόσθετο όφελος για τις εν λόγω επιχειρήσεις είναι και το γεγονός ότι δεν υπόκεινται πάντα στις υποχρεώσεις που απορρέουν από το εκάστοτε εργατικό δίκαιο, απαλλασσόμενες συχνά από την υποχρέωση για ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου που απασχολούν μέσα από τις πλατφόρμες, από την υποχρέωση για παροχή αδειών –ιδίως μετ’ αποδοχών– και από την παροχή δώρων, πρόσθετων αμοιβών κ.ά.

Αυτά άλλωστε συνιστούν σήμερα και τη μεγαλύτερη πρόκληση για τις κυβερνήσεις, τους κοινωνικούς φορείς, τα ασφαλιστικά συστήματα και τις φορολογικές αρχές: πρόκληση που πρέπει να εξεταστεί, να μελετηθεί ενδελεχώς και να αντιμετωπιστεί, δημιουργώντας ένα πλαίσιο με όρους κοινωνικής προστασίας του εργαζομένου και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα, διασφαλίζοντας αξιοπρεπείς όρους εργασίας.

20 OECD (2019). *Gig Economy Platforms: Boon or Bane?*, Economic Department Working Papers, No. 1550, Paris.

4. Προκλήσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Το επιχειρηματικό μοντέλο εργασίας των ψηφιακών πλατφορμών έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή κατάσταση των ατόμων που απασχολούνται μέσω αυτών. Τοποθετώντας τον εαυτό τους ως ενδιάμεσο μεταξύ του πελάτη και του παρόχου υπηρεσιών, οι ψηφιακές πλατφόρμες μπορούν να μεταφέρουν το μεγαλύτερο μέρος του κόστους, του ρίσκου και των υποχρεώσεων σε άλλα μέρη, συνήθως στο άτομο που εργάζεται μέσω της πλατφόρμας ως αυτοαπασχολούμενος και στον πελάτη. Το καθεστώς απασχόλησης ορίζεται και διευκρινίζεται ξεκάθαρα μόνο από μια μειοψηφία των ψηφιακών πλατφορμών στο πλαίσιο αποδοχής των όρων και των προϋποθέσεων συμμετοχής.²¹

Έχει δημιουργηθεί επίσης μια αγορά εργασίας δύο ταχυτήτων: από τη μία ένα βασικό εργατικό δυναμικό που απασχολείται άμεσα από την πλατφόρμα και από την άλλη ένα εργατικό δυναμικό που του ανατίθεται να απασχοληθεί σε εξωτερικούς συνεργάτες και του οποίου η εργασία διαμεσολαβείται μέσω της πλατφόρμας. Οι εργαζόμενοι της πρώτης κατηγορίας έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, ενώ αυτοί της δεύτερης συχνά κατηγοριοποιούνται ως αυτοαπασχολούμενοι ή ανεξάρτητοι εργολάβοι από τις πλατφόρμες και η συντριπτική τους πλειονότητα δεν έχει συμβατική σχέση εργασίας, αλλά συχνά πρέπει να πληρώσει, λ.χ. συνδρομή στην πλατφόρμα, προκειμένου να αποκτήσει πρόσβαση σε εργασία. Οι συνθήκες εργασίας αυτών των εργαζομένων ρυθμίζονται από συμφωνίες παροχής υπηρεσιών των πλατφορμών, οι οποίες καθορίζουν την προστασία και τα δικαιώματα στο χώρο εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε ψηφιακές πλατφόρμες συχνά ταξινομούνται ως ανεξάρτητοι υπεργολάβοι, συνήθως δεν έχουν την ελευθερία και την αυτονομία να οργανώνουν οι ίδιοι το ρυθμό και την ένταση της εργασίας τους. Παράλληλα, η αλγοριθμική διαχείριση που χρησιμοποιείται για την ανάθεση εργασιών, τον εντοπισμό των εργαζομένων και την αξιολόγησή τους δημιουργεί αναγκαία πρότυπα συμπεριφοράς που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας τους. Επιπρόσθετα, λόγω της ειδικής συνθήκης εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, που βασίζεται σε καθήκοντα τα οποία εκτελούνται σε ειδική βάση, υπάρχει μεγαλύτερη αβεβαιότητα όσον αφορά τα δικαιώματα και το επίπεδο της κοινωνικής προστασίας, τις συνθήκες εργασίας ή τη σταθερότητα της απασχόλησης.

²¹ Digital labour platforms in the EU Mapping and business models, Final Report, A study prepared by CEPS for the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) May 2021.

Σημειωτέον ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες είναι σήμερα κατά κανόνα νεότεροι από τους εργαζομένους off-line²², οπότε η έλλειψη σαφούς πλαισίου που θα ορίζει τα δικαιώματα αυτά αυξάνει την επισφαλή απασχόληση μεταξύ των νέων.

Ενώ οι απασχολούμενοι μέσω ψηφιακών πλατφορμών εκτιμούν συνήθως την ευελιξία που προσφέρει αυτό το περιβάλλον εργασίας, υπήρχαν παράπονα αναφορικά με διάφορες πτυχές της οργάνωσης και των συνθηκών εργασίας. Το στρες που δημιουργούνταν και τα συνεπακόλουθα παράπονα περιελάμβαναν ζητήματα όπως: δυσκολία στην επικοινωνία με το προσωπικό της πλατφόρμας, αυθαίρετο τερματισμό στην απασχόληση (με ή χωρίς ολοκλήρωση του έργου), αντιλήψεις ότι οι πλατφόρμες παίρνουν πάντα το μέρος των πελατών έναντι των εργαζομένων και συχνές αλλαγές στα συστήματα αμοιβών, παροχών και προστασίας της εργασίας.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι είχαν περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται για την εκτέλεση των εργασιών τους στην πλατφόρμα. Αν και η απασχόληση μέσω πλατφόρμας δεν διαφέρει από άλλες μορφές εργασίας όσον αφορά τις απαιτούμενες δεξιότητες για την εκτέλεση της εργασίας, διαφέρει σημαντικά όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση, ειδικά σε σύγκριση με τις παραδοσιακές εταιρείες. Ως επί το πλείστον, οι ίδιες οι πλατφόρμες έχουν περιορισμένο ρόλο στο να βοηθήσουν τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Η εκπαίδευση, όταν παρέχεται, επικεντρώνεται γενικά στις διαδικασίες ασφαλείας ή στον τρόπο χρήσης της εφαρμογής της πλατφόρμας²³.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μεταμορφώνουν τον κόσμο της εργασίας με διάφορους τρόπους. Οι πλατφόρμες έχουν εισαγάγει την αλγοριθμική διαχείριση στις διαδικασίες εργασίας και αξιολόγησης απόδοσης, η οποία τους επιτρέπει να κατανέμουν και να αξιολογούν την εργασία με βάση μετρήσεις και αξιολογήσεις και να παρακολουθούν την εργασία χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία. Αυτός ο τρόπος διαχείρισης αποτελεί θεμελιώδη απόκλιση από τις παραδοσιακές πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Επιπλέον, οι συγκεκριμένες πρακτικές αλγοριθμικής διαχείρισης διεισδύουν και υιοθετούνται όλο και περισσότερο σε παραδοσιακούς χώρους εργασίας, κάτι που θα έχει επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας σε οικουμενικό επίπεδο²⁴.

22 Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

23 Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Περαιτέρω μελέτη σελίδα 32

24 Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action, Geneva: ILO, 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf

Ακολουθως, αλλάζουν την οργάνωση της εργασίας μεταθέτοντας την ευθύνη της επένδυσης σε κεφαλαιουχικά περιουσιακά στοιχεία και λειτουργικά κόστη στους εργαζομένους, γεγονός που καθιστά τις πλατφόρμες απαλλαγμένες από υψηλά λειτουργικά έξοδα. Για παράδειγμα, κεφαλαιουχικός εξοπλισμός –όπως υπολογιστές που χρειάζονται στις διαδικτυακές πλατφόρμες, οι οποίες λειτουργούν και κατανέμουν εργασία διαδικτυακά και σε ευρύ γεωγραφικό επίπεδο, ή οχήματα σε πλατφόρμες που βασίζονται στην απασχόληση και παροχή υπηρεσιών σε τοπική κλίμακα– παρέχονται από τους εργαζομένους, οι οποίοι επωμίζονται επίσης το κόστος που σχετίζεται με τα καύσιμα, τη συντήρηση, την αγορά αδειών ή τις χρεώσεις διαδικτύου.

Η εξωτερική ανάθεση, είτε είναι στην παραδοσιακή μορφή της είτε βασίζεται σε μια ηλεκτρονική εξωτερική ανάθεση βασισμένη σε πλατφόρμα, συνδέεται με ένα σύνολο προκλήσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα, η δυναμική της εξωτερικής ανάθεσης μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να οδηγήσει σε αυξημένη αβεβαιότητα και επισφάλεια μεταξύ των εργαζομένων²⁵.

Από πολιτική σκοπιά, μια απαιτητική πτυχή της απασχόλησης μέσω πλατφόρμας είναι ο λεγόμενος επιμερισμός των εργασιών. Στη συνήθη απασχόληση, η εργασία δεν παρέχεται ποτέ με τη μορφή μεμονωμένων καθηκόντων που ανατίθενται χωριστά, δηλαδή «σε κομμάτια». Αντίθετα, τα καθήκοντα ομαδοποιούνται σε συνεκτικές θέσεις εργασίας ή επαγγέλματα, τα οποία στη συνέχεια ανατίθενται σε συγκεκριμένους εργαζομένους βάσει σύμβασης εργασίας. Από την άλλη, στην εργασία μέσω πλατφόρμας, η εργασία παρέχεται στις περισσότερες περιπτώσεις ως επιμέρους συγκεκριμένες εργασίες και με ατομική ανάθεση. Μέσα από αυτό το πρίσμα, η εργασία στις πλατφόρμες είναι αδόμητη σε σύγκριση με την κανονική εργασία. Αυτός ο νέος καταμερισμός εργασίας που φέρει η οικονομία της πλατφόρμας είναι ένας από τους λόγους πίσω από την αβεβαιότητα σχετικά με την κατηγοριοποίηση και ταξινόμηση των εργαζομένων σε πλατφόρμες και την τήρηση των εθνικών και ευρωπαϊκών εργατικών νόμων και κανονισμών²⁶.

25 Drahokoupil J. and Fabo B. (2019) Outsourcing, offshoring and the deconstruction of employment: new and old challenges, in Amparo S.P. and Jepsen M. (eds.) The deconstruction of employment as a political question: 'employment' as a floating signifier, Basingstoke, Palgrave MacMillan, 33-61
26 Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

5. Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις από την απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών

Οι ραγδαίες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις που επήλθαν κατά τα τελευταία χρόνια ως επακόλουθο της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και της πανδημίας COVID-19 ευνόησαν τις συνθήκες απασχόλησης μέσω ψηφιακών πλατφορμών, εν προκειμένω «με το κομμάτι» (gig), χρησιμοποιώντας την αντίστοιχη τεχνολογία για την παραγωγή έργου και την κατ' αποκοπή αμοιβή του εργαζομένου, πυροδοτώντας τη συζήτηση για τις περαιτέρω επιπτώσεις της ψηφιακής εργασίας σε επίπεδο κοινωνικών, οικονομικών (και ψυχολογικών) επιπτώσεων²⁷. Σύμφωνα λοιπόν με σχετικό άρθρο του ΟΟΣΑ το 2019, αυτή η μορφή απασχόλησης κατείχε τότε το 1%-3% της απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο, αριθμός όμως που θεωρείται πλέον πολύ μεγαλύτερος, δεδομένων των νέων συνθηκών εργασίας που επιβλήθηκαν λόγω πανδημίας.

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο χρειάζεται να εξετάσουμε τις επιπτώσεις της εργασίας μέσω πλατφορμών σε δύο επίπεδα:

- A) σε επίπεδο επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης (ανάπτυξη δεξιοτήτων)
- B) σε επίπεδο ψυχικής υγείας.

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενα κεφάλαια, το ψηφιακό εργασιακό περιβάλλον έχει τα εξής χαρακτηριστικά-προκλήσεις:²⁸

1. Δεν είναι απόλυτα νομικά ρυθμισμένο.
2. Βασίζεται σε «χαλαρές» εργασιακές σχέσεις.
3. Δεν εγγυάται ελάχιστο εισόδημα/αμοιβή.
4. Δεν προσφέρει κοινωνική ασφάλιση.
5. Ευνοεί τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας.
6. Δεν ενθαρρύνει την επαγγελματική ανάπτυξη μέσω της διά βίου μάθησης και της επαγγελματικής κατάρτισης.
7. Δεν εξασφαλίζει κατ' ανάγκη συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

²⁷ OECD (2019), Gig Economy Platforms: Boon or Bane?, Economic Department Working Papers, No. 1550, Paris

²⁸ Moore, P. V. (2018). ACTRAV Bureau of Workers' Activities: The Threat of Physical and Psychological Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

Η επιλογή εργαζομένου για εργασία και η αξιολόγηση της απόδοσής του και της ποιότητας του προϊόντος που αυτός παράγει χάνουν τον ανθρώπινο χαρακτήρα και αποκτούν αλγοριθμικά χαρακτηριστικά. Ο αλγόριθμος πλέον είναι εκείνος που έχει τον πρώτο λόγο στην πρόσβαση του εργαζομένου στην προσφορά εργασίας και στη διαπραγμάτευση της αμοιβής του, καταργώντας από τον ίδιο το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα που του παρέχει το εργατικό δίκαιο.²⁹ Οι πλατφόρμες συχνά οδηγούν τον εργαζόμενο σε κοινωνική απομόνωση – είτε γιατί αυτό επιβάλλουν οι συνθήκες εργασίας (ήσυχος και απομονωμένος χώρος) είτε γιατί αυτές δεν του δίνουν τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με τον πελάτη ή και με άλλους συναδέλφους για ανταλλαγή καλών πρακτικών ή αξιολόγηση του έργου τους.

Η οργάνωση εργασίας με «τεμαχισμό» των καθηκόντων απομακρύνει τον απασχολούμενο από την πρόσβαση στη μεγάλη «εικόνα», η οποία είναι το τελικό αποτέλεσμα της συνολικής εργασίας-πρότζεκτ που ο πελάτης έχει αναθέσει μερικώς σε εργαζομένους του ή/και αποκλειστικά σε εξωτερικούς εργολάβους εγγεγραμμένους σε ψηφιακές πλατφόρμες. Έτσι, σε επίπεδο επαγγελματικής/ψυχικής ικανοποίησης ο εργαζόμενος στις πλατφόρμες βιώνει μία ακόμη «απώλεια», αφού δεν έχει πλήρη πρακτική και συναισθηματική εμπειρία από το τελικό αποτέλεσμα ενός πρότζεκτ. Αυτό έχει ως συνέπεια αφενός να μην ικανοποιούνται θεμελιώδεις υπαρξιακές ανάγκες του, αφετέρου να μην ενθαρρύνεται η επαγγελματική του ανάπτυξη μέσω της έλλειψης συνολικής εμπειρίας και αξιολόγησής του από τον πελάτη για τη θετική του συμβολή στο τελικό αποτέλεσμα, όπως αντίθετα συμβαίνει συνήθως με τις παραδοσιακές μορφές εργασίας.

Επιπλέον, ζητούμενο στην εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών είναι το κατά πόσο η αξιολόγηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος μέσω πλατφόρμας ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, όταν αυτός δεν έχει τον πλήρη και αποκλειστικό έλεγχο των συνθηκών εργασίας του. Συχνά λοιπόν ένα κακό αποτέλεσμα που δεν οφείλεται κατ' ανάγκη σε δική του ευθύνη μπορεί να τον οδηγήσει σε αρνητικές αξιολογήσεις και ακολούθως σε «εικονική απόλυση», αφού δεν θα τον προτιμούν οι μελλοντικοί υποψήφιοι πελάτες του. Επί παραδείγματι, ένας οδηγός που εργάζεται μέσω Uber μπορεί λόγω κίνησης στο δρόμο να καθυστερήσει στο δρομολόγιό του για να παραλάβει τον πελάτη και εντέλει να αξιολογηθεί αρνητικά από τον τελευταίο για κακή εξυπηρέτηση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο σταδιακά σε υπερβολική συναισθηματική ανοχή και ακολούθως εξάντληση, αφού προκειμένου να ικανοποιήσει μελλοντικούς πελάτες, ώστε να βελτιωθεί η ψηφιακή αξιολόγησή

29 Bajwa et al. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.

του, θα οδηγείται στην ανοχή άσχημων συμπεριφορών από πελάτες.³⁰ Άλλα γεγονότα που δεν είναι υπό τον αποκλειστικό έλεγχό του είναι η λανθασμένη εκτίμηση του προφίλ του –όπως αυτό παρουσιάζεται στην πλατφόρμα– από τον πελάτη καθώς και τυχόν διακρίσεις (φυλετικές, κοινωνικές, θρησκευτικές κ.ά.) που ο τελευταίος προβάλλει στον εργαζόμενο.

Στο πλαίσιο αυτό της απώλειας ελέγχου της εργασίας του, ο εργαζόμενος χάνει επίσης τη δυνατότητα να αποφασίζει για τον ίδιο του τον εαυτό σε ό,τι αφορά την αμοιβή του, το χρόνο παράδοσης έργου, τις συνθήκες και ώρες εργασίας του (προβολή της τοποθεσίας του μέσω εγκατεστημένου GPS, προβολή κατάστασής του offline-online ανά πάσα στιγμή στο διαδίκτυο). Σε επίπεδο επαγγελματικής παρακίνησης,³¹ «εσωτερικά» στοιχεία του επαγγελματικού εαυτού που παραδοσιακά σχετίζονται με την εργασία –όπως απόλαυση από την ενασχόληση με πολλαπλά καθήκοντα, απόλαυση από την κοινωνική επαφή με άλλους ανθρώπους (συναδέλφους, συνεργάτες, πελάτες), ικανοποίηση από την επαγγελματική του απόδοση, ηθικός έπαινος από τρίτους για την εργασία του κ.ά.–χάνονται στην εργασία μέσω πλατφορμών, κλονίζοντας έτσι θεμελιώδη ζητήματα αυτοπραγμάτωσης και ικανοποίησης υπαρκτών αναγκών του εργαζομένου, τα οποία μέχρι πρότινος παρείχε και «εξυπηρετούσε» η εργασία στην παραδοσιακή της μορφή.

Επιπλέον, στη λογική ότι η πλειοψηφία των απασχολούμενων μέσω πλατφορμών τις χρησιμοποιούν για πρόσθετο εισόδημα πέραν της βασικής εργασίας, η απασχόλησή τους σε αυτές κατά τον ελεύθερό τους χρόνο τους απομακρύνει από ενασχολήσεις σχετιζόμενες με αυτό το χρόνο, με τις όποιες συνέπειες έχει κάτι τέτοιο στην αποφόρτιση και την ανακούφισή τους από τις επαγγελματικές και προσωπικές υποχρεώσεις καθώς και στον εμπλουτισμό τους με νέες, απαραίτητες συχνά και για την εργασία τους, δεξιότητες.

Όταν αυτή η μορφή απασχόλησης λαμβάνει μόνιμα χαρακτηριστικά, δεδομένων των τρεχουσών κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων, η αποστασιοποίηση από την κοινωνική επαφή αυξάνεται επηρεάζοντας συναισθηματικά ζητήματα (όπως ενσυναίσθηση, αλληλεγγύη, αλληλοκατανόηση και υποστήριξη), αφού ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει καλλιεργημένα τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, μειώνονται σταδιακά λόγω αυτής της αποστασιοποίησης και της ενασχόλησης με το ψηφιακό περιβάλλον.

30 Bajwa et al. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.

31 Schulte, J., Schlicher, K. & Maier, G. W. (2020). Working everywhere and every time? – Chances and risks in crowdworking and crowdsourcing work design. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51(1), 59-69. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00503-3>.

Ειδικά το τελευταίο χρονικό διάστημα, που οι συνθήκες και οι καταστάσεις επιβάλλουν την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, αφού τα διαδοχικά lock-downs και η υπολειτουργία επιχειρήσεων έχουν οδηγήσει σε αναστολή εργασίας ή/και απολύσεις, πολλοί είναι αυτοί που έχουν επιλέξει την απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών ως μοναδική επαγγελματική «διέξοδο». Όσο λοιπόν αυξάνεται ο αριθμός αυτού του τύπου εργαζομένων αυξάνεται και ο κίνδυνος να καταστούν θύματα «ψηφιακής κακοποίησης» για λόγους κοινωνικών, φυλετικών κ.ά. διακρίσεων, λόγω της έκθεσής τους σε ένα ευρύ, παγκόσμιας κλίμακας περιβάλλον, όπως είναι το διαδίκτυο. Εργαζόμενοι που επιλέγουν ή υποχρεώνονται να απασχοληθούν από το σπίτι έχουν αυξημένο κίνδυνο να πέσουν θύματα οικογενειακής βίας, ειδικά γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά και άνδρες, από άτομα της οικογένειας που τείνουν να ασκούν τέτοιου είδους βία, καθώς η εργασία από το σπίτι αυξάνει την «τριβή» και την αλληλεπίδραση με τα άτομα αυτά³².

Επίσης, η απασχόληση μέσω πλατφορμών, όταν έχει μόνιμα χαρακτηριστικά –ειδικά για άτομα που δυσκολεύονται να απασχοληθούν σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα (όπως μετανάστες, γυναίκες και ΑΜΕΑ)–, επιφέρει διακρίσεις και ενδεχομένως κακοποιητική συμπεριφορά. Ακόμη, τα άτομα αυτά εκτίθενται σε περαιτέρω κινδύνους με όρους Υγιεινής και Ασφάλειας:³³

- Αυξημένος φόρτος εργασίας, αφού η χαλαρότητα των εργασιακών σχέσεων στις πλατφόρμες μεταθέτει όλο και μεγαλύτερο μέρος εργασίας από υπαλλήλους επιχειρήσεων με συμβάσεις εργασίας σε «ψηφιακούς εργολάβους».
- Κακής ποιότητας ή ανεπαρκής εξοπλισμός που δεν διασφαλίζει την ψυχική και σωματική υγεία με όρους εργονομίας (κακής ποιότητας ψηφιακός εξοπλισμός στο σπίτι ή καθίσματα για υπαλλήλους γραφείου, ανεπαρκής φωτισμός ή αερισμός χώρου, αυξημένη έκθεση σε ακραίες καιρικές συνθήκες για μεταφορείς δεμάτων και διανομείς έτοιμου φαγητού).
- Αυξημένα ποσοστά μυοσκελετικών προβλημάτων λόγω κακής εργονομίας, άγχος και κατάθλιψη είναι οι συνήθεις επιπτώσεις με αντίστοιχες συνέπειες στην ποσότητα και ποιότητα του παραγόμενου έργου.³⁴

32 Phoebe V. Moore (2018), ACTRAV Bureau of Workers' Activities : The Threat of Physical and Psychological Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

33 Papandrea, D. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, ILO, Geneva.

34 Papandrea, D. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, ILO, Geneva.

Αρνητικά συναισθήματα που παρατηρούνται σε εργαζομένους μέσω πλατφορμών είναι συναφή με αυτά που παρατηρήθηκαν στην τηλεργασία και την παραδοσιακή εργασία εν μέσω πανδημίας, δηλαδή:

1. Απώλεια ελέγχου των συνθηκών εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων
2. Άγχος
3. Κοινωνική απομόνωση
4. Απώλεια επαγγελματικής ικανοποίησης
5. Απώλεια αυτοπεποίθησης
6. Αδυναμία εξασφάλισης επαγγελματικής και κοινωνικής καταξίωσης
7. Στασιμότητα ως προς την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων
8. Ασαφής οριοθέτηση του χώρου και χρόνου εργασίας των εργαζομένων
9. Διάκριση (ως προς το φύλο, την καταγωγή, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.ά.)
10. Επαγγελματική εξουθένωση
11. Απογοήτευση
12. Απόσυρση
13. Εξάρτηση της εργασίας από «τρίτους» εξωτερικούς παράγοντες
14. Κατάθλιψη.

Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης μέσω πλατφορμών ευνοεί ακολούθως την ανάπτυξη αισθήματος μοναξιάς, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί απασχολούνται μόνοι, ακόμη και σε συνθήκες ψηφιακής αλληλεπίδρασης με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων (τηλέφωνο, emails, πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης), όπου η όποια κοινωνική επαφή απέχει από την παραδοσιακή. Συχνά επίσης άτομα με χαμηλές κοινωνικές δεξιότητες και συμπτώματα κατάθλιψης και αντικοινωνικότητας τείνουν να προτιμούν την απασχόληση μέσω πλατφορμών επιλέγοντας ψηφιακά περιβάλλοντα εργασίας αντί παραδοσιακών μορφών απασχόλησης, όπου εμπλέκεται η αλληλεπίδραση πρόσωπο με πρόσωπο συναδέλφων, συνεργατών, πελατών κ.ά., γεγονότα που «δυσκολεύουν» εκ των πραγμάτων τα άτομα αυτά³⁵ να απασχοληθούν σε «συμβατικά» εργασιακά περιβάλλοντα.

35 Bérastégui, P., Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review (January 20, 2021). ETUI Research Paper - Report 2021.01, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3770016> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3770016>.

Οι εργαζόμενοι στα εν λόγω εργασιακά καθεστώτα εκτίθενται σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως η ασαφής οριοθέτηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η απόσυρση από τον ευρύτερο κοινωνικό βίο, ο αυξημένος κίνδυνος ενδοοικογενειακής βίας κ.ά.³⁶ Περιληπτικά, ζητήματα που θέτουν ή/και εντείνουν τους κινδύνους ψυχολογικής και ψυχοκοινωνικής βίας είναι τα εξής:³⁷

- Δημόσια επαγγελματική έκθεση, όπου στοιχεία του εργαζομένου (όπως προφίλ και αξιολογήσεις) είναι προσβάσιμα από όλους μέσω διαδικτύου.
- Εργασία σε περιβάλλοντα που δεν καλύπτονται πλήρως από το εργασιακό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση.
- Το παραγόμενο προϊόν είναι ψηφιακό συνήθως με κίνδυνο να μην εκτιμάται η αξία του στο πραγματικό του μέγεθος.
- Εργασία με πόρους και εξοπλισμό που διατίθενται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και που συχνά κρίνεται ακατάλληλος ή κατώτερης ποιότητας και δυνατοτήτων (κακή σύνδεση ίντερνετ, πεπαλαιωμένος τεχνικός εξοπλισμός, Η/Υ κ.ά.).
- Απασχόληση σε ακατάλληλες ώρες (βράδυ).
- Απασχόληση σε απομονωμένο περιβάλλον χωρίς επαφή και αλληλεπίδραση με άλλο κόσμο.
- Απασχόληση σε περιβάλλον ασύμβατο με ό,τι ορίζεται ως εργασιακό περιβάλλον σήμερα, όπως οικία, καφετέριες, άλλοι δημόσιοι χώροι κ.ά.
- Κατάργηση της ιδιωτικότητας του προσωπικού χώρου όταν αυτός διατίθεται για ψηφιακή εργασία.
- Πιθανή άσκηση ψηφιακής «βίας», π.χ. μέσω δημόσιας αρνητικής αξιολόγησης, ως επακόλουθη «τιμωρία» από τον υποψήφιο εργοδότη/ πελάτη, όταν ο ψηφιακά εργαζόμενος κάνει χρήση του δικαιώματός του να αρνηθεί προσφορά εργασίας από ψηφιακό πελάτη.
- Ασαφείς κανονισμοί εργασίας που «θολώνουν» το τοπίο των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του εργαζομένου σε μια ψηφιακή εργασία ή μέσω αυτής.

36 Moore, P. V. (2018). ACTRAV Bureau of Workers' Activities: The Threat of Physical and Psychological Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

37 Papandrea, D. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, ILO, Geneva.

Όλα τα παραπάνω αναδεικνύουν την ανάγκη αφενός για περαιτέρω διερεύνηση των μακροπρόθεσμων συνεπειών που επιφέρει η συγκεκριμένη μορφή εργασίας σε επίπεδο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, αφετέρου για νομική κατοχύρωση του πλαισίου που θα διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων σε αυτά τα εργασιακά «εικονικά» περιβάλλοντα.

6. Το νομικό πλαίσιο της εργασίας μέσω «ψηφιακών πλατφόρμων»

6.1 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ Ν.4808/2021

Ο δεύτερος τύπος ψηφιακών πλατφόρμων, δηλαδή αυτές που προσφέρουν ως υπηρεσία τη διαμεσολαβημένη εργασία αποτελεί και το αντικείμενο της πρώτης απόπειρας νομοθετικής ρύθμισης στην ελληνική έννομη τάξη. Μετά τη θέση σε ισχύ των άρθρων 68-72 του Ν.4808/2021 ρυθμίζονται πλέον οι σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στην πλατφόρμα που λειτουργεί ως μεσάζων και στους παρέχοντες μια υπηρεσία.

6.1.1. Ορισμός

Με το άρθρο 68 του Ν. 4808/2021 υιοθετείται ένας ευρύς ορισμός της ψηφιακής πλατφόρμας. Πρόκειται για κάθε επιχείρηση που ενεργεί είτε άμεσα είτε ως μεσάζων και συνδέει μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας από τη μια πλευρά παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές από την άλλη πλευρά. Με τη σύνδεση αυτή είτε διευκολύνονται οι συναλλαγές ανάμεσα στα πιο πάνω μέρη είτε συναλλάσσονται άμεσα με τα μέρη αυτά οι ψηφιακές πλατφόρμες.

6.1.2. Η νομική φύση των συμβάσεων των ψηφιακών πλατφορμών με τους παρόχους των υπηρεσιών

Με το άρθρο 69 του Ν.4808/2021 επιχειρείται η καθιέρωση κριτηρίων για τον νομικό χαρακτηρισμό των συμβατικών σχέσεων ανάμεσα στις ψηφιακές πλατφόρμες και τους παρόχους των υπηρεσιών. Η συμβατική αυτή σχέση μπορεί να είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβαση έργου. Ο νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασης είναι καθοριστικός για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου ή την εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του³⁸.

³⁸ Ζερδελής Δ., Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ. (1060), Λαδάς Δ., Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης της CROWDWORKING, ΔΕΕ 2021, σελ. 749επ. (750, 753), Λαμπρόπουλος Δ., Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας : Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις, ΔΕΕ 2022, σελ.1038 επ. (1044)

Με βάση τη νομοθετική αυτή διάταξη αντί να τεκμαίρεται η νομική φύση της σύμβασης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ώστε να διευκολύνεται ο εργαζόμενος – το αδύναμο μέρος στη σύμβαση εργασίας – στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του με βάση το εργατικό δίκαιο, αντίθετα τεκμαίρεται ότι η σύμβαση δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας³⁹. Μάλιστα, το τεκμήριο αρκείται σε προβλέψεις στη σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών⁴⁰, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται στην πραγματικότητα η εργασία του παρόχου υπηρεσιών⁴¹.

Για να τεκμαίρεται ότι η σύμβαση μεταξύ παρόχου υπηρεσιών και ψηφιακής πλατφόρμας δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αρκεί ο πάροχος των υπηρεσιών να δικαιούται με βάση τη σύμβαση:

- 1) να χρησιμοποιεί υπεργολάβους – υποκατάστατους, ακόμη κι αν απαιτείται να έχουν εκπαιδευθεί, να φορούν στολή, να τηρούν όρους υγιεινής κι ασφάλειας, να έχουν υποβληθεί σε ιατρικές εξετάσεις και γενικά να τηρούν τους όρους που έχουν τεθεί στους ίδιους τους παρόχους υπηρεσιών.
- 2) να επιλέγει τα έργα που εκτελεί ή να θέτει τον μέγιστο αριθμό έργων που μπορεί να αναλάβει.
- 3) να παρέχει τις υπηρεσίες του και σε τρίτους, ακόμη και ανταγωνιστές της ψηφιακής πλατφόρμας.
- 4) να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών, με βάση τις προσωπικές του ανάγκες κι όχι τα συμφέροντα της πλατφόρμας. Πρόκειται για τα κριτήρια που υιοθέτησε και το ΔΕΕ στην υπόθεση Yodel^{42, 43}.

39 **Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης**, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες – Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, ΕλλΔνη 2021, σελ.1608 επ.(1612, 1621), **Κουκιιάδης Ι.**, Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021 – Γενική επισκόπηση, ΕλλΔνη 2021, σελ. 1601 επ.(1603), **Καζάκος Αρ.**, Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά, ΕλλΔνη 2021, σελ. 1629 επ.(1640)

40 **Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης**, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες – Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, ΕλλΔνη 2021, σελ.1608 επ.(1622), **Ζερδελής Δ.**, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.(1074)

41 **Ζερδελής Δ.**, Η έννοια της εξάρτησης στην ψηφιακή εποχή του εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 2023, σελ. 667 επ.(670)

42 Διάταξη του Δικαστηρίου (όγδοο τμήμα) της 22ας Απριλίου 2020, Β κατά Yodel Delivery Network Ltd
43 **Καίσαρη Αγγ.**, Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, ΕΕργΔ 2021, σελ.1079 επ.(1113 επ.), **Ζερδελής Δ.**, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.(1075)

6.1.3. Συνδικαλιστικά δικαιώματα των παρόχων υπηρεσιών-φυσικών προσώπων

Με το άρθρο 70 του Ν.4808/2021 αναγνωρίζονται στα φυσικά πρόσωπα – παρόχους υπηρεσιών που συμβάλλονται με ψηφιακές πλατφόρμες ορισμένα συνδικαλιστικά δικαιώματα, ανεξάρτητα από τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων τους ως ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

Έχουν δικαίωμα σύστασης οργανώσεων για την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους, έχουν δικαίωμα απεργίας με αναλογική εφαρμογή των ρυθμίσεων για το δικαίωμα απεργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κι έχουν επιπλέον δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμφωνιών.

6.1.4. Υγιεινή και ασφάλεια

Με το άρθρο 71 του Ν.4808/2021 οι ψηφιακές πλατφόρμες υπόκεινται στις ίδιες υποχρεώσεις πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας έναντι των φυσικών προσώπων – παρόχων υπηρεσιών, τις οποίες θα είχαν ως εργοδότες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η σχετική εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται αναλογικά.

Αναλογικά εφαρμόζονται και τα μέτρα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων που χρησιμοποιούν μοτοποδήλατο ή μοτοσυκλέτα για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων. Διευκρινίζεται ότι αντί για προστατευτικό κράνος είναι επιτρεπτό να συμφωνηθεί η απόδοση της αξίας του με προσαύξηση συγκεκριμένου ποσού για συγκεκριμένο αριθμό διανομών ή μεταφορών, ενώ με τον ίδιο τρόπο αποδίδεται η προσαύξηση 15% του νομοθετημένου κατώτατου μισθού σε περίπτωση χρήσης μέσου ιδιοκτησίας του παρόχου των υπηρεσιών.

6.1.5. Υποχρέωση ενημέρωσης

Με το άρθρο 72 του Ν.4808/2021 θεσπίζεται υποχρέωση των ψηφιακών πλατφόρμων να παραδώσουν στους παρόχους υπηρεσιών αντίγραφα των συμβάσεών τους. Καθιερώνεται ελάχιστο υποχρεωτικό περιεχόμενο των συμβάσεων, οι οποίες πρέπει να αναφέρονται στα χαρακτηριστικά των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα πιο πάνω συνδικαλιστικά δικαιώματα των παρόχων και τις υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας της ψηφιακής πλατφόρμας, καθώς και στα μέτρα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των παρόχων τα οποία επεξεργάζεται η ψηφιακή πλατφόρμα.

6.1.6. Αποτίμηση της ρύθμισης

Το πρόσφατο παράδειγμα της efood⁴⁴ είναι ενδεικτικό των νέων δυνατοτήτων των εργοδοτών να διαφύγουν από το πλαίσιο του εργατικού δικαίου, το οποίο θεωρούν ότι συνεπάγεται κόστος. Η ρητή επίκληση του νέου νομοθετικού πλαισίου ως δικαιολογία για την απόπειρα μετατροπής των σχέσεων απασχόλησης εξαρτημένης εργασίας σε ανεξάρτητων υπηρεσιών καταδεικνύει τις πραγματικές διαστάσεις των καθιερούμενων κριτηρίων για το αρνητικό τεκμήριο ως προς την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Αυτό μάλιστα σε αντίθεση με την καταγεγραμμένη θέση της νομολογίας σε περισσότερες χώρες της ΕΕ υπέρ του χαρακτηρισμού των εργαζομένων μέσω ψηφιακής πλατφόρμας ως μισθωτών⁴⁵. Σε κάθε περίπτωση, η νομολογία συνεκτιμά περισσότερες ενδείξεις για να διαγνώσει την ύπαρξη σχέσης εξάρτησης, χωρίς να αρκείται στις τυπικές προβλέψεις της σύμβασης των μερών⁴⁶.

Η παροχή υπηρεσιών μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, ως μια έκφανση της συνεχώς επεκτεινόμενης «gig economy»⁴⁷ δημιουργεί αβεβαιότητα ως προς την εφαρμογή του εργατικού δικαίου κι επιπλέον πεδία εξαίρεσης εργαζόμενων σε συνθήκες εξάρτησης από την προστασία του. Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τη νέα αυτή μορφή απασχόλησης δεν διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζόμενων, αντίθετα καθιερώνει αρνητικό τεκμήριο με βάση συγκεκριμένες προβλέψεις στις συμβάσεις, με αποτέλεσμα να καθιστά ακόμη ευκολότερη την εξαίρεσή τους από το κανονιστικό πεδίο του εργατικού δικαίου. Η δεδομένη αποδεικτική αδυναμία του εργαζόμενου επιτείνεται πλέον με την καθιέρωση τεκμηρίου σε βάρος του⁴⁸. Ως αντιστάθμισμα παρέχονται ορισμένα συνδικαλιστικά δικαιώματα και ορισμένες υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας, που όμως δεν επαρκούν για να εξισορροπήσουν το

44 **Καζάκος Αρ.**, Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά, Ελλάδα 2021, σελ. 1629 επ. (1640-1641), **Γιαννακούρου Μ.**, Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, ΕΕργΔ 2021, σελ.983 επ.

45 **Καζάκος Αρ.**, Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά, Ελλάδα 2021, σελ. 1629 επ. (1640, υπ.24), **Γιαννακούρου Μ.**, Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας: ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, ΕΕργΔ 2021, σελ.983 επ.(990επ.), **Πάλλη Β.**, Η παροχή μεταφορικών υπηρεσιών με τη διαμεσολάβηση πλατφόρμας σύμφωνα με τη γαλλική νομολογία και εμπειρία, ΕΕργΔ 2021, σελ.1015 επ., **Λαδάς Δ.**, Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης της CROWDWORKING, ΔΕΕ 2021, σελ. 749 επ.(756), **Λαμπρόπουλος Δ.**, Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας: Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις, ΔΕΕ 2022, σελ.1038 επ.

46 **Καίσαρη Αγγ.**, Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, ΕΕργΔ 2021, σελ.1079 επ. (1089επ.), **Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης**, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες - Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, Ελλάδα 2021, σελ.1608 επ. (1622)

47 **Βέργης Φ.**, Gig Work και νομικός χαρακτηρισμός: το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και η χρησιμότητά του, ΕΕργΔ 2021, σελ.1025επ (1026)

48 **Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης**, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες - Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, Ελλάδα 2021, σελ.1608 επ. (1622), **Καίσαρη Αγγ.**, Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, ΕΕργΔ 2021, σελ.1079 επ. (1113επ.), **Κουκιάδης Ι.**, Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021 - Γενική επισκόπηση, Ελλάδα 2021, σελ. 1601 επ.(1603), **Λαδάς Δ.**, Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης της CROWDWORKING, ΔΕΕ 2021, σελ. 749 (756), ο οποίος όμως επισημαίνει ότι η οικονομική εξάρτηση δεν αποτελεί ένδειξη της εξαρτημένης εργασίας, αλλά προκρίνει ad hoc εξέταση κάθε περίπτωσης απασχόλησης με βάση ενδείξεις εξάρτησης.

αρνητικό τεκμήριο σε βάρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Πρόκειται για ένα βήμα προς τη διαμόρφωση και στην ελληνική έννομη τάξη μιας ενδιάμεσης κατηγορίας απασχολούμενων ανάμεσα στους εξαρτημένους εργαζόμενους και τους αυτοαπασχολούμενους⁴⁹.

6.2 Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Ήδη από 24.4.2024 με ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου εγκρίθηκε πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες⁵⁰. Η ΓΣΕΕ είχε ζητήσει με επιστολή⁵¹ την υπερψήφιση της Οδηγίας στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για να διασφαλιστεί ότι θα καλυφθεί το κανονιστικό κενό και θα διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες θα απολαμβάνουν τα δικαιώματα του εργατικού δικαίου. Η εθνική ρύθμιση του Ν.4808/2021 δεν συνέβαλε σε αυτή την κατεύθυνση καθώς έθεσε αρνητικό τεκμήριο ως προς τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντας τη δυνατότητα διαφυγής από το κανονιστικό πεδίο του εργατικού δικαίου εφόσον στη σύμβαση με την πλατφόρμα ο απασχολούμενος είχε συμφωνήσει όρους από τους οποίους προκύπτει αυτοαπασχόλησή του.

6.2.1. Σκοπός της Οδηγίας – Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

Αντίθετα προς τον Έλληνα νομοθέτη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δέχθηκε ότι το νέο πλαίσιο απασχόλησης που δημιουργείται με την επέκταση της δραστηριότητας των ψηφιακών πλατφόρμων καθιστά ασαφή τα όρια της εξαρτημένης εργασίας και της αυτοαπασχόλησης⁵². Επιπλέον, η αλγοριθμική διαχείριση κι η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων θέτει σοβαρούς κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα του συνόλου των φυσικών προσώπων που συνεργάζονται με τη ψηφιακή πλατφόρμα. Για αυτό η Οδηγία αποσκοπεί τόσο στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όσο και στη προστασία των προσωπικών δεδομένων όσων εκτελούν εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες⁵³. Θεσπίζει ελάχιστα όρια προστασίας για όσους απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, διευκολύνοντας τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της σχέσης απα-

49 *Wank R.*, Ο πάροχος υπηρεσιών σε ψηφιακή πλατφόρμα (crowdworker) ως εξαρτημένα εργαζόμενος; Σκέψεις με αφορμή μία απόφαση του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού, *EEργΔ* 2021, σελ.999 επ. (1013-1014), *Λαδός Δ.*, Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης της CROWDWORKING, *ΔΕΕ* 2021, σελ. 749 επ., ο οποίος επισημαίνει ότι δεν επεκτείνεται η προστασία του εργατικού δικαίου στην ενδιάμεση κατηγορία, αλλά διατηρείται η κλασική διάκριση μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, προκρίνει όμως τη συνολική ειδική νομοθετική ρύθμιση για την εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες αντί για την περιορισμένη ελάχιστη προστασία που θεσπίστηκε, *Ζερδελής Δ.*, Η έννοια της εξάρτησης στην ψηφιακή εποχή του εργατικού δικαίου, *EEργΔ* 2023, σελ. 667επ.(671-672)

50 P9_TA(2024)0330, *Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης*, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες – Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, *ΕλλΔνη* 2021, σελ.1608 επ. (1623-6)

51 <https://gsee.gr/deltia-typou/epistoloi-tis-gsee-gia-tous-ergazomenous-stis-psifiakes-platformes/>

52 *Ζερδελής Δ.*, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, *ΔΕΝ* 2022, σελ. 1056 επ.

53 Για τους κινδύνους από την αλγοριθμική διαχείριση βλ και *Παπαδημητρίου Κώστα*, Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο, *ΔΕΕ* 2021, σελ. 1201 επ.

σχόλησης. Θέτει όμως και ρυθμίσεις προστασίας από την αλγοριθμική διαχείριση όλων των φυσικών προσώπων που εκτελούν εργασία στη ψηφιακή πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη νομική φύση της σχέσης με την οποία συνδέονται με την πλατφόρμα. Για την εφαρμογή της Οδηγίας αρκεί η εκτέλεση της εργασίας να λαμβάνει χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

6.2.2. Ορισμός της ψηφιακής πλατφόρμας

Ως ψηφιακή πλατφόρμα ορίζεται από την Οδηγία φυσικό ή νομικό πρόσωπο που παρέχει υπηρεσία η οποία (...):

- α) παρέχεται, τουλάχιστον εν μέρει, εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα (...)
- β) παρέχεται κατόπιν αιτήματος του αποδέκτη της υπηρεσίας
- γ) περιλαμβάνει, ως αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο, την οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από πρόσωπα έναντι πληρωμής, ανεξάρτητα από το αν η εν λόγω εργασία εκτελείται διαδικτυακά ή σε συγκεκριμένο τόπο·
- δ) περιλαμβάνει τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Τυχόν διαμεσολαβητές δεν εξαιρούν την ψηφιακή πλατφόρμα από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας.

6.2.3. Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής – Προστατευόμενα πρόσωπα

Για την εφαρμογή της Οδηγίας διαμορφώνονται περισσότερες ομάδες προστατευόμενων προσώπων. Οι ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων, στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης και της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, καταλαμβάνουν το σύνολο των φυσικών προσώπων που εργάζονται στη ψηφιακή πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη νομική φύση της σύμβασης που τα συνδέει με τη ψηφιακή πλατφόρμα. Οι ρυθμίσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας αφορούν κατά βάση τους απασχολούμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, λαμβάνεται όμως ιδιαίτερη μέριμνα για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό ώστε κανείς να μην εξαιρεθεί από την παρεχόμενη προστασία μέσω του εσφαλμένου νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης απασχόλησης. Επομένως, δεύτερη ομάδα προστατευόμενων προσώπων είναι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Τίθενται όμως και ρυθμίσεις που αφορούν και τους αυτοαπασχολούμενους, επεκτεινόμενες και σε αυτούς, καταλήγοντας βέβαια να καταλαμβάνουν το σύνολο των προσώπων που παρέχουν υπηρεσίες στη ψηφιακή πλατφόρμα.

6.2.4. Βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω του ορθού νομικού χαρακτήρισμού των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας

Η Οδηγία επιβάλλει στα Κράτη Μέλη την υποχρέωση να λάβουν μέτρα για τον ορθό νομικό χαρακτήρισμό της σχέσης εργασίας, μεταξύ των οποίων και το νόμιμο τεκμήριο απασχόλησης με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο ορθός νομικός χαρακτήρισμός απαιτείται να στηρίζεται στα πραγματικά περιστατικά, ανεξάρτητα από τυχόν αντίθετους συμβατικούς όρους⁵⁴. Επιπλέον, τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να λάβουν υποστηρικτικά μέτρα για να διασφαλίσουν τον ορθό νομικό χαρακτήρισμό.

Αναλυτικά ρυθμίζεται το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας. Βάση του τεκμηρίου είναι πραγματικά περιστατικά από τα οποία προκύπτει άσκηση ελέγχου και διεύθυνσης. Εφόσον ο εργαζόμενος αποδείξει τέτοια περιστατικά, η ψηφιακή πλατφόρμα φέρει το βάρος απόδειξης ότι η συγκεκριμένη σχέση εργασίας δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το τεκμήριο απαιτείται να είναι μαχητό, υπέρ όμως των απασχολούμενων. Αφορά τις δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες με αντικείμενο τον νομικό χαρακτήρισμό της σχέσης απασχόλησης. Το τεκμήριο θα ισχύει από την ενσωμάτωσή του στο εθνικό δίκαιο ή την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας ενσωμάτωσης.

6.2.5. Προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης

Η Οδηγία περιέχει ειδικές ρυθμίσεις για την αλγοριθμική διαχείριση. Θέτει περιορισμούς στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, επιβάλλει τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου από τις ψηφιακές πλατφόρμες, επιβάλλει υποχρέωση ενημέρωσης και σεβασμό των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων, προβλέπει υποχρεωτική ανθρώπινη εποπτεία σε ορισμένες αποφάσεις, ενώ προβλέπει ειδικές προϋποθέσεις για τις απαγορευμένες διακρίσεις κι επιτάσσει σοβαρές αποφάσεις να λαμβάνονται από άνθρωπο. Κάθε απασχολούμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει εξηγήσεις, ακόμη και γραπτή αιτιολόγηση αποφάσεων που λαμβάνονται αυτοματοποιημένα, ενώ έχει και δικαίωμα επανεξέτασης. Η διόρθωση παραβίασης πρέπει να γίνει άμεσα, εντός δύο εβδομάδων.

⁵⁴ *Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης*, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες - Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, Ελλάδα 2021, σελ.1608 επ. (1622), *Ζερδελής Δ.*, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.(1074),

6.2.6 Επιμέρους ρυθμίσεις – Μέτρα υγιεινής και ασφάλειας – Ενημέρωση – Διαβούλευση – Διαφάνεια – Μέσα έννομης προστασίας – Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Κατά τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις υγιεινής και ασφάλειας συνεκτιμάται και η ιδιαίτερη φύση της εργασίας σε πλατφόρμες, ενώ αντίστοιχα λαμβάνονται ειδικά προληπτικά μέτρα για την προστασία από περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Επιβάλλονται ειδικές υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων αλλά και με τους εκπροσώπους των αυτοαπασχολούμενων. Στο πλαίσιο της διαφάνειας απαιτείται να δηλώνεται η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες.

Τα μέσα έννομης προστασίας περιλαμβάνουν δικαίωμα σε αποζημίωση, κατ'εξαίρεση νομιμοποίηση των εκπροσώπων εργαζομένων ή αυτοαπασχολούμενων, τη διασφάλιση ασφαλών διαύλων επικοινωνίας των απασχολούμενων μεταξύ τους και με τους εκπροσώπους τους, τη διασφάλιση της πρόσβασης σε αποδεικτικό υλικό που βρίσκεται στην κατοχή της ψηφιακής πλατφόρμας, την απαγόρευση αντιποίνων, ειδικά της απόλυσης, λόγω άσκησης νόμιμων δικαιωμάτων.

Στο τέλος, γίνεται αναφορά στην πρόωθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη δυνατότητα οι εθνικές ρυθμίσεις να τεθούν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ απαγορεύεται η υποβάθμιση της τυχόν υψηλότερης προστασίας που ενδεχομένως προβλέπει το εθνικό δίκαιο.

6.3 ΣΧΕΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ

Οι ορισμοί της ψηφιακής πλατφόρμας στον Ν.4808/2021 και την Οδηγία διαφοροποιούνται ουσιαστικά ως προς την απαίτηση της Οδηγίας για χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Τόσο η Οδηγία όσο και η εθνική ρύθμιση αποσκοπούν στη ρύθμιση της εργασίας μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας [Cloud – και Crowdwork] αλλά και της εργασίας που παρέχεται αυτοπροσώπως κι επί τόπου [Gig Work και Work on demand]⁵⁵, η Οδηγία όμως δεν περιορίζεται σε αυτό, αλλά θέτει κανόνες για την αλγοριθμική διαχείριση, την οποία και προϋποθέτει για την εφαρμογή της.

⁵⁵ *Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης*, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες – Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, ΕΛΛΔνη 2021, σελ.1608 επ. (1620 -1621), *Ζερδελής Δ.*, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.(1073), *Ζερδελής Δ.*, Η έννοια της εξάρτησης στην ψηφιακή εποχή του εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 2023, σελ. 667επ.(670)

Η πλέον σοβαρή όμως διαφοροποίηση εντοπίζεται στο τεκμήριο. Η οδηγία επιτάσσει ο ρηθός νομικός χαρακτηρισμός να στηρίζεται στα πραγματικά περιστατικά, ενώ το τεκμήριο της εθνικής νομοθεσίας αρκείται σε δικαιώματα βάσει της σύμβασης που συνδέει τον απασχολούμενο με τη ψηφιακή πλατφόρμα⁵⁶. Επιπλέον, το τεκμήριο που έθεσε σε ισχύ ο Έλληνας νομοθέτης είναι τεκμήριο υπέρ της μη εξαρτημένης εργασίας, ενώ η Οδηγία απαιτεί τη θέσπιση τεκμηρίου υπέρ του εργαζόμενου ως προς το ότι υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας⁵⁷. Η βάση του τεκμηρίου για την εθνική ρύθμιση είναι συμβατικοί όροι για χρήση υπεργολάβων, επιλογή των έργων ανεξάρτητα από αριθμό, παροχή υπηρεσιών και σε τρίτο, καθορισμό του χρόνου εργασίας ελεύθερα. Αντίθετα, βάση του ενωσιακού τεκμηρίου είναι πραγματικά περιστατικά από τα οποία προκύπτει έλεγχος και διεύθυνση, ουσιαστικά δηλαδή η νομική εξάρτηση που χαρακτηρίζει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Για την ενσωμάτωση της Οδηγίας θα απαιτηθεί νομοθετική μεταβολή του αρνητικού τεκμηρίου της εθνικής διάταξης⁵⁸. Σε περίπτωση καθυστέρησης ενσωμάτωσης της Οδηγίας, η διάταξη της Οδηγίας γεννά συγκεκριμένα δικαιώματα υπέρ των εργαζομένων που θα μπορούσαν να αναπτύξουν οριζόντιο αποτέλεσμα παρά την ενδεχόμενη μη ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη. Βέβαια, ακόμη δεν έχει καν οριστεί η προθεσμία ενσωμάτωσης στις εθνικές έννομες τάξεις.

Η εθνική ρύθμιση επεκτείνει συλλογικά δικαιώματα και στους αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν υπηρεσίες στις ψηφιακές πλατφόρμες, ενώ σε αυτούς επεκτείνονται αναλογικά και οι όροι υγιεινής και ασφάλειας. Δεν εντοπίζεται αντίθεση προς την Οδηγία ως προς τις ρυθμίσεις αυτές.

Τέλος, η αναλυτική υποχρέωση ενημέρωσης ισχύει με την ελληνική διάταξη και επιτάσσεται και από την Οδηγία.

Για την πλήρη ενσωμάτωση της Οδηγίας θα πρέπει να τεθεί σε ισχύ ρύθμιση και για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης.

56 **Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης**, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες - Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, ΕλλΑδη 2021, σελ.1608 επ. (1620 -1621), **Ζερδελής Δ.**, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.(1073)

57 **Ζερδελής Δ.**, Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ. (1060-1061)

58 **Λαμπρόπουλος Δ.**, Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας : Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις, ΔΕΕ 2022, σελ.1038 επ.(1050)

Πηγές

Bajwa et al. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*.

Bérastégui, P. (2021). Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review (January 20). ETUI Research Paper - Report 2021.01, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3770016> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3770016>

Cedefop (2020). Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's Crowd-Learn study, ISBN: 978-92-896-3058-0, doi:10.2801/588297, TI-RF-20-003-EN-N, Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116.

Digital labour platforms in the EU Mapping and business models, Final Report, A study prepared by CEPS for the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL), May 2021,

Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action, Geneva: ILO, 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf

Eurofound (2018). Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2019). Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?

Eurofound (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Translated in Greek by INE/GSEE, Athens.

Kenney, M. & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in science and technology*. 32. 61-69.

Moore, P. V. (2018). ACTRAV Bureau of Workers' Activities : The Threat of Physical and Psychological Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018

OECD (2019). *Employment Outlook*.

OECD (2019). *Gig Economy Platforms: Boon or Bane?*, Economic Department Working Papers, No. 1550, Paris.

Papandrea, D. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm.

Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., GonzálezVázquez, I. Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.

Phoebe V. Moore (2018), ACTRAV Bureau of Workers' Activities : The Threat of Physical and Psychological Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

Schulte, J., Schlicher, K. & Maier, G. W. (2020). Working everywhere and every time? – Chances and risks in crowdworking and crowdsourcing work design. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 51(1), 59-69. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00503-3>.

Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. & Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. Big Data & Society. <https://doi.org/10.1177/205395172111043240>.

Wank R., Ο πάροχος υπηρεσιών σε ψηφιακή πλατφόρμα (crowdworker) ως εξαρτημένα εργαζόμενος; Σκέψεις με αφορμή μία απόφαση του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού, ΕΕργΔ 2021, σελ.999 επ.

World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

Από 24.4.2024 ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με το οποίο εγκρίθηκε πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου P9_TA(2024)0330

Βέργης Φ., Gig Work και νομικός χαρακτηρισμός: το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και η χρησιμότητά του, ΕΕργΔ 2021, σελ.1025επ.

Γιαννακούρου Μ., Πίσω από τον αλγόριθμο της ψηφιακής πλατφόρμας : ανακαλύπτοντας τη σύγχρονη σχέση εξάρτησης, ΕΕργΔ 2021, σελ.983 επ.

ΓΣΕΕ, Από 29/2/24 δελτίο τύπου – Επιστολή της ΓΣΕΕ για τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες, <https://gsee.gr/deltia-tyrou/epistolitis-gsee-gia-tous-ergazomenous-stis-psifiakes-platformes/>

Ζερδελής Δ., Απασχόληση μέσω ψηφιακών πλατφορμών και εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2022, σελ. 1056 επ.

Ζερδελής Δ., Η έννοια της εξάρτησης στην ψηφιακή εποχή του εργατικού δικαίου, ΕΕργΔ 2023, σελ. 667επ.

Καζάκος Αρ., Η βία και η ανομία εγκαθίστανται στο κέντρο των εργασιακών σχέσεων, με τον νόμο αυτή τη φορά, ΕλλΔνη 2021, σελ. 1629 επ.

Καίσαρη Αγγ., Courier και Delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας, ΕΕργΔ 2021, σελ.1079 επ.

Κουκιάδης Ι., Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021 – Γενική επισκόπηση, ΕλλΔνη 2021, σελ. 1601 επ.

Λαδάς Δ., Η προοπτική νομοθετικής ρύθμισης της CROWDWORKING, ΔΕΕ 2021, σελ. 749

Λαμπρόπουλος Δ., Εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας : Οι διατάξεις του Ν 4808/2021 και πρόσφατες Κοινοτικές κανονιστικές προτάσεις, ΔΕΕ 2022, σελ.1038 επ.

Λιντζέρης, Π. (2018). «Επισημάνσεις και σχόλια με αφορμή τη μελέτη του βιβλίου του Nick Srnicek Καπιταλισμός της ψηφιακής πλατφόρμας», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 4/2018.

Ν.4611/2019, άρθρο 56

Ν.4808/2021, άρθρα 68-72

Πάλλη Β., Η παροχή μεταφορικών υπηρεσιών με τη διαμεσολάβηση πλατφόρμας σύμφωνα με τη γαλλική νομολογία και εμπειρία, ΕΕργΔ 2021, σελ.1015 επ.

Παπαδημητρίου Κώστας, Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο, ΔΕΕ 2021, σελ. 1201 επ.

Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, με αριθμό πρωτοκόλλου 218/25.5.21

Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης, Η εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες – Με αφορμή τις ρυθμίσεις του ν.4808/2021, ΕλλΔνη 2021, σελ.1608 επ.

SCAN ME



Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα,
Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr