

Προστασία των εργαζομένων στην οικονομία των διαδικτυακών πλατφορμών: επισκόπηση ρυθμιστικών και πολιτικών εξελίξεων στην ΕΕ

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο
Κινδύνων
Συνοπτική παρουσίαση

Συντάκτες: Καθ. Δρ Sacha Garben

Διαχείριση έργου: Katalin Sas (EU-OSHA)

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης, συμπεριλαμβανομένων τυχόν απόψεων και/ή συμπερασμάτων που διατυπώνονται σε αυτή, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντανακλά κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

Το τηλεφωνικό κέντρο Europe Direct είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση σε αριθμούς 00 800 ή ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται στο διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Βιβλιογραφικό δελτίο παρατίθεται στο οπισθόφυλλο της παρούσας έκδοσης.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2017

Η αναπαραγωγή επιτρέπεται εφόσον αναφέρεται η πηγή.

Συνοπτική παρουσίαση

Στην εποχή της ψηφιοποιημένης οικονομίας, οι διαδικτυακές πλατφόρμες διαδραματίζουν καίριο ρόλο. Οι εν λόγω πλατφόρμες –δυναμικοί δικτυακοί τόποι που αποτελούν ψηφιακές δημόσιες πλατείες ή αγορές– μπορούν να επηρεάσουν την οικονομική διαδικασία με ποικίλους τρόπους: στο επίπεδο της παραγωγής, στο επίπεδο των ίδιων των προϊόντων ή των υπηρεσιών, καθώς και στο επίπεδο της (οργάνωσης της) παράδοσης/παροχής τους.

Ορισμένες φορές, το γεγονός αυτό έχει αντίκτυπο στην παροχή εργασίας. Ειδικότερα, οι διαδικτυακές πλατφόρμες μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο:

- στο επίπεδο της οργάνωσης της εργασίας κατά την «παραγωγική διαδικασία», αποτελώντας, για παράδειγμα, τη μέθοδο καταμερισμού των καθηκόντων στο πλαίσιο ενός έργου μεταξύ των μελών μιας ομάδας εργαζομένων της ίδιας εταιρείας ή αντιστοιχίζοντας τη ζήτηση για ένα έργο εκτέλεσης (ψηφιακών ή μη) εργασιών με τον εργαζόμενο που είναι πρόθυμος να το αναλάβει, καθώς και στο επίπεδο της (οργάνωσης της) παράδοσης/παροχής/πώλησης ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας, προσφέροντας, για παράδειγμα, στους καταναλωτές τη δυνατότητα να προβαίνουν σε κράτηση και πληρωμή οδηγού αυτοκινήτου μέσω μιας εφαρμογής έξυπνου τηλεφώνου.

Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκε το φαινόμενο το οποίο είναι ευρέως γνωστό ως «εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών», που αναφέρεται σε κάθε είδους εργασία που παρέχεται είτε μέσω των διαδικτυακών πλατφορμών είτε απευθείας από αυτές είτε με τη μεσολάβησή τους και χαρακτηρίζεται από ευρεία ποικιλία εργασιακών ρυθμίσεων/σχέσεων, όπως (διαφόρων μορφών) περιστασιακή εργασία, εξαρτώμενη αυτοαπασχόληση, άτυπη εργασία, εργασία κατ' αποκοπή, κατ' οίκον εργασία και πληθεργασία, σε ευρύ φάσμα τομέων. Η πραγματική εργασία που παρέχεται μπορεί να είναι ψηφιακή ή μη, εσωτερική ή βάσει εξωτερικής ανάθεσης, υψηλής ή χαμηλής ειδίκευσης, εντός ή εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, μεγάλης ή μικρής κλίμακας, μόνιμου ή προσωρινού χαρακτήρα, και όλα αυτά ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση. Ωστόσο, για να συνιστά εργασία και να εντάσσεται στο πλαίσιο της οικονομίας των διαδικτυακών πλατφορμών, πρέπει να παρέχεται έναντι αμοιβής, αποκλείοντας κατά συνέπεια τις δραστηριότητες που εμπίπτουν πραγματικά στην οικονομία του «διαμοιρασμού».

Σκοπός της παρούσας έκθεσης είναι να περιγραφούν οι δυνητικοί κίνδυνοι για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) που έχουν προσδιοριστεί σε σχέση με την εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, να επισημανθούν οι προκλήσεις για τις υφιστάμενες ρυθμιστικές προσεγγίσεις όσον αφορά την ΕΑΥ και να παρουσιαστούν παραδείγματα διαφόρων προσεγγίσεων που βρίσκονται στο στάδιο της προετοιμασίας ή αναπτύσσονται επί του παρόντος για την αντιμετώπιση των εν λόγω προκλήσεων. Δεδομένων των προαναφερομένων, με την παρούσα έκθεση δεν επιδιώκεται να διατυπωθεί θέση σχετικά με το αν η εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών είναι «καλή» ή «κακή» και, πράγματι, πέραν των δυνητικών κινδύνων, αναφέρονται και τα πιθανά οφέλη, όπως η μείωση της έκτασης της αδήλωτης εργασίας.

▪ Οι ρυθμιστικές προκλήσεις που συνεπάγεται η εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών και οι επιπτώσεις τους στην ΕΑΥ

Μολονότι υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι με ορισμένες μορφές εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, κάποιες συναλλαγές οι οποίες υπό άλλες συνθήκες πραγματοποιούνταν στη σφαίρα της παραοικονομίας έχουν μεταφερθεί στον επίσημο τομέα, και συνεπώς εντός του πεδίου αρμοδιοτήτων της ρυθμιστικής αρχής, η ρύθμιση των δραστηριοτήτων των διαδικτυακών πλατφορμών παραμένει εν γένει ασαφής. Αυτό οφείλεται στη δυναμική του τομέα, στην προφανή πρακτική της αποφυγής των κανόνων από πολλές διαδικτυακές πλατφόρμες, καθώς και στην αντίληψη –η οποία ενθαρρύνεται από ορισμένες διαδικτυακές πλατφόρμες– ότι, εφόσον οι δραστηριότητές τους αποτελούν ένα εντελώς νέο επιχειρηματικό μοντέλο που προκύπτει από τις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο με τις υφιστάμενες οικονομικές δραστηριότητες. Επιπλέον, η δυσκολία αυτή απορρέει σε μεγάλο βαθμό από το γεγονός ότι ορισμένες πτυχές της εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών δεν εντάσσονται εύκολα σε προκαθορισμένες ρυθμιστικές κατηγορίες.

Η τελευταία αυτή παράμετρος ισχύει ιδίως για το εργατικό δίκαιο: όχι μόνο για τη νομοθεσία που αφορά ειδικά την ΕΑΥ, αλλά και για τη νομοθεσία που έχει αντίκτυπο στην ΕΑΥ, όπως η νομοθεσία που ορίζει τις έννοιες του «μισθωτού εργαζόμενου», του «εργοδότη» και του «αυτοαπασχολούμενου». Η εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών μπορεί να ενέχει διάφορους προϋπάρχοντες και νέους κινδύνους για την ΕΑΥ, τόσο σωματικού όσο και ψυχοκοινωνικού χαρακτήρα. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτυακών πλατφορμών παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες τόσο με τους έκτακτους εργαζόμενους όσο και με τους εργαζόμενους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σημαίνει ότι εκτίθενται πιθανώς στους ίδιους κινδύνους ΕΑΥ, όπως καταδεικνύεται συστηματικά και από μελέτες στις οποίες επισημαίνονται υψηλότερα ποσοστά τραυματισμού μεταξύ των εργαζομένων των συγκεκριμένων κατηγοριών. Επίσης, τα προληπτικά μέτρα για την ΕΑΥ είναι συνήθως πιο ολοκληρωμένα καθώς και αποτελεσματικότερα σε χώρους εργασίας με μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων· είναι γενικά αποδεκτό ότι οι απομονωμένοι εργαζόμενοι ή οι εργαζόμενοι κατ' οίκον εκτίθενται περισσότερο σε κινδύνους ΕΑΥ. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτυακών πλατφορμών είναι συνήθως νεότεροι σε ηλικία, στοιχείο που συνιστά αναγνωρισμένο ανεξάρτητο παράγοντα κινδύνου τραυματισμού στον χώρο εργασίας, ενώ είναι επίσης λιγότερο πιθανό να τους παρέχεται κατάρτιση στον τομέα της ΕΑΥ. Επιπροσθέτως, η εργασία μέσω πλατφορμών, με τη χρήση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων και των μηχανισμών αξιολόγησης, ευνοεί την υιοθέτηση εντατικών ρυθμών εργασίας χωρίς παύσεις, που ενδέχεται να προκαλέσουν ατυχήματα. Αυτή η πίεση του χρόνου εντείνεται επίσης από το γεγονός ότι η αμοιβή δεν είναι συνεχής, αλλά καταβάλλεται ανά ανάθεση εργασίας. Η έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης αυξάνει περαιτέρω τον κίνδυνο ατυχημάτων, ενώ πολλές βασικές δραστηριότητες που ασκούνται κατά κανόνα από εργαζόμενους μέσω διαδικτυακών πλατφορμών υπάγονται σε επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ιδιαίτερα επικίνδυνα, όπως τα επαγγέλματα του κατασκευαστικού τομέα και του τομέα των μεταφορών. Η εργασία μέσω ψηφιακών διαδικτυακών πλατφορμών ενέχει κινδύνους, όπως μόνιμη έκθεση σε ηλεκτρομαγνητικά πεδία, κόπωση ματιών και μυοσκελετικά προβλήματα. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν την απομόνωση, το άγχος, το τεχνολογικό άγχος, την εξάρτηση από την τεχνολογία, τον υπερβολικό φόρτο πληροφοριών, την επαγγελματική εξουθένωση, τις διαταραχές της στάσης του σώματος και τον κυβερνοεκφοβισμό. Κάθε μορφή εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο άγχους μέσω της συνεχούς αξιολόγησης και της βαθμολόγησης των επιδόσεων, των ανταγωνιστικών μηχανισμών για την ανάθεση εργασίας, της αβεβαιότητας της πληρωμής και της ασάφειας των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Τέλος, η εργασιακή ανασφάλεια, η οποία είναι γνωστό ότι συντελεί στην κακή συνολική κατάσταση της υγείας των απασχολούμενων σε άτυπες μορφές εργασίας, αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα της εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών.

Λόγω των κινδύνων αυτών, καθίσταται ακόμη σημαντικότερη η ανάγκη εφαρμογής των κανόνων ΕΑΥ στην εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, ωστόσο η εφαρμογή αυτή είναι εξαιρετικά αβέβαιη. Η εφαρμογή των κανόνων ΕΑΥ και του εργατικού δικαίου εν γένει είναι προβληματική, καθώς η συμμετοχή των διαδικτυακών πλατφορμών στην οργάνωση και στην παροχή (ψηφιακής και μη) εργασίας τείνει να περιπλέκει την ταξινόμηση και τη ρύθμιση των αρμοδιοτήτων όσον αφορά την υπό εξέταση εργασία. Ο σχεδόν αναπόφευκτος τριγωνικός (ή πολυμερής) χαρακτήρας των ρυθμίσεων, η συχνά προσωρινή φύση τους, ο ενίοτε σχετικά υψηλός βαθμός αυτονομίας του εργαζόμενου όσον αφορά τον χώρο και τον χρόνο εργασίας, ο μερικές φορές άτυπος (από πολίτη προς πολίτη) χαρακτήρας ορισμένων δραστηριοτήτων και η απουσία κοινού χώρου εργασίας δυσχεραίνουν στο σύνολό τους την εφαρμογή της έννοιας της τυποποιημένης, μόνιμης, διμερούς εργασιακής σχέσης. Ωστόσο, οι προκλήσεις αυτές δεν φαίνεται να αποτελούν αποκλειστικό χαρακτηριστικό της οικονομίας των διαδικτυακών πλατφορμών. Κατά τις τελευταίες δεκαετίες διαπιστώνεται αυξημένη χρήση «μη τυποποιημένων» μορφών εργασίας, όπως είναι η περιστασιακή εργασία, η εργασία που παρέχεται ανάλογα με τις ανάγκες του εργοδότη, η εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, η άτυπη εργασία και η εξαρτώμενη αυτοαπασχόληση. Πολλές από τις εργασιακές ρυθμίσεις που έχουν δημιουργηθεί από τις διαδικτυακές πλατφόρμες συμπίπτουν ή προσομοιάζουν σε μεγάλο βαθμό με τις εν λόγω μορφές άτυπης εργασίας ή με συνδυασμό αυτών, ορισμένες φορές μάλιστα με μοναδική διαφορά τη χρήση κάποιου ψηφιακού εργαλείου.

Η συχνά επισφαλής θέση των εργαζομένων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, σε συνδυασμό με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, τείνει να παρεμποδίζει τη συλλογική οργάνωση των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, την προάσπιση των δικαιωμάτων και των

συμφερόντων τους, καθώς και την ανάπτυξη κοινωνικού διαλόγου. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε διαδικτυακές πλατφόρμες δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, παρατηρείται υψηλό ποσοστό εναλλαγής των εργαζομένων, είναι πιθανό να μην καθορίζονται τυποποιημένοι ρυθμοί εργασίας, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην θεωρούν ότι η εργασία την οποία παρέχουν στη διαδικτυακή πλατφόρμα ή για λογαριασμό της ή μέσω αυτής αποτελεί την κύρια επαγγελματική τους δραστηριότητα, ενώ η επιβολή όρων άμεσου ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων –μέσω ατομικών αξιολογήσεων και ανταγωνιστικών μεθόδων κατανομής της εργασίας– συνιστά λειτουργικό χαρακτηριστικό πολλών διαδικτυακών πλατφορμών. Οι παράγοντες αυτοί δεν ευνοούν τη διαμόρφωση των προϋποθέσεων αλληλεγγύης και συνεργασίας που απαιτούνται για τη διασφάλιση αποτελεσματικής συνδικαλιστικής οργάνωσης· το γεγονός δε ότι οι εργαζόμενοι αυτοί ενδέχεται να θεωρούνται «αυτοαπασχολούμενοι» μπορεί ακόμη και να αποκλείει, από νομικής πλευράς, αυτή τη δυνατότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης.

- **Εθνικές ρυθμιστικές/πολιτικές επιλογές σε σχέση με την εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών**

Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών έχουν προσδιοριστεί διάφορες πολιτικές/ρυθμιστικές προσεγγίσεις, οι οποίες προέκυψαν από επισκόπηση των τρεχουσών εξελίξεων στα κράτη μέλη.

Μια πρώτη προσέγγιση συνίσταται «απλώς» στην εφαρμογή των ισχυόντων κανονισμών στην εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Σε πολλές χώρες, κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι πρέπει να προσδιορίζεται κατά περίπτωση αν ο εκάστοτε εργαζόμενος μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας είναι μισθωτός ή αυτοαπασχολούμενος ή, σε ορισμένες χώρες, αν εμπίπτει σε κάποια τρίτη ενδιάμεση κατηγορία. Αναλόγως (της ευελιξίας) του κριτηρίου που εφαρμόζεται για τον προσδιορισμό του εργασιακού καθεστώτος, μπορεί να είναι ήδη πολλοί οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτυακών πλατφορμών που εμπίπτουν στην κατηγορία των μισθωτών ή σε μια ενδιάμεση κατηγορία, που σημαίνει ότι θα μπορούσαν να ισχύουν οι (περισσότεροι) κανόνες για την απασχόληση και την ΕΑΥ – τουλάχιστον από νομικής πλευράς. Αυτό φαίνεται να ισχύει σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ, όπως η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ωστόσο, για να είναι αποτελεσματική η προσέγγιση αυτή, είναι απαραίτητη η δυναμική επιβολή της νομοθεσίας από τις αρμόδιες αρχές (συμπεριλαμβανομένων των επιθεωρήσεων ΕΑΥ κατ' οίκον) καθώς και η πρόσβαση στη δικαιοσύνη για τους εργαζόμενους, κυρίως εάν ληφθεί υπόψη η πρακτική της συστηματικής αποφυγής των κανόνων από ορισμένες διαδικτυακές πλατφόρμες. Από την άλλη πλευρά, σε άλλα κράτη μέλη, όπως στο Βέλγιο και στη Δανία, η προσέγγιση της εφαρμογής των ισχυουσών νομικών διατάξεων έχει συνήθως ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτυακών πλατφορμών να χαρακτηρίζονται ως «αυτοαπασχολούμενοι», και συνεπώς να μένει ανεφάρμοστο το μεγαλύτερο μέρος των διατάξεων του εργατικού δικαίου.

Μια δεύτερη προσέγγιση συνίσταται στη λήψη ειδικών μέτρων για τον περιορισμό της ομάδας των προσώπων που θα θεωρούνται «αυτοαπασχολούμενοι», μέσω της προσθήκης μιας ενδιάμεσης κατηγορίας «(ανεξάρτητων) εργαζομένων» ή ενός μαχητού τεκμηρίου απασχόλησης. Το Ηνωμένο Βασίλειο προβλέπει ήδη σχετική ενδιάμεση κατηγορία «εργαζομένων», ενώ το Βέλγιο και οι Κάτω Χώρες χρησιμοποιούν μαχητό τεκμήριο απασχόλησης. Από τις εκθέσεις και τις αναλύσεις σχετικά με το καθεστώς των εργαζομένων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών στις εν λόγω χώρες καταδεικνύεται ότι οι συγκεκριμένοι μηχανισμοί δεν αίρουν απαραίτητα τις δυσκολίες κατηγοριοποίησης και ότι, εντέλει, εξακολουθεί να είναι απαραίτητη η κατά περίπτωση αξιολόγηση (από τα δικαστήρια), με τη συνακόλουθη ανασφάλεια δικαίου που συνεπάγεται η κατάσταση αυτή. Καμία από τις χώρες που αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης δεν έχει ακόμη θεσπίσει κανέναν από τους εν λόγω μηχανισμούς ειδικά για την αντιμετώπιση της εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών ή σε σχέση με αυτή. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη προσέγγιση θα μπορούσε επίσης να υιοθετηθεί σε επίπεδο οργάνων, και κατά κύριο λόγο από τα δικαστήρια, διότι μπορούν να προσαρμόζουν τα κριτήρια (αυτο)απασχόλησης –που σε πολλές περιπτώσεις έχουν αναπτυχθεί από τα ίδια αυτά όργανα– στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, δίνοντας, για παράδειγμα, μικρότερη έμφαση στην κυριότητα βασικών στοιχείων ενεργητικού της επιχείρησης (όπως είναι τα αυτοκίνητα στο πλαίσιο των επιβατικών μεταφορών) και μεγαλύτερη έμφαση στους εκ των πραγμάτων ελεγκτικούς μηχανισμούς (όπως είναι τα συστήματα αξιολόγησης και τιμολόγησης που εφαρμόζουν οι πλατφόρμες).

Μια τρίτη προσέγγιση συνίσταται στην αποσύνδεση της εφαρμογής των ισχυόντων κανονισμών από το

καθεστώς απασχόλησης, καθιστώντας ενδεχομένως με τον τρόπο αυτό δυνατή την επέκταση της εφαρμογής των κανόνων για την απασχόληση (για παράδειγμα, όσον αφορά τις κατώτατες αποδοχές και την κοινωνική ασφάλιση) και την ΕΑΥ και στους αυτοαπασχολούμενους. Και σε αυτή την περίπτωση, ο νόμος του 1974 του Ηνωμένου Βασιλείου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία παρέχει ένα παράδειγμα «αποσύνδεσης», στο πλαίσιο του οποίου οι διατάξεις ΕΑΥ επεκτείνονται στην προστασία τρίτων, και όχι μόνο των εργοδοτών και των εργαζομένων τους.

Τέλος, μια τέταρτη προσέγγιση συνίσταται στην πρόβλεψη ειδικής προστασίας (όσον αφορά την ΕΑΥ και/ή άλλες μορφές απασχόλησης) για τους εργαζόμενους μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε στη Γαλλία, με τον νόμο της 8ης Αυγούστου 2016 για την εργασία, τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού διαλόγου και τις δυνατότητες επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ο οποίος προβλέπει ότι i) οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι στο πλαίσιο οικονομικά και τεχνικά εξαρτημένης σχέσης με διαδικτυακή πλατφόρμα μπορούν να καλύπτονται από ασφάλιση κατά των εργατικών ατυχημάτων, η οποία βαρύνει την αντίστοιχη διαδικτυακή πλατφόρμα, ii) οι εν λόγω εργαζόμενοι έχουν εξίσου δικαίωμα σε συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, για την οποία είναι υπεύθυνη η διαδικτυακή πλατφόρμα, και η οποία θα πρέπει να παρέχεται από τη διαδικτυακή πλατφόρμα κατόπιν αιτήματός τους και με επικύρωση της εργασιακής τους πείρας στην πλατφόρμα, iii) οι εν λόγω εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να συστήνουν συνδικαλιστική οργάνωση, να είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης και να διαθέτουν συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί τα συμφέροντά τους και iv) έχουν το δικαίωμα να αναλαμβάνουν συλλογική δράση για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους.

▪ Προσεγγίσεις σε επίπεδο ΕΕ όσον αφορά την εργασία μέσω διαδικτυακών πλατφορμών

Λαμβανομένου υπόψη του διακρατικού χαρακτήρα της οικονομίας των διαδικτυακών πλατφορμών και των ρυθμιστικών προκλήσεων που αυτή συνεπάγεται, είναι εύλογη η συμμετοχή και των θεσμικών οργάνων της ΕΕ στη σχετική συζήτηση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει καθορίσει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες θεωρεί ότι υφίσταται εργασιακή σχέση σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της ΕΕ, για τους σκοπούς της εφαρμογής του εργατικού δικαίου της ΕΕ. Εκτιμά δε ότι ο ορισμός του «εργαζόμενου» κατά το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), όπως εφαρμόζεται στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, αποτελεί επίσης τον γνώμονα για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου της ΕΕ, βάσει του οποίου «κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως αποτελεί το γεγονός ότι συγκεκριμένο πρόσωπο παρέχει έναντι αμοιβής και επί ορισμένο χρόνο υπηρεσίες προς άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση του τελευταίου». Η ύπαρξη ή μη εργασιακής σχέσης πρέπει να προσδιορίζεται βάσει κατά περίπτωση αξιολόγησης, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών όρων της σχέσης και κατόπιν σωρευτικής εξέτασης της ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης, της φύσης της εργασίας και της παρουσίας αμοιβής.

Η Επιτροπή εξετάζει περαιτέρω το ενδεχόμενο να προτείνει δύο νομοθετικά μέτρα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, τα οποία είναι πιθανό να έχουν αντίκτυπο στα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Πρώτον, η πρωτοβουλία για την πρόσβαση σε κοινωνική ασφάλιση μπορεί να οδηγήσει στην έκδοση νέας οδηγίας της ΕΕ για τη διασφάλιση i) παρόμοιων δικαιωμάτων κοινωνικής προστασίας για παρόμοια εργασία ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης, και ii) της δυνατότητας μεταφοράς των αποκτηθέντων δικαιωμάτων κοινωνικής προστασίας. Δεύτερον, η οδηγία για τη γραπτή δήλωση μπορεί να αναθεωρηθεί προκειμένου να ενισχυθούν τα δικαιώματα που περιέχονται ήδη στη συγκεκριμένη οδηγία όσον αφορά τις πληροφορίες τις οποίες δικαιούται να λαμβάνει ο εργαζόμενος στη σύμβαση εργασίας του με την εφαρμογή τους στο σύνολο των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Επιπλέον, στην αναθεωρημένη οδηγία μπορούν να καθορίζονται βασικά εργασιακά πρότυπα για όλους τους εργαζόμενους, ιδίως όσον αφορά την προστασία των άτυπων, περιστασιακών μορφών απασχόλησης, όπως το δικαίωμα σε μέγιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου στις περιπτώσεις στις οποίες προβλέπεται δοκιμαστική περίοδος, το δικαίωμα σε ωράρια αναφοράς εντός των οποίων μπορούν να μεταβάλλονται τα ωράρια εργασίας στο πλαίσιο ιδιαιτέρως ευέλικτων συμβάσεων ώστε να παρέχεται η δυνατότητα ενός ορισμένου βαθμού προβλεψιμότητας του χρόνου εργασίας, το δικαίωμα στη σύναψη σύμβασης με ελάχιστο αριθμό ωρών που ορίζονται στον μέσο όρο των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν σε προηγούμενη περίοδο ορισμένης διάρκειας για τις ιδιαιτέρως ευέλικτες

συμβάσεων, το δικαίωμα υποβολής αιτήματος για άλλη μορφή απασχόλησης (και η υποχρέωση παροχής απάντησης από τον εργοδότη), το δικαίωμα σε κατάρτιση, το δικαίωμα σε εύλογο χρονικό διάστημα προειδοποίησης σε περίπτωση απόλυσης/πρόωρης λύσης της σύμβασης, το δικαίωμα προσήκουσας επανόρθωσης σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης ή παράνομης καταγγελίας της σύμβασης και, τέλος, το δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών σε περίπτωση απόλυσης και άδικης μεταχείρισης.

Σε γενικές γραμμές, η θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου είναι ότι, στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας, θα πρέπει να διασφαλίζονται δίκαιες συνθήκες εργασίας και επαρκές επίπεδο νομικής και κοινωνικής προστασίας για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το καθεστώς στο οποίο υπάγονται. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, το Κοινοβούλιο ζήτησε από την Επιτροπή να διευρύνει την οδηγία για τη γραπτή δήλωση ώστε να καλύψει όλες τις μορφές απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, ενώ ζήτησε παράλληλα η εν λόγω νέα οδηγία-πλαίσιο για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας να περιλαμβάνει επίσης σχετικά ισχύοντα ελάχιστα πρότυπα που θα πρέπει να εξασφαλίζονται για ορισμένες μορφές απασχόλησης, και συγκεκριμένα τα εξής: «όσον αφορά την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών και άλλες περιπτώσεις εξαρτώμενης αυτοαπασχόλησης, σαφή διάκριση –για τους σκοπούς του δικαίου της ΕΕ και με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας– μεταξύ αυτών των αυτοαπασχολούμενων και εκείνων σε σχέση εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τη σύσταση αριθ. 198 της ΔΟΕ, σύμφωνα με την οποία η εκπλήρωση μιας σειράς δεικτών επαρκεί για τον ορισμό της σχέσης εργασίας· το καθεστώς και οι βασικές αρμοδιότητες της πλατφόρμας, του πελάτη και του προσώπου που εκτελεί το έργο θα πρέπει, συνεπώς, να διευκρινιστούν· θα πρέπει να εφαρμοστούν ελάχιστα πρότυπα για τους κανόνες συνεργασίας, με πλήρη και ολοκληρωμένη ενημέρωση του προσώπου που παρέχει την υπηρεσία όσον αφορά τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις του, τις παροχές του, το οικείο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και την ταυτότητα του εργοδότη· οι εργαζόμενοι καθώς και οι όντως αυτοαπασχολούμενοι οι οποίοι απασχολούνται μέσω ψηφιακών πλατφορμών θα πρέπει να έχουν ανάλογα δικαιώματα όπως και στην υπόλοιπη οικονομία και πρέπει να προστατεύονται μέσω της συμμετοχής τους σε συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλισης υγείας· τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν την κατάλληλη παρακολούθηση των όρων και προϋποθέσεων της σχέσης εργασίας, αποτρέποντας φαινόμενα κατάχρησης δεσπόζουσας θέσης από τους ιδιοκτήτες των πλατφορμών».

Το Κοινοβούλιο επισήμανε περαιτέρω ότι το δικαίωμα σε υγιεινές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας περιλαμβάνει επίσης την προστασία από κινδύνους κατά την εργασία, καθώς και περιορισμούς όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και διατάξεις για ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και ετήσιας άδειας. Παρότρυνε δε τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πλήρως τη σχετική νομοθεσία, να εφαρμόζουν τις διατάξεις του οικείου εθνικού δικαίου για την (αυτο)απασχόληση με βάση τα πραγματικά περιστατικά και να τις επιβάλλουν αναλόγως, να επενδύσουν στην πραγματοποίηση επιθεωρήσεων εργασίας και να εξετάσουν το ενδεχόμενο επικαιροποίησης του ρυθμιστικού πλαισίου προκειμένου να συμβαδίζουν με τις τεχνολογικές εξελίξεις. Κάλεσε επίσης την Επιτροπή να εξετάσει σε τι βαθμό η οδηγία για την προσωρινή απασχόληση μπορεί να εφαρμοστεί σε συγκεκριμένες διαδικτυακές πλατφόρμες, διότι θεωρεί ότι πολλές από τις διαδικτυακές πλατφόρμες διαμεσολάβησης έχουν δομική ομοιότητα με τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

Τέλος, σε μια σημαντική υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του ΔΕΕ εξετάζεται η φύση των δραστηριοτήτων της εταιρείας διαδικτυακής πλατφόρμας Uber. Το κεντρικό ερώτημα είναι κατά πόσον οι δραστηριότητες της Uber μπορούν να χαρακτηριστούν ως «υπηρεσίες της κοινωνίας της πληροφορίας» δυνάμει του δικαίου της ΕΕ, οπότε, στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να χορηγηθεί πρόσβαση στην αγορά, και τυχόν περιορισμοί στην άσκηση της δραστηριότητάς της θα έπρεπε να έχουν κοινοποιηθεί και μπορούν να γίνουν δεκτοί μόνο σε περιορισμένες περιπτώσεις, ή αν οι εν λόγω δραστηριότητες συνιστούν, αντιθέτως, «υπηρεσίες μεταφοράς», οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των υπό εξέταση κανόνων της ΕΕ και, ως εκ τούτου, υπόκεινται καταρχήν σε καθεστώς ρύθμισης υπό τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών. Ο γενικός εισαγγελέας, κ. Maciej Szpunar, πρότεινε στο ΔΕΕ να αποφανθεί ότι η Uber δραστηριοποιείται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών μεταφοράς. Παρότι οι προτάσεις (και η υπόθεση) δεν αφορούν άμεσα το ζήτημα του καθεστώτος απασχόλησης, περιέχουν πολλές ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις εν προκειμένω, ιδίως όσον αφορά τον βαθμό άσκησης ελέγχου από τη διαδικτυακή πλατφόρμα. Είναι βέβαιο ότι η πολυαναμενόμενη απόφαση θα αποσαφηνίσει περαιτέρω τα συγκεκριμένα ζητήματα, και μάλιστα όχι μόνο σε σχέση με

μία από τις πλέον αμφιλεγόμενες εταιρείες της οικονομίας των διαδικτυακών πλατφορμών. Ωστόσο, ακόμη και αυτή η απόφαση δεν θα διευθετήσει όλα τα συναφή ζητήματα, καθώς τόσο η ΕΕ όσο και τα περισσότερα κράτη μέλη της τώρα μόλις αρχίζουν να αναπτύσσουν ειδικές ρυθμίσεις και πολιτικές σχετικά με τα πολυάριθμα εργασιακά ζητήματα που συνδέονται με την οικονομία των διαδικτυακών πλατφορμών.

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ο Οργανισμός ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστη, ισορροπημένη και αμερόληπτη πληροφόρηση σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία και διοργανώνει πανευρωπαϊκές εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Φέρνει σε επαφή εκπροσώπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των κυβερνήσεων των κρατών μελών, των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και κορυφαίους εμπειρογνώμονες από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ και από άλλες χώρες.