

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΕΙΔΙΚΙΚΕΥΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η ψηφιοποίηση της εργασίας μέσω της χρήσης ψηφιακών πλατφορμών: Η περίπτωση
εταιρείας ταχυδιανομής στον κλάδο της εστίασης

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αριστείδης Παπαπέτρου

Αθήνα, 2023

Τριμελής Επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Γεωργία Πετράκη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Κωνσταντίνος Δημουλάς, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Παπαπέτρου Αριστείδης, 2023

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ' ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

*Στην αγαπημένη μου αδελφή Ζωή,
χωρίς την συμβολή της οποίας δεν θα ήμουν ο άνθρωπος που είμαι σήμερα
και
στην αγαπημένη μου οικογένεια που πάντα ήταν και είναι εδώ για μένα.*

Ευχαριστίες

Ξεκινώντας, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τον επιβλέποντα μου κο Ιωάννη Κουζή για την συνεχή υποστήριξη και καθοδήγηση καθ' όλη την διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας εργασίας, καθώς και για την αρχική του προτροπή ενασχόλησης με το συγκεκριμένο ερευνητικό θέμα, χωρίς την οποία η εργασία αυτή δεν θα είχε γίνει πραγματικότητα. Ευχαριστίες θέλω να εκφράσω και στα υπόλοιπα μέλη Δ.Ε.Π με τα οποία επί δύο εξάμηνα είχαμε μια εξαιρετική συνεργασία, όπως και με τους συναδέλφους στο πρόγραμμα όπου μοιραστήκαμε αυτό το ταξίδι.

Τέλος, θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου και προς τον συμμετέχοντα στην έρευνα, καθώς η συμβολή του ήταν καθοριστικής σημασίας στην έκβαση και την εξέλιξη της εργασίας και υπερπολύτιμη ως προς την ανάδειξη της εργασιακής πραγματικότητας των ψηφιακών πλατφορμών.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει το φαινόμενο της εργασίας μέσω των ψηφιακών πλατφορμών, η οποία αποτελεί μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας που εντάσσεται στην λεγόμενη «Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση». Στην εργασία θα γίνει μια απόπειρα θεωρητικής μελέτης και κατανόησης αφενός της ψηφιοποίησης της εργασίας με την χρήση ψηφιακών πλατφορμών, καθώς και των επιπτώσεων που υφίστανται οι εργαζόμενοι στην εργασιακή τους πραγματικότητα. Πιο συγκεκριμένα θα γίνει μια απόπειρα κατανόησης των εξελίξεων που κομίζουν οι πλατφόρμες, υπό την έννοια πως μέσα από τις πλατφόρμες μπορεί εν τέλει να επέρχεται η χειραφέτηση του εργαζόμενου από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Από την άλλη πλευρά είναι πράγματι έτσι, ή απλώς το κεφάλαιο ανακαλύπτει τρόπους να διαιωνίσει την κυριαρχία του σε βάρος της εργασίας, και το αφήγημα περί χειραφέτησης είναι απλώς μια επίπλαστη πραγματικότητα; Για την διερεύνηση του εν λόγω ζητήματος, καθώς και την παράθεση και την τεκμηρίωση των επιχειρημάτων θα ακολουθηθεί η μέθοδος της βιβλιογραφικής ανάλυσης και των ημιδομημένων ποιοτικών συνεντεύξεων.

Λέξεις κλειδιά: Ψηφιακές πλατφόρμες, Εργατικό Δίκαιο

Abstract

The purpose of the paper is to study the phenomenon of work through digital platforms, which is a new form of work organization and belongs to the so-called “Fourth Industrial Revolution”. In the paper, an attempt will be made to theoretically study and understand, the digitization of work with the use of digital platforms, as well as the effects experienced by employees in their working reality. More specifically, we aim to understand the developments brought by digital platforms, as through the latter, the employee’s emancipation from the employer’s managerial right may eventually occur. However, is this really the case, or does capital simply find ways to perpetuate its rule at the expense of labour, and thus, the narrative of emancipation is just a fabricated reality? To investigate this issue, as well as to cite and document the arguments, we apply the method of literature analysis and semi-structured qualitative interviews.

Key words: Digital platforms, Labour Law, Gig Economy

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	10
Α' Μέρος	12
Κεφάλαιο 1 ^ο	12
Μεταφορντισμός, Εργατικό Δίκαιο και Ψηφιακός καπιταλισμός.....	12
1.1 Ο μεταφορντισμός ως το αφετηριακό σημείο των αλλαγών	12
1.2 Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου: Μια γενική και μια ειδική προσέγγιση. Ιδεολογία και πράξεις της απορρύθμισης.	15
1.3 Η αποσταθεροποίηση της εκμετάλλευσης.....	21
1.4 Ρευστοποίηση του μισθωτού.....	24
1.5 Ρευστοποίηση του εργοδότη	29
1.6 Η νέα ψηφιακή οικονομία	31
Κεφάλαιο 2 ^ο	37
Ορισμοί και τυπολογίες των ψηφιακών πλατφορμών	37
2.1 Ορισμοί.....	37
2.2 Τυπολογία των ψηφιακών πλατφορμών.....	39
2.2.1 Freelance Markets	43
2.2.2 Crowdwork.....	45
2.2.3 Contest Based Creative Crowdwork.....	46
2.2.4 Υπηρεσίες διαμονής.....	47
2.2.5 Υπηρεσίες μεταφοράς και διανομής	47
2.2.6 Οικιακές και προσωπικές υπηρεσίες	49
Κεφάλαιο 3 ^ο	51
Η Ελλάδα ως μια αντιμεταρρυθμιστική προβληματική περίπτωση	51

3.1 Η θέσπιση του νόμου 4808/21 ως το πλαίσιο υποβάθμισης της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας	51
3.2 Η επιλογή του τεκμηρίου αυτοαπασχόλησης	52
3.3 Τα παραδείγματα της Ισπανίας και της Καλιφόρνια	54
3.4 Η προβληματική ελληνική νομοθετική παρέμβαση	55
B' Μέρος	58
Κεφάλαιο 4 ^ο	58
4.1 Μεθοδολογία της έρευνας πεδίου	58
Κεφάλαιο 5 ^ο	59
5.1 Το δίπολο εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης της εργασίας μέσω πλατφόρμας (Αξονας 1 ^{ος}).....	59
5.1.1 Ψηφιοποίηση, Gig Work και ανώτερος τείλορισμός.....	59
5.1.2 Λόγοι επιλογής και ένταξης των εργαζόμενων στις πλατφόρμες	60
5.1.3 Διευθυντικό δικαίωμα και αλγοριθμική διαχείριση.....	61
5.1.4 Η εργασιακή πραγματικότητα του αλγόριθμου.....	61
5.1.5 Η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της Gig Economy	62
5.2 Το ιστορικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στις πλατφόρμες (Αξονας 2 ^{ος})	63
5.2.1 Το ξεκίνημα στην πλατφόρμα	63
5.2.2 Η στρατηγική των εταιρειών ως προς την απορρόφηση των διανομέων από την αγορά.....	64
5.2.3 Η εργασιακή πολιτική κατά την πρώτη φάση λειτουργίας.....	64
5.2.4 Το τοπίο μετά την είσοδο των πολυεθνικών στην Ελλάδα	65
5.2.5 Ο νόμος 4808/21.....	66
5.2.6 Οι πρακτικές επιπτώσεις του νόμου 4808/21 και οι κοινωνικές αντιδράσεις	67
5.2.7 Οι πρόσφατες εξελίξεις στην εργασία μέσω πλατφορμών	68

5.3 Οικονομικές διαστάσεις της εργασίας στις πλατφόρμες (Άξονας 3^{ος})	69
5.3.1 Διαμόρφωση του τρόπου αμοιβής των εργαζόμενων στις πλατφόρμες	69
5.3.2 Αποζημίωση του οχήματος	70
5.3.3 Αποζημίωση καυσίμων	71
5.3.4 Αποζημίωση για τα ΜΑΠ	72
5.3.5 Αναπροσαρμογή αμοιβών λόγω ημερών και ωρών	73
5.3.6 Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και φορολόγησης	73
5.3.7 Ζητήματα εργασιακής και δημόσιας υγείας	74
5.3.8 Συνολική σύγκριση εργασιακών πραγματικοτήτων	75
Συμπεράσματα	76
Βιβλιογραφία-Πηγές	80

Εισαγωγή

Βαδίζοντας, ήδη, στην τρίτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα είναι αναντίρρητο πως άπαντες με κάποιο τρόπο έχουμε έρθει σε επαφή με τις νέες τεχνολογίες είτε στον προσωπικό-οικιακό μας χώρο, είτε στον επαγγελματικό μας. Ωστόσο, η σπουδαιότητα των νέων τεχνολογιών δεν εντοπίζεται κυρίως στην οικιακή σφαίρα όσο στους επαγγελματικούς χώρους υπό μια ευρύτερη έννοια μετασχηματίζοντας σε μεγάλο βαθμό το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας. Οι αναδιατάξεις αυτές επαναπροσδιορίζουν πλήρως την κατανομή εργασίας οδηγώντας σε αλλαγές στην βιομηχανική οργάνωση και την τεχνολογία, καθώς μέσω της ανάπτυξης της πληροφορίας και της πληροφορικής δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για την εμφάνιση νέων μορφών επιχειρησιακού ελέγχου τόσο εντός των επιχειρήσεων όσο και μεταξύ τους κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και στην μεταποίηση (Σπυριδάκης, 2018).

Σε ένα μεταφορντιστικό κόσμο αναδύεται η μορφή της λεγόμενης gig economy. Αυτή κατά βάση περιλαμβάνει το crowdwork και την εργασία κατά παραγγελία μέσω μιας ψηφιακής εφαρμογής (De Stefano, 2016). Η ειδικότερη πτυχή όμως που απασχολεί και θα απασχολήσει κατά τα επόμενα έτη τις ρυθμιστικές αρχές είναι η συμβατική σχέση που διέπει τους εργαζόμενους και τις πλατφόρμες, καθώς ευρύτερες πτυχές του Εργατικού Δικαίου εξαστώνονται στο πλαίσιο της μετάβασης προς ένα ψηφιακό καπιταλισμό .

Μια πρώτη εισαγωγική παρατήρηση ως προς την υποβάθμιση του Εργατικού Δικαίου έχει να κάνει με το γεγονός σε έναν μεγάλο αριθμό χωρών, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αντιμετωπίζονται σαν ιδιώτες (freelancers) και ουσιαστικά δεν χαίρουν των ίδιων δικαιωμάτων, τα οποία είναι κατοχυρωμένα για τους μισθωτούς (Huws, 2016). Το μοντέλο αυτό εργασίας φαίνεται πως κερδίζει έδαφος, ειδικά από την πανδημία και έπειτα, παρουσιάζοντας μια σειρά από ευελιξίες για τους εργαζόμενους.

Η εργασία μέσω πλατφόρμας, ειδικά για την κατηγορία του Gig Work, καθώς και η εργασιακή σχέση που διαμορφώνεται, κομίζει ένα πλαίσιο γενικευμένης επισφάλειας, όπως διαφαίνεται στην παρούσα εργασία, κάτι το οποίο αναλύεται στο Β' Μέρος. Συνολικά η εργασία διαρθρώνεται σε δύο μέρη. Στο Α' Μέρος γίνεται αρχικά μια απόπειρα

προσέγγισης της ψηφιοποίησης της εργασίας, ως ένα σύγχρονο απότοκο της μετάβασης προς το παραγωγικό υπόδειγμα του μεταφορντισμού, ενώ στην συνέχεια του πρώτου κεφαλαίου παρουσιάζονται οι εργασιακές αποδιαρθρώσεις σε ένα γενικό και ένα ειδικότερο πλαίσιο. Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην αποσαφήνιση των όρων που διέπουν την οικονομία της πλατφόρμας, καθώς και στην παρουσίαση δύο τυπολογιών ως προς τα είδη των πλατφορμών που υφίστανται, και τέλος το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει την ελληνική νομοθετική περίπτωση ως ένα αντιπαράδειγμα μεταρρύθμισης.

Το Β' Μέρος της εργασίας αφορά στην ερευνητική προσπάθεια να έρθουν στο φως πτυχές της εργασιακής πραγματικότητας και της εργασιακής σχέσης, καθώς και του πλαισίου διαμόρφωσης αυτής της νέας μορφής εργασίας. Σκοπός της έρευνας μέσω των τριών ερευνητικών αξόνων από τους οποίους αποτελείται η ερευνητική απόπειρα είναι να απαντήσει τελικώς στο αφετηριακό επιχείρημα το οποίο έχει τεθεί εξ αρχής. Οι πλατφόρμες αποτελούν ευκαιρία χειραφέτησης και απελευθέρωσης των εργαζόμενων από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ή στην πραγματικότητα πρόκειται για ένα σύγχρονο μέσο ευελικτοποίησης της εργασίας; Παρόλα αυτά αν ισχύει η δεύτερη περίπτωση υπάρχουν προτάσεις βελτίωσης της θέσης αυτών των εργαζόμενων, και αν ναι ποιες είναι αυτές και από ποιους φορείς εκφράζονται;

Α' Μέρος

Κεφάλαιο 1^ο

Μεταφορντισμός, Εργατικό Δίκαιο και Ψηφιακός καπιταλισμός

1.1 Ο μεταφορντισμός ως το αφετηριακό σημείο των αλλαγών

Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην αγορά εργασίας είναι προϊόν ευρύτερα του κοινωνικού και οικονομικού μετασχηματισμού που παρατηρείται κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η διεθνής κρίση, η οποία ξέσπασε στα τέλη της δεκαετίας του 1960/αρχές της δεκαετίας του 1970 αποτέλεσε κρίση ενός ευρύτερου συστήματος κοινωνικών σχέσεων γνωστού με τον όρο «Φορντισμός» και έθεσε την πορεία προς το νέο μοντέλο γνωστό ως «μεταφορντισμός» (Bonefeld και Holloway, 1992). Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 κατά τους οικονομολόγους οφείλεται εν πολλοίς στους υψηλούς μισθούς και την διευρυμένη κρατική καταναλωτική δαπάνη, που ως αποτέλεσμα είχε την αύξηση των κρατικών χρεών και επιπλέον αυτών το αυξημένο κόστος του «συντελεστή εργασίας» (επέκταση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, νομοθετική προστασία της εργασίας έναντι των απολύσεων, κλπ.). Αυτή η εξέλιξη είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του πληθωρισμού (Hirsch, 1992). Ο φορντιστικός σχηματισμός, που είχε διάρκεια ζωής από την δεκαετία του 1930, όπου και μορφοποιούνταν ως την δεκαετία του 1950, έως και το αποκορύφωμα του την δεκαετία του 1970 όπου και αμφισβητήθηκε, θεμελιώθηκε και καθιερώθηκε μεταπολεμικά λόγω της κυριαρχίας των ΗΠΑ και της μεταπολεμικής ευημερίας που αναπτύχθηκε και διατηρήθηκε κάτω από αυτή την κυριαρχία.

Ο φορντιστικός σχηματισμός βασίζεται σε μια στρατηγική «εντατικής» συσσώρευσης κεφαλαίου, η οποία άπτεται ως προς τα ουσιώδη της χαρακτηριστικά της τειλοριστικής αναδιοργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας (Braverman 1974, Edwards 1979, Stearns 1975, Clawson 1980, Gartman 1979). Τα βασικά χαρακτηριστικά του φορντικού-τειλορικού υποδείγματος υπήρξαν η περίφημη αλυσίδα παραγωγής και

συναρμολόγησης (ταινιόδρομος), η μονότονη, τυποποιημένη και κατακερματισμένη εργασία, η αυστηρή επιτήρηση της εργασίας, η διοικητική-διευθυντική ιεραρχία και η μαζική παραγωγή και με σημαντική, όμως, βελτίωση του μισθολογικού καθεστώτος, καθώς και των προϋποθέσεων αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Με απλά λόγια ο φορντιστικός σχηματισμός αποτέλεσε έκτος από ένα μοντέλο οργάνωσης της εργασίας μια ευρύτερη συνάρθρωση μεταξύ του μαζικού τεϊλορικού εργάτη και της μαζικής κατανάλωσης των παραγόμενων βιομηχανικών προϊόντων από τους ίδιους τους εργάτες (Hirsch, 1992). Σημαντικό ζήτημα για το κεφάλαιο σε εκείνη την ιστορική συγκυρία ήταν αφενός η δημιουργία νέων χώρων επένδυσης, η καθοριστική αύξηση της σχετικής υπεραξίας (τεϊλοροποίηση) και οι τεχνολογικές εξελίξεις που εξουδετέρωσαν την ταχεία αύξηση στην οργανική σύνθεση του κεφαλαίου όπως, η χρήση νέων και φθηνών πρώτων υλών και πηγών ενέργειας, η εκβιομηχάνιση του τομέα των υπηρεσιών και η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών στους τομείς της οργάνωσης, των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών (Hirsch 1992). Σημείο καμπής για την εδραίωση του φορντικού μοντέλου αποτέλεσε η κρίση του 1929, όπου ο πρόεδρος των ΗΠΑ Roosevelt, υιοθέτησε και εφάρμοσε το πρόγραμμα του New Deal, το οποίο βασιζόταν στην θεωρία του οικονομολόγου John Maynard Keynes. Αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής επιλογής ήταν η ενσωμάτωση στο φορντικό μοντέλο του κοινωνικού κεϋνσιανού κράτους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο του φιλελεύθερου κορπορατισμού εξασφαλίστηκε αφενός η προστασία της εργασίας τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά και αφετέρου αμβλύθηκε και ελέγχθηκε η σύγκρουση κεφαλαίου και εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Ωστόσο την δεκαετία του 1970 ολόκληρη η ιστορική μορφή του φορντισμού τίθεται σε ευθεία αμφισβήτηση, καθώς θεωρείται πλέον πως έπειτα από μια πορεία συσσώρευσης 30 ετών αποτελεί εμπόδιο για την κερδοφορία του κεφαλαίου. Αρχικά το υπόδειγμα του μαζικού εργάτη φαίνεται πως μεταβάλλεται σε φραγμό για τη αξιοποίηση του κεφαλαίου, καθώς οι εργάτες δεν ήταν διατεθειμένοι να προσληφθούν σε μονότονα, κακοπληρωμένα και επαχθή επαγγέλματα (Hirsch, 1992). Η κρίση του τεϊλορισμού εκδηλώνεται, συνεπώς, μέσα από την εργασιακή δυσaréσκεια είτε με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο βλ. απεργίες, υπερκινητικότητα του προσωπικού, υψηλός απουσιασμός, αδιαφορία για την εργασία και έλλειψη πειθαρχίας στους χώρους εργασίας (Πετράκη,

2007). Οι πρώτες απόπειρες αντιμετώπισης των επιμέρους εκφάνσεων του φαινομένου αφορούσαν σε πολιτικές «εξανθρωπισμού της θέσης εργασίας» και σε προγράμματα για την «ποιότητα της εργασιακής ζωής», ωστόσο από την δεκαετία του 1980 οι διεθνείς οργανισμοί προέτρεπαν σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας με κεντρικό άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σημαντικό χαρακτηριστικό του νέου μοντέλου αποτελεί η αλλαγή αντίληψης σχετικά με την εργασία ευρύτερα, υπό την έννοια πως στην παραδοσιακή οικονομική σκέψη η εργασία αποτελεί έναν παραγωγικό συντελεστή του οποίου το κόστος θα πρέπει να βαίνει μειούμενο, αλλά σε μια νέα οικονομία και οργάνωση της εργασίας που βασικό άξονα έχει την γνώση οι άνθρωποι αποτελούν βασικό πόρο (Πετράκη, 2007). Κυριότερο όμως στοιχείο της μεταφορντιστικής περιόδου αποτελεί η τεχνολογική ανάπτυξη της δεκαετίας του 1980, που χαρακτηρίζεται και ως «μικροηλεκτρονική μεταφορντιστική ανασυγκρότηση».

Η αλματώδης ανάπτυξη της πληροφορικής την δεκαετία του 1980 αποτέλεσε το εφαλτήριο για την μετέπειτα έκρηξη του διαδικτύου, του παγκόσμιου ιστού και την ανάδυση της νέας «άυλης» οικονομίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Στην πράξη όμως πως ακριβώς αυτή η ανασυγκρότηση επηρέασε και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, οδηγώντας σε μια καινοφανή διχοτόμηση του εργατικού δυναμικού; Ο μαζικός εργάτης στο φορντικό υπόδειγμα αποτελούσε ένα ημειδικευμένο εργατικό δυναμικό που μπορούσε να αντικατασταθεί πολύ εύκολα, καθώς η διαρκής αποειδίκευση των θέσεων εργασίας στην βιομηχανία καθιστούσε την εκμάθηση των καθηκόντων πιο σύντομη και άρα λιγότερο ζημιογόνα για το κεφάλαιο. Αντίθετα, στο νέο παραγωγικό υπόδειγμα που εντάσσει νέες τεχνολογίες αιχμής απαιτείται και ένας υψηλής ειδίκευσης εργατικό δυναμικό, με παράλληλη όμως διατήρηση ανειδίκευτων θέσεων εργασίας οδηγώντας έτσι στην εγκαθίδρυση ενός ανώτερου επιπέδου τειλορισμού (Hirsch, 1992).

Συνεπώς, δίπλα στους σχετικά αυτόνομους ειδικευμένους εργάτες αναδύεται επί τη βάση των νέων τεχνολογιών ένας νέος τύπος μαζικού εργάτη, ο οποίος χωρικά δεν μπορεί να συγκεντρωθεί, ενοποιηθεί και υπαχθεί σε ομογενείς εργασιακές συνθήκες, αλλά είναι σε μεγάλο βαθμό εξατομικευμένος, προσαρμοστικός και κατανεμημένος (Hirsch, 1992). Σε αυτή την σύντομη εισαγωγή κατέστη σαφές πως η μετάβαση από ένα παραγωγικό υπόδειγμα σε ένα άλλο δεν αποτελεί μια μονοδιάστατη προσέγγιση και δεν μπορεί να αναλωθεί αποκλειστικά και μόνο σε ένα ζήτημα. Η μετάβαση στον

μεταφορντισμό αρχικά προέκυψε ως μια ανάγκη συνέχισης της καπιταλιστικής συσσώρευσης, καθώς ο φορντικός σχηματισμός είχε φτάσει στα όρια του, και οι συνθήκες υπό τις οποίες επί τριάντα έτη εξασφαλιζόταν η κερδοφορία του κεφαλαίου πλέον είχαν μετατραπεί σε τροχοπέδη. Επιπλέον η τεχνολογική επανάσταση της συγκεκριμένης περιόδου έθεσε σε κίνηση κοσμογονικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο η εργασία θα οργανωνόταν από τούδε και εντεύθεν. Είναι χαρακτηριστικό πως σε αυτό το πλαίσιο του νεοτεϊλорισμού, όπως διαφορετικά αποκαλείται η εισαγωγή της πληροφορικής στους χώρους παραγωγής, δημιουργείται η διχοτόμηση του εργατικού δυναμικού, όπως διατυπώθηκε προηγουμένως, που έρχεται να ενισχύσει και την θέση πως στόχευση του κεφαλαίου δεν είναι μονάχα η διαρκής τάση για αύξηση της παραγωγικότητας με μείωση του κόστους παραγωγής, αλλά ταυτοχρόνως αποτελεί παράλληλη στόχευση η πειθάρχηση των εργαζομένων και η τιθάσευση των συνδικάτων (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Πως όμως το ίδιο το εργατικό δίκαιο σε αυτό το νέο πλαίσιο της μετάβασης οργανώνεται και διαμορφώνει τις εργασιακές σχέσεις;

1.2 Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου: Μια γενική και μια ειδική προσέγγιση. Ιδεολογία και πράξεις της απορρύθμισης.

Η μετάβαση στο μεταφορντικό σύστημα οργάνωσης της παραγωγής και εργασίας χαρακτηρίζεται από μια δυναμική παρέμβασης στη σύνθεση της ίδιας της εργατικής τάξης και τους όρους, υλικούς και ιδεολογικούς, αναπαραγωγής της (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Ωστόσο, καθώς από την μία γίνεται λόγος για παρέμβαση γεννούνται και τα ερωτήματα που αφορούν τα επίπεδα στα οποία αυτή η παρέμβαση πραγματοποιείται και από την άλλη εφόσον γίνεται λόγος για μετάβαση θα πρέπει να αποσαφηνιστεί αφενός από ποιο σημείο μεταβαίνουμε και ποια χαρακτηριστικά είχε και αφετέρου προς ποιο σημείο μεταβαίνουμε και τι διαφορετικό υπάρχει σε αυτό. Κάνοντας μια απόπειρα να απαντήσουμε στο ζήτημα των παρεμβάσεων στην εργατική τάξη θα επανέλθουμε στην διχοτόμηση του εργατικού δυναμικού που προκύπτει, καθώς εντός του πυρήνα της σύγχρονης βιομηχανίας, των ενσωματωμένων στην παγκόσμια αγορά τομέων χρηματοδότησης και υπηρεσιών, υπάρχει μια διευρυνόμενη διαίρεση σε μόνιμα απασχολούμενους εργαζόμενους με εξειδίκευση, υψηλές αμοιβές και σχετικά ασφαλείς

συνθήκες απασχόλησης και σε «εποχιακούς» εργάτες (Coriat, 1984). Δίπλα στον εξορθολογισμό της βιομηχανικής παραγωγής που βασίζεται στα κομπιούτερ, το κράτος, την διοίκηση επιχειρήσεων και την συνεπαγόμενη εκβιομηχάνιση των προσωπικών υπηρεσιών, αναπτύσσεται μια περιφερειακή παραγωγή και ένας τομέας υπηρεσιών οι οποίοι όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας χαρακτηρίζονται επίσης από αβέβαια και κακοπληρωμένα επαγγέλματα τα περισσότερα εκ των οποίων απαιτούν μικρή ειδίκευση και παρέχουν ελάχιστη και ανεπαρκή κοινωνική ασφάλιση (Gorz, 1984). Μέσα από την περιφερειακή μισθωτή εργασία και την περιφερειακή επιχείρηση που δραστηριοποιούνται στην «άτυπη» παραγωγή και τον τομέα των υπηρεσιών εκφράζεται μια προϋπάρχουσα τάση της φορντικής περιόδου που τώρα όμως διευρύνεται και βαθαίνει και είναι ενδεικτική της νέας ταξικής διαίρεσης ανάμεσα σε κέντρο και περιφέρεια (Hirsch, 1992).

Ο περιθωριακός τομέας για πολιτικούς και οικονομικούς λόγους θα παραμείνει ρυθμιζόμενος, ελεγχόμενος και υποβοηθούμενος από το κράτος πρόνοιας, καθώς θα λειτουργήσει ως μηχανισμός αφομοίωσης, τουλάχιστον των ανέργων, με στοιχεία προσωρινότητας, με παράλληλη ύπαρξη ενός υλικά φθίνοντος συστήματος οφέλους εκ της ανεργίας και όχι από την ανάγκη σταθεροποίησης των περιθωριακών κοινωνικά ομάδων ως συστατικά των μαζικά παραγόμενων βιομηχανικών προϊόντων. Ακόμη όμως και σε βιομηχανικούς τομείς, παρά την ειδίκευση και σταθερότητα του πυρήνα της εργατικής δύναμης, διατηρούνται ανειδίκευτα, ανασφαλή, κακοπληρωμένα, μερικής απασχόλησης και οικιακού χαρακτήρα επαγγέλματα, τα λεγόμενα «γυναικεία» επαγγέλματα (Hirsch, 1992). Αντισταθμιστικά, στην φορντική τάση γενίκευσης της μισθωτής σχέσης και την συν αυτό κεφαλαιοποίηση της σφαίρας της αναπαραγωγής αναπτύσσονται μαζικά νέες μορφές εργασίας με σκοπό την αυτοσυντήρηση. Η οπτική του κεφαλαίου στο συγκεκριμένο ζήτημα συνίσταται στο πως μέσω της επιτυχούς διχοτόμησης, κατακερματισμού και ιεράρχησης της κοινωνίας επιτυγχάνεται μείωση του επιπέδου της συνολικής υλικής αναπαραγωγής, ενώ ταυτόχρονα ένας επίπεδος, κινητός και με περισσότερα προσόντα εφεδρικός στρατός βρίσκεται στην διάθεση της περιφερειακής και διακυμαινόμενης μισθωτής εργασίας. Ο περιθωριοποιημένος «άτυπος» τομέας που αυτοαναπαράγεται σε δυσμενείς συνθήκες ικανοποιεί τις καταναλωτικές ανάγκες που προκύπτουν από την υπερεκβιομηχάνιση.

Η διχοτόμηση εντός της εργατικής τάξης που προωθείται σε αυτή την νέα παραγωγική και κοινωνική μορφή θέτει όμως σε κίνηση περαιτέρω παρεμβάσεις και αυτή τη φορά δεν αποτελούν παρεμβάσεις ιδεολογικού τύπου. Στις προηγούμενες παραγράφους προσπαθήσαμε να σκιαγραφήσουμε το πως η μετάβαση στον μεταφορντισμό επηρέασε τους υλικούς και ιδεολογικούς όρους της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης. Ωστόσο, το ιδεολογικό ζήτημα είναι το ένα σκέλος προκειμένου να γίνει αντιληπτό το πως η ιδεολογία γίνεται πράξη μέσω κανόνων δικαίου και το πως μεταλλάσσουν την φυσιογνωμία του εργατικού δικαίου από το ένα παραγωγικό υπόδειγμα στο άλλο.

Η δημιουργία του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου, παράλληλα με την οικοδόμηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους είναι απόρροια κοινωνικών κατακτήσεων υπό ένα σχετικά ευνοϊκότερο πολιτικό-κοινωνικό συσχετισμό δυνάμεων για τον κόσμο της εργασίας (Κουζής, 2022). Το μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο χαρακτηρίζεται από σταθερή και πλήρους ωραρίου απασχόληση, με αμοιβές που βασίζονται στις συλλογικές συμβάσεις υπό το πλέγμα της προστασίας του εργατικού δικαίου για τον εξαρτώμενο από τον εργοδότη του εργαζόμενο (Κουζής, 2022). Οι έντονες πιέσεις, ωστόσο, για την προσαρμογή της εργασίας στις νέες αγοραίες ανάγκες του κεφαλαίου επιτάσσουν την αλλοίωση και την αλλαγή του με άξονα την αυξανόμενη ευελιξία της εργασίας (Κουζής, 2022), οδηγώντας με αυτόν τον τρόπο στην διαμόρφωση ενός νέου ευέλικτου εργασιακού προτύπου, στην υπηρεσία του οποίου το εργατικό δίκαιο καλείται ως δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (Κουκιάδης, 2022).

Η έκφραση της ευελιξίας μπορεί να αποδοθεί με διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με το πεδίο που χαρακτηρίζουν. Έτσι έχουμε την ευελιξία της απασχόλησης, την ευελιξία των αμοιβών, και την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου (Κουζής, 2001). Η ευελιξία της απασχόλησης αναδεικνύει δύο διαφορετικές παραμέτρους που συγκλίνουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της ευελιξίας στην απασχόληση. Πρώτη παράμετρος είναι η ευελιξία του συνολικού μεγέθους της απασχόλησης που εκδηλώνεται μέσω διευκολύνσεων προς τις επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το εργασιακό κόστος και η δεύτερη αφορά στην ανάπτυξη ειδικών μορφών απασχόλησης, κυρίως μειωμένου κόστους που διαφοροποιούνται από την τυπική απασχόληση. Η ευελιξία των αμοιβών διακρίνεται στην ευελιξία της διαμόρφωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους, υπό την έννοια πως ο τρόπος υπολογισμού και διαμόρφωσης των μισθών διαφοροποιείται με

ταυτόχρονη διαφοροποίηση στα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, και στην ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους μέσω μείωσης των φόρων του εργοδότη για την μισθωτή εργασία. Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου παρουσιάζει σειρά επιλογών σε ζητήματα διαχείρισης του, οι οποίες εκφράζονται μέσα από μέτρα αναδιοργάνωσης, επί μέρους μεταβολές, καθώς και από αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις οργανώνονται (Κουζής, 2001). Με δεδομένη την συνέχιση της κρίσης του εργατικού δικαίου και την ανάδειξη της ως δομικό στοιχείο πλέον της μεταφορντιστικής καπιταλιστικής ανασυγκρότησης είναι σκόπιμο να εξετάσουμε παρακάτω τα ζητήματα που ανακύπτουν από την εισαγωγή της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση και την λειτουργία των σχέσεων εργασίας.

Το πρώτο ζήτημα αφορά στην λεγόμενη χωροχρονική αποσταθεροποίηση της εργασίας που αρχικά εκδηλώνεται μέσω του φαινομένου της τηλεεργασίας, η οποία συνδυάζει δύο στοιχεία: Πρώτο, ο τόπος παροχής της εργασίας είναι διάφορος από αυτόν του εργοδότη (εξ 'ου και ο όρος χωροχρονική αποσταθεροποίηση) και δεύτερο, η χρήση τηλεπικοινωνιών και τεχνολογιών πληροφόρησης είναι κεντρικό χαρακτηριστικό της παροχής εργασίας (Κουζής, 2001). Η αποσταθεροποίηση δύο θεμελιακών σταθερών και ρυθμιστικών προστατευτικών συνιστωσών του εργατικού δικαίου είναι βασικά χαρακτηριστικά αυτής της πρώτης παρέμβασης, καθώς έχουμε να κάνουμε με την ρευστοποίηση δύο διαφορετικών δίπολων, και μάλιστα με υπερεθνική δυναμική, τα οποία είναι από την μια πλευρά το δίπολο «τόπος εργασίας-τόπος κατοικίας» και από την άλλη το δίπολο «εργασιακός χρόνος-ελεύθερος χρόνος». Η ρευστοποίηση αυτών των δύο επιτυγχάνεται μέσω μιας διαδικτυακής «αποοριοθέτησης» της εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Η δυναμική αυτή εκφράζεται μέσα από την τηλεεργασία, η οποία εμφανίζεται ως «εκ περιτροπής τηλεεργασία», «τηλεεργασία κατ' οίκον» ή σε «δορυφορικό γραφείο» και ως «κινητή τηλεεργασία» με την πραγματοποίηση της να υλοποιείται τόσο εντός όσο και εκτός των εθνικών συνόρων.

Ένα δεύτερο ζήτημα που αναδεικνύεται είναι εκείνο που σχετίζεται με τα ζητήματα της ασφάλειας και της ψυχοσωματικής υγείας των εργαζόμενων, καθώς η ώσμωση τόπου εργασίας και κατοικίας όπως και εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου επενεργεί βλαπτικά στην ψυχοσωματική υγεία των εργαζόμενων. Ο συνδυασμός της συνεχούς και ταχύτατης ροής πληροφοριών και της αύξησης της εργασιακής έντασης, του άγχους και της πίεσης

αποτελούν τους βασικούς γενεσιουργούς λόγους του λεγόμενου «πληροφορικού στρες», ωστόσο μια διαφορετική αιτία που συνεπικουρεί φαινόμενα εργασιακού στρες είναι η δυνατότητα μέσω των νέων τεχνολογιών να επιτυγχάνεται από τον εργοδότη η διαρκής εργασιακή ετοιμότητα του εργαζόμενου του ακόμη και εκτός ωραρίου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Τελευταίο, αλλά όχι ύστατο, ζήτημα που προκύπτει από την συνεχή απορρύθμιση του εργατικού δικαίου σε αυτό το πλαίσιο της μεταφορντιστικής ανασυγκρότησης είναι η μικροηλεκτρονική επιτήρηση των εργαζόμενων στον χώρο εργασίας και όχι μόνο. Πέραν της τελειοποίησης των μηχανισμών επιτήρησης και ασφάλειας στους φυσικούς χώρους εργασίας πχ. κάμερες ασφαλείας, κλειστά κυκλώματα ηλεκτρονικού ελέγχου, μαγνητικές κάρτες κλπ. οι μηχανισμοί αυτοί στην συνέχεια θα μπορούσαν να λάβουν και σύγχρονες ψηφιακές εκδοχές όπως η παρακολούθηση της πλοήγησης στο διαδίκτυο, έλεγχος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή ακόμη και βιομετρικές μέθοδοι. Οι ανωτέρω τεχνολογικές εξελίξεις θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος προσβολή της προσωπικότητας των εργαζομένων καθώς, είναι πλέον εύκολο να διεισδύσουν οι επιχειρήσεις στην ιδιωτική σφαίρα των εργαζόμενων μέσω αθέμιτης χρήσης των ηλεκτρονικών τους αρχείων θέτοντας με αυτόν τον τρόπο ακόμη και ζητήματα απειλής θεμελιωδών συνταγματικών δικαιωμάτων και αστικοδημοκρατικών ελευθεριών (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Τα ζητήματα που τέθηκαν προηγουμένως αποτέλεσαν τον, τότε, νέο κόσμο της εργασίας της δεκαετίας του 1980. Παρόλα αυτά η συζήτηση και ο προβληματισμός στον 21^ο αιώνα έχει λάβει διαστάσεις, καθώς η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης και των σκεπτόμενων μηχανών, αν και σημάδια της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, υπήρχαν ήδη από την δεκαετία του 1990. Πέραν όμως των ζητημάτων που αναλύθηκαν προηγουμένως το εργατικό δίκαιο βρίσκεται αντιμέτωπο με μεγαλύτερες προκλήσεις, οι οποίες συνδέονται άμεσα με τις εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών οδηγώντας σε μεγαλύτερα «θολά» σημεία αναφορικά με θεμελιώδεις σταθερές του Εργατικού Δικαίου, οι οποίες ήταν προσανατολισμένες σε διαφορετικές ερμηνευτικές προσεγγίσεις.

Η κρίση του φορντισμού και η ανάδυση της λεγόμενης μεταφορντιστικής τεχνολογικής ανασυγκρότησης σαν ένα ευρύτερο πλαίσιο αλλαγών σε συνδυασμό με την κατάρρευση του συστήματος του υπαρκτού σοσιαλισμού την δεκαετία του 1990

αποτελέσαν δύο κομβικά σημεία για την εξέλιξη της επίθεσης του νεοφιλελευθερισμού κατά της εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Η λεγόμενη απορρύθμιση ως στρατηγική επιλογή του κεφαλαίου συνδέεται βαθιά με την κρίση του φορντισμού, και με όχημα την μικροηλεκτρονική τεχνολογική παρέμβαση στην διαδικασία της κοινωνικής αναπαραγωγής μπόρεσε να επιτευχθεί η ελαστικοποίηση της σχέσης ζωντανής και νεκρής εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν μια υπερσύγχρονη εκδοχή της ευελιξίας που χαρακτηρίζει την μεταφορντιστική τάση που όμως υπακούει και στην βαθιά απορρύθμιση του εργατικού δικαίου. Σε αυτό το νέο εργατικό δίκαιο, το οποίο διαμορφώνεται από το στάδιο της λεγόμενης flexicurity σε αυτό της flexiprecarity, συμπυκνώνεται ένας μεγάλος αριθμός ελαστικοποιημένων κρυπτομισθωτών διαμορφώνοντας το αποκαλούμενο πρεκαριάτο, σαν μια εκμοντερνισμένη εκδοχή του προλεταριάτου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Σε πολλές περιπτώσεις το νέο εργατικό δίκαιο γίνεται αντιληπτό ως δίκαιο συμβιβασμού και προσαρμογής στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, στο πλαίσιο της ευελιξίας που όπως έχει ήδη αναλυθεί αποτελεί δομικό στοιχείο του παραγωγικού συστήματος στον μεταφορντισμό (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Το εργατικό δίκαιο μεταλλάσσεται στον βωμό της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ωστόσο το σημαντικό ζήτημα που ανακύπτει αναφορικά με τους νομικούς χαρακτηρισμούς στο πλαίσιο του ψηφιακού καπιταλισμού και των ψηφιακών πλατφορμών είναι μια ενδεικτική τάση της σύγχρονης αντίληψης για το εργατικό δίκαιο. Οι βασικοί όροι που συνιστούν την εξαρτημένη σχέση εργασίας (εκμετάλλευση, μισθωτός και εργοδότης) σε ένα πλαίσιο διαδικτυωμένων και ευέλικτων επιχειρήσεων αποπειράται να αποκρύψουν το στοιχείο της εξάρτησης εκπαραθυρώνοντας ουσιαστικά την προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου. Σε πολλές περιπτώσεις στην ψηφιακή εργασία μέσω πλατφορμών κυριαρχεί η αντιμετώπιση των εργαζόμενων ως αυτοαπασχολούμενων και ειδικότερα στην κατηγορία των εργαζόμενων του gig work όπως διανομείς φαγητού και οδηγοί μεταφοράς προσώπων καλούνται να αναλάβουν όλα τα έξοδα για την ασφάλιση τους, καθώς και για την συντήρηση των μέσων με τα οποία παρέχουν την εργασία τους (βλ. κεφ.2). Στις επόμενες υποενότητες θα εξετάσουμε πιο προσεκτικά το πλαίσιο των εννοιών που συνθέτουν την κρίση του εργατικού δικαίου και που επηρεάζουν την διαμόρφωση της εργασιακής πραγματικότητας για έναν μεγάλο

αριθμό ατόμων. Συνολικά θα εξετάσουμε κατ' αντιπαραβολή με την παραδοσιακή αντίληψη το ζήτημα της αποσταθεροποίησης της έννοιας της εκμετάλλευσης, την ρευστοποίηση του μισθωτού και την ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη.

1.3 Η αποσταθεροποίηση της εκμετάλλευσης

Όπως έχει ήδη διατυπωθεί, η ευελιξία αποτελεί δομικό στοιχείο του νέου παραγωγικού υποδείγματος και κάτω από αυτό το πλαίσιο προωθείται η ανάγκη της αναπροσαρμογής των εργασιακών σχέσεων με πιο ελαστικούς όρους (Κουκιάδης, 2014). Η παραδοσιακή επιχείρηση συνιστούσε ένα κλειστό κύκλωμα οργάνωσης υλικών και άυλων μέσων, δομημένο με εσωτερική αναπτυγμένη ιεραρχία και προσανατολισμένο στην διαδικασία παραγωγής του συνολικού προϊόντος με αυτονομία στις αποφάσεις στρατηγικού, οικονομικού, λειτουργικού ενδιαφέροντος (Κουκιάδης, 2014). Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις είναι το παράγωγο της ευέλικτης επιχείρησης, η οποία επιβλήθηκε από το ευέλικτο κεφάλαιο των ανοιχτών οικονομιών και των νέων μορφών εμπορευσιμότητας που επιβλήθηκε από την νέα τεχνολογία (Κουκιάδης, 2014). Η λεγόμενη ευέλικτη επιχείρηση συνοψίζει και συμπεριλαμβάνει την ανάγκη εγκαθίδρυσης ενός νέου παραγωγικού προτύπου αναδιάρθρωσης της συσσώρευσης του κεφαλαίου και της επιχειρηματικής και παραγωγικής δραστηριότητας, και στο πλαίσιο της μεταφορντιστικής ψηφιακής ανασυγκρότησης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής προς αναζήτηση εξόδου από την κρίση (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Σε ένα παγκοσμιοποιημένο οικονομικό περιβάλλον οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις προβαίνουν στις αναγκαίες προσαρμογές που επιβάλλονται από την ανάγκη βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας τους. Οι προσαρμογές αυτές άπτονται της παραγωγικής και εργασιακής διαδικασίας, με στρατηγική επιλογή την μείωση του μισθολογικού και του μη μισθολογικού κόστους (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Στηριζόμενες σε ατυπικές συμβατικές σχέσεις αστικού και εμπορικού δικαίου μέσω των ευέλικτων δράσεων των επιχειρήσεων, επιτυγχάνεται η μετακύληση της συγκεκριμένης φιλοσοφίας εντός του εργατικού δικαίου (Κουκιάδης, 2014). Πως όμως προσεγγίζεται το φαινόμενο της ευέλικτης οργάνωσης των επιχειρηματικών μορφών στο πλαίσιο της αποσταθεροποίησης της εκμετάλλευσης;

Η λεγόμενη παραγωγική αποκέντρωση εκφράζεται μέσα από την διάσπαση των παραγωγικών δραστηριοτήτων σε μια σειρά ετερόκλητων φορέων (Κουκιάδης, 2014). Η αυστηρά ιεραρχικά δομημένη, δύσκαμπτη, συγκεντρωτική, στηριζόμενη στη μαζική παραγωγή, εκμετάλλευση αντικαταστάθηκε σε μεγάλο βαθμό από μικρότερες, ευέλικτες, αποκεντρωμένες συχνά νομικά αυτοτελείς παραγωγικές μονάδες (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια η αποσύνδεση της παροχής εργασίας από την εκμετάλλευση ως ένα πεδίο σταθερό, και χωροχρονικά καθορισμένο, στο οποίο εντάσσεται και λειτουργεί η σχέση εργασίας έχει αποκτήσει μια ιδιαίτερη δυναμική. Παραδείγματα τέτοιας ρευστοποίησης είναι η τηλεργασία και το Crowdsourcing (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Ειδικότερα, η ρευστοποίηση της έννοιας και της ουσίας της εκμετάλλευσης, πέρα από το γεγονός πως δημιουργεί σειρά ζητημάτων σχετικά με το καθεστώς των «εξωτερικά» εργαζόμενων, δρομολογεί και σωρεία προβληματισμών σχετικά με σημεία που άπτονται του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Ωστόσο, αναφορικά με την έννοια της εκμετάλλευσης, αν και από πλευράς Εργατικού Δικαίου κατορθώθηκε να δοθεί μια ερμηνευτική προσέγγιση, το επίμαχο ζήτημα παραμένει ανοιχτό. Στην ερμηνευτική προσέγγιση το κριτήριο που αποτελεί σημαντικότερο για την αντίληψη της εκμετάλλευσης, και το αν εντάσσεται ένας εργαζόμενος σε αυτήν είναι το αν η χωροχρονικά αποκεντρωμένη εργασία είναι λειτουργικά ενταγμένη προς τον σκοπό της εκμετάλλευσης, καθώς με αυτόν τον τρόπο διαπιστώνεται πως υφίσταται μια μισθωτή σχέση και ως εκ τούτου ο εργαζόμενος θα δύναται να υπάγεται στο προστατευτικό πλέγμα του Εργατικού Δικαίου.

Το κρίσιμο ζήτημα που παραμένει ανοιχτό είναι τι συμβαίνει στις ψηφιακές εκφάνσεις του φαινομένου της εξωτερίκευσης και της ρευστοποίησης της εκμετάλλευσης. Αν θεωρήσουμε πως τα φαινόμενα της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας διεξάγονται εντός των λεγόμενων «ακραίων προσωπικών ορίων» της εκμετάλλευσης, τότε τι συμβαίνει στις περιπτώσεις εξωτερίκευσης της εργασίας σε κάποιον τρίτο, ανεξάρτητο επιχειρηματία; Οι λογικές της υπεργολαβίας, του Outsourcing και του Crowdsourcing εντάσσονται στην στρατηγική επιλογή του κεφαλαίου για μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, καθώς ουσιαστικά οι εργοδότες εκφεύγουν του αυξημένου μισθολογικού και κοινωνικοασφαλιστικού κόστους

από τα οποία διέπεται μια τυπική μισθωτή εξαρτημένη σχέση εργασίας, παρόλο που σε πολλές περιπτώσεις αποκρύπτεται.

Η ψηφιακή εξωτερίκευση της εργασίας οδηγεί στην απομείωση της κοινότητας του προσωπικού, το οποίο στοιχείο θεωρείται κρίσιμο και καθοριστικό σχετικά με την προστασία των εργαζόμενων που απορρέει από την νομική μορφή της εκμετάλλευσης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Είναι εξόχως σημαντικό, όμως, να αναφερθεί και το πως η ρευστοποίηση της έννοιας της εκμετάλλευσης έρχεται να επιτελέσει έναν ευρύτερα αποσταθεροποιητικό ρόλο στην λειτουργία της σχέσης εργασίας, καθώς μέσω της ρευστοποίησης της εκμετάλλευσης επέρχεται και η αποσταθεροποίηση των εννοιών «μισθωτός» και «εργοδότης». Συνολικά, μπορεί να ειπωθεί πως λειτουργεί ως ο βασικός μηχανισμός «άλωσης» της εξαρτημένης σχέσης εργασίας και του Εργατικού Δικαίου γενικότερα (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Μια τελευταία προβληματική διάσταση που αναδεικνύεται μέσω της αποσταθεροποίησης της έννοιας της εκμετάλλευσης αφορά στην συλλογική οργάνωση των εργαζόμενων. Η διάσπαση και η διασπορά του προσωπικού σε ένα πλήθος μικρότερων, ευέλικτων, αποκεντρωμένων χωρικά και λειτουργικά παραγωγικών μονάδων έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση, πρακτικών κυρίως, ζητημάτων επικοινωνίας. Τα ζητήματα αυτά επικοινωνίας αφορούν κυρίως σε άμεση και ζωντανή διαντίδραση μεταξύ των εργαζόμενων οδηγώντας με αυτόν τον τρόπο σε ουσιαστικό παροπλισμό του συστήματος συμμετοχής τους νόμου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Η δυναμική της ηλεκτρονικής και της ψηφιοποίησης συμβάλλει στην συντελούμενη εξασθένηση του συλλογικού πνεύματος και των δεσμών αλληλεγγύης, καθώς επιτείνει τον κίνδυνο της ματαίωσης εκλογής συμβουλίου εργαζόμενων που θα προκύψει από την γενική συνέλευση. Συν τοις άλλοις, η κρίση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δεν οφείλεται εξ ολοκλήρου στην κρίση της απασχόλησης με φαινόμενα όπως ανεργία, υποαπασχόληση, παρααπασχόληση, ελαστικοποίηση, αλλά και σε ζητήματα οργανωτικής φύσης, τα οποία προκύπτουν στο πλαίσιο μετάβασης προς τον μεταφορντισμό (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

1.4 Ρευστοποίηση του μισθωτού

Στην παραδοσιακή αντίληψη του Εργατικού Δικαίου ο μισθωτός είναι το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή (Κουκιάδης, 2014). Ως εκ τούτου προκύπτει πως η έννοια του μισθωτού περιλαμβάνει τέσσερα στοιχεία. Την υποχρέωση για παροχή εργασίας, την ύπαρξη σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή απλής σχέσης εργασίας εκ της οποίας προκύπτει η υποχρέωση, την υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξηρημένης εργασίας και τέλος η εργασία να παρέχεται έναντι αμοιβής (Κουκιάδης, 2014). Το στοιχείο της εξάρτησης είναι ιδιαίτερος σημαντικό και επάνω σε αυτό έχει δομηθεί ολόκληρο το Εργατικό Δίκαιο και έχει συνδεθεί στενά με την ανθρώπινη προσωπικότητα και από αυτό γίνεται ευκόλως αντιληπτό το γεγονός πως μισθωτοί μπορούν να θεωρούνται μόνο φυσικά πρόσωπα και ουδέποτε νομικά.

Εφόσον, όμως, αναγνωρίζεται η σημασία της εξάρτησης από το ίδιο το Εργατικό Δίκαιο και μάλιστα αποτελεί και σοβαρό τεκμήριο στο κινήγι της νομικής τεκμηρίωσης για το καθεστώς απασχόλησης πολλών εργαζόμενων στον σύγχρονο ψηφιακό καπιταλισμό είναι κεφαλαιώδους σημασίας να ανατρέξουμε στην θεωρητική διατύπωση της έννοιας της εξάρτησης, προκειμένου να κατανοήσουμε με έναν πληρέστερο και σαφέστερο τρόπο, το πως εξαυλώνεται η τυπική μισθωτή σχέση. Ιστορικά, οι κοινωνικές σχέσεις χαρακτηρίζονταν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό από το στοιχείο της εξάρτησης, αναλόγως την θέση που κατείχε κανείς στο σύστημα διαστρωμάτωσης με παραλλαγές στον τρόπο νομιμοποίησης της εξαρτησιακής σχέσης (Κουκιάδης, 2014). Ειδικότερα, όμως, στα ζητήματα διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης υπάρχουν δύο διαθέσιμες επιλογές για τα άτομα, είτε να θέσουν την εργατική τους δύναμη στην διάθεση κάποιου τρίτου, είτε να την αξιοποιήσουν μόνοι τους. Ωστόσο, ποιο είναι το θεωρητικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο θεμελιώθηκε η έννοια της εξάρτησης και ποιες επιμέρους αναγνώσεις λαμβάνει;

Οι κυριότερες θεωρίες που υπάρχουν είναι η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, η θεωρία της νομικής εξάρτησης, η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, και η θεωρία της

λειτουργικής ή οργανικής εξάρτησης. Ξεκινώντας από την θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, η οποία λαμβάνει υπόψη της ως μοναδικό κριτήριο εξάρτησης την οικονομική εκμετάλλευση εκείνου που παρέχει την εργασία από αυτόν προς τον οποίον παρέχεται. Η εκμετάλλευση μέσω της οποίας θεωρείται πως παράγεται οικονομική εξάρτηση προκύπτει όταν ο εργαζόμενος εξασφαλίζει πόρους από την εργασία του σε κάποιον τρίτο, ή έστω το πιο σημαντικό μέρος από τα μέσα συντήρησής του, ενώ παράλληλα η εργασία αυτή απορροφά ολόκληρο το χρόνο της απασχόλησής του (Κουκιάδης, 2014).

Η θεωρία της νομικής εξάρτησης αντιλαμβάνεται πως η εξάρτηση υφίσταται όταν ένα πρόσωπο εργάζεται κάτω από τις διαταγές, την διεύθυνση και την επίβλεψη ενός άλλου προσώπου. Αποτέλεσμα είναι η δημιουργία μιας έννομης σχέσης μεταξύ τους που παρέχει στον έναν το δικαίωμα ελέγχου και το δικαίωμα του να δίνει εντολές ή οδηγίες, και στον άλλον την υποχρέωση να υπακούσει.

Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης ισχυρίζεται πως το στοιχείο που κάνει την εργασία ενός μισθωτού εξαρτημένη και δικαιολογεί το ειδικό καθεστώς προστασίας είναι το γεγονός πως ο μισθωτός θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση κάποιου άλλου, ο οποίος δύναται να την χρησιμοποιήσει κατά την θέληση του για τους δικούς του σκοπούς, ενώ καθορίζει μονομερώς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και αξιοποιεί ελεύθερα τα αποτελέσματα της (Κουκιάδης, 2014). Ειδικότερα, με βάση την συγκεκριμένη θεωρία δίνονται στον εργοδότη οι εξουσίες του να καθορίζει τον τόπο της δουλειάς, να ορίζει την έναρξη και την λήξη του χρόνου εξάρτησης, καθώς και το πως αξιοποιείται ο χρόνος, να καθορίζει τον τρόπο της δουλειάς και το πως οργανώνεται, να ελέγχει την δουλειά και όχι μόνο τα αποτελέσματα, και τέλος να ελέγχει σχετικά με την εκτέλεση των οδηγιών του.

Τέλος, η θεωρία της λειτουργικής ή οργανικής εξάρτησης θεωρεί πως το κριτήριο της εξάρτησης μπορεί να εντοπιστεί στην ένταξη ενός εργαζόμενου στην εκμετάλλευση ενός εργοδότη. Ωστόσο, δεν αμφισβητεί την προσωπική εξάρτηση που υφίσταται, αλλά την θεωρεί αποτέλεσμα της ένταξης. Τελικός στόχος της συγκεκριμένης θεωρίας είναι η αντικειμενοποίηση της εργασιακής σχέσης και η καθιέρωση αντικειμενικής τάξης που απελευθερώνεται από τα ατομικιστικά συμφέροντα του εργοδότη (Κουκιάδης, 2014).

Ως κρατούσα θεωρία στην νομολογία εμφανίζεται η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης στην οποία κεντρικό σημείο είναι το διευθυντικό δικαίωμα των εργοδοτών και

συνδυάζεται με την θεωρία της οργανικής ή λειτουργικής εξάρτησης που προϋποθέτει την ένταξη του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Ωστόσο, τα παραδοσιακά νομικά εργαλεία δεν επαρκούν για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση που έχει διαμορφωθεί, καθώς ήταν προσανατολισμένα στην εποχή του φορντικού-τεϊλορικού υποδείγματος. Τα ζητήματα του νομικού χαρακτηρισμού των εργαζόμενων προκύπτουν εντός μιας διαρκώς διευρυνόμενης και εμπλουτιζόμενης με καινοφανή συμβατικά μορφώματα γκρίζας ζώνης ατυπικών σχέσεων (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Επομένως, είναι ένα σοβαρό ζήτημα που προκύπτει η ανάγκη αναπροσαρμογής και αναθεώρησης των νομικών εργαλείων προκειμένου να καλυφθεί η εργατοδικαιϊκή προστασία για τις ατυπικές σχέσεις εργασίας, που έχουν προκύψει από την αναδιοργάνωση της αγοράς εργασίας στο πλαίσιο της μεταφορντιστικής καπιταλιστικής ανασυγκρότησης.

Σύνηθες φαινόμενο της νέας παραγωγικής δομής είναι η αναζήτηση του ορθού νομικού χαρακτηρισμού της σύμβασης, καθώς μέσα σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από οικονομική κρίση και την συνεπακόλουθη παρείσφρηση των νέων οικονομοτεχνικών μεταβολών στην οργάνωση της εργασίας, μέσω του φαινομένου της ψευδούς αυταπασχόλησης, το οποίο ενισχύεται μέσα από τις συμβάσεις έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, οι οποίες όμως υποκρύπτουν μια σχέση εξαρτημένης εργασίας. Οι εργοδότες διαπραγματευόμενοι από μια θέση ισχύος, και ελλείψει ενός ρυθμισμένου νομικού πλαισίου, σε συνδυασμό με την υπάρχουσα κρίση απασχόλησης και την διαρκώς επεκτεινόμενη διαδικασία ψηφιοποίησης είναι σε θέση να επιτυγχάνουν την αλλοίωση ή ακόμη και την απόκρυψη της εξαρτημένης σχέσης εργασίας προς το συμφέρον τους (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Πιο έντονα αναδεικνύεται το ζήτημα της ρευστοποίησης του μισθωτού στην περίπτωση των ψηφιακών πλατφορμών. Στην κατηγορία, επί παραδείγματι, του πληθοπορισμού μπορούμε να συναντήσουμε πληθώρα συνθηκών παροχής εργασίας, αντικειμένου, αλλά και όρων αμοιβής. Όπως διατυπώνεται στο δεύτερο κεφάλαιο η πληθοποριστική εργασία σε κάποιες περιπτώσεις, χρησιμοποιείται ως ψηφιακό *microtasking* στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την ανάληψη κάποιας εργασίας, ή ακόμη και να την εγκαταλείψουν, ωστόσο δεν λαμβάνουν καμία αμοιβή, καθώς δεν υφίσταται σύμβαση που να προβλέπει ένα ελάχιστο επίπεδο αμοιβής. Μια διαφορετική οργάνωση με την μορφή του πληθοπορισμού είναι αυτή του διαγωνισμού. Σε

αυτή την περίπτωση επιλέγεται ένα αποτέλεσμα από τον εκάστοτε πελάτη ανάμεσα στα αμέτρητα αποτελέσματα των crowdworkers, και ως εκ τούτου αμοιβή λαμβάνει αυτός του οποίου το σχέδιο εν τέλει επιλέχθηκε και οι υπόλοιποι παραμένουν απλήρωτοι.

Ένα ιδιαίτερος προβληματικό σημείο σε πρώτη φάση που δεν πρέπει να παραβλεφθεί είναι το στοιχείο του οικονομικού ανταγωνισμού. Σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία η πληθοποριστική εργασία εμφανίζει εξόχως μεγάλη δυναμική, καθώς η ανάληψη μιας εργασίας μπορεί να γίνει από οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη, με αποτέλεσμα να οξύνεται ο οικονομικός ανταγωνισμός και τελικώς να επιλέγονται εργαζόμενοι από σημεία του πλανήτη, όπου το κόστος είναι χαμηλότερο. Ταυτόχρονα, δίπλα στον οικονομικό ανταγωνισμό μεταξύ των crowdworkers αποτυπώνεται έντονα η αδυναμία συλλογικοποίησης, ως φυσικό επόμενο της υφιστάμενης εργασιακής πραγματικότητας και της απομόνωσης που χαρακτηρίζει την πληθοποριστική εργασία. (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Το διακύβευμα του νομικού χαρακτηρισμού για τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες και δη στους crowdworkers παραμένει κρίσιμο και υπό συζήτηση. Πρόκειται για μισθωτούς εργαζόμενους, για πρόσωπα παρόμοια προς τον μισθωτό, ή αυτοαπασχολούμενους; Αν το συγκεκριμένο ερώτημα αποπειραθεί να ερμηνευτεί με βάση την κρατούσα θεωρία, δηλαδή την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, καθώς και με βάση τους γενικούς όρους συναλλαγών από τους οποίους διέπονται οι πλατφόρμες, τότε γίνεται δεκτό το πως πρόκειται για αυτοαπασχολούμενους-επιχειρηματίες (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Ως εκ τούτου, αν κανείς λάβει υπόψη αποκλειστικά και μόνο ως κριτήριο την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης θα μπορούσε να καταλήξει στο συμπέρασμα πως η πληθοποριστική εργασία είναι πράγματι εγγύτερα προς την σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα νομικά εργαλεία μέσω των οποίων γίνεται η προσπάθεια να δοθούν απαντήσεις είναι προσανατολισμένα προς την εποχή του φορντικού-τεϊλορικού υποδείγματος και άρα θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε πως πρόκειται για ανεπαρκή εργαλεία ανάλυσης και ερμηνείας των εξελίξεων του σύγχρονου ψηφιακού καπιταλισμού. Εξετάζοντας ειδικότερα την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών διαπιστώνουμε πως είναι δύσκολο, τουλάχιστον πρωταρχικά, να επαναπροσδιορίσουμε την έννοια της μισθωτής σχέσης, καθώς το εύρος της

εκμετάλλευσης (βλ. 1.3) είναι εξόχως ρευστό, με αποτέλεσμα το στοιχείο της ένταξης να μην είναι ιδιαιτέρως πρόδηλο, διότι αφενός η υφιστάμενη σύνδεση με το πλήθος γίνεται με «χαλαρούς» όρους, και αφετέρου δεν υπάρχει ευθύνη ανάληψης συγκεκριμένης εργασίας ή διεκπεραίωσης της εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, προς όφελος του πελάτη (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Υπό προϋποθέσεις στην κατηγορία των ψηφιακών πλατφορμών εντοπίζονται περιπτώσεις όπου η φαινομενικότητα του προαναφερθέντος ζητήματος σχετικά με τα χρονοδιαγράμματα εκτέλεσης της εργασίας ή την ανάληψη μια συγκεκριμένης εργασίας φαίνεται να ανατρέπει. Ειδικότερα, πλατφόρμες οι οποίες εξειδικεύονται σε οικιακές υπηρεσίες όπως η φύλαξη παιδιών, καθαριότητα, φροντίδα ηλικιωμένων ή ατόμων με ειδικές ανάγκες, εντάσσονται σε μια περίπτωση όπου τα άτομα αυτοπροσώπως παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο πλαίσιο μια διαρκούς έννομης σχέσης (Ζερδελής, 2019). Άξιο αναφοράς είναι και το γεγονός πως μέσω της ύπαρξης της αλγοριθμικής επιτήρησης και γενικότερα των μηχανισμών αξιολόγησης και ελέγχου, οι οποίοι προκύπτουν στο πλαίσιο των γενικών όρων συναλλαγής, δεν επιτελείται απλώς η μεσολάβηση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, αλλά επί της ουσίας οι εργαζόμενοι υπόκεινται εκ των πραγμάτων σε διευθυντικό δικαίωμα. Παράδειγμα μιας τέτοιας περίπτωσης αποτελούν οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας στην δοκιμή κάποιου software, όπου τον τελικό λόγο τον έχει αυτός που ανέθεσε την εργασία.

Υπό το φως των συγκεκριμένων δεδομένων ίσως θα ήταν ευχερέστερος ο χαρακτηρισμός των συγκεκριμένων εργαζόμενων ως πρόσωπα παρόμοια προς τον μισθωτό ή αποκαλούμενα και ως αυτοαπασχολούμενοι οικονομικά εξαρτημένοι (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Μια τελευταία έκφανση της δυναμικής της ρευστοποίησης της έννοιας του μισθωτού, μετά το σχήμα του ελεύθερου επαγγελματία-συνεργάτη, που κατά κόρον εντοπίζεται στις πλατφόρμες ειδικότερα στην κατηγορία του gig work, είναι αυτό του μισθωτού-μετόχου. Η λογική του συγκεκριμένου σχήματος που εντοπίζεται και στον βρετανικό νόμο είναι ότι σε αντάλλαγμα απόκτησης μετοχών της εταιρείας, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται, συναινεί στην απώλεια εργατοδικαιϊκής προστασίας έναντι της παράνομης απόλυσης και της καταβολής αποζημίωσης. Μέσα από αυτό το σχήμα ο εργοδότης απαλλάσσεται σε έναν μεγάλο βαθμό των υποχρεώσεων του, ενώ ο εργαζόμενος, ψευδώς, διακατέχεται από την πεποίθηση πως επειδή είναι μέτοχος δεν έχει

ανάγκη προστασίας από το Εργατικό Δίκαιο, και δη, σε μια χρονική συγκυρία ευρείας κρίσης ταυτότητας του Εργατικού Δικαίου, υπό το βάρος των εξελίξεων των τελευταίων δεκαετιών (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Τούτο έρχεται, αν όχι να επιβεβαιώσει, τουλάχιστον να ενισχύσει την άποψη που υποστηρίζει πως κινούμαστε προς μια κατεύθυνση μετατροπής του Εργατικού Δικαίου σε ένα οiwονεί Εταιρικό Δίκαιο με τον εργαζόμενο πλέον να λειτουργεί ως «συνεργάτης συμμετέχων στο κεφάλαιο» (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις γύρω από την έννοια του μισθωτού και τις απορρυθμίσεις που έχουν προκύψει ως αποτέλεσμα της μεταφορντιστικής καπιταλιστικής ανασυγκρότησης, είναι ευκόλως αντιληπτή η επιτακτικότητα της ανάγκης αναπροσαρμογής της έννοιας του μισθωτού με κυρίαρχα πλέον τα κριτήρια της οικονομικής εξάρτησης ενταγμένης εντός της τελολογικής προσέγγισης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

1.5 Ρευστοποίηση του εργοδότη

Ο εργοδότης θεωρείται ως παρεπόμενη έννοια του μισθωτού, όμως ελλείπει ενός γενικού νομοθετικού ορισμού το ζήτημα εναποτίθεται στην επιστήμη, προκειμένου να εξαχθεί κάποιος κοινώς παραδεκτός ορισμός. Έχοντας ως αφετηρία, όπως και στην περίπτωση του μισθωτού, την εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, μπορούμε να θεωρήσουμε πως εργοδότης είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό (Κουκιάδης, 2014). Σημαντική διαφοροποίηση είναι πως ο εργοδότης μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο, όπως και ενδεχομένως να είναι και κάποιο τρίτο πρόσωπο. Οι δύο αυτές διαφοροποιήσεις που ισχύουν για τον εργοδότη, και σε συνδυασμό με τις νέες οργανοδιαρθρωτικές μεταβολές του κεφαλαίου και τις σύγχρονες μορφές εξωτερίκευσης της εργασίας δημιουργούν σωρεία ερωτημάτων και προβληματισμών.

Η διάσπαση και αποτυποποίηση της εργοδοτικής ιδιότητας σε μια κλασική περίπτωση ταυτίζεται με τον δανεισμό εργαζόμενων, ωστόσο η συγκεκριμένη τακτική της εξωτερίκευσης της εργασίας, όπως έχει ήδη καταδειχθεί, έχει πλέον εμπλουτιστεί με σωρεία νέων μορφωμάτων. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως ανεξάρτητος επιχειρηματίας, ωστόσο αν δικαστικά θεωρηθεί και αποδειχθεί πως πρόκειται

για μισθωτό, τότε ξεκινά η αναζήτηση του πραγματικού εργοδότη. Η στρατηγική επιλογή της εξωτερίκευσης της εργασίας οδηγεί στην καταχρηστική αποφυγή του συμβατικού σχήματος της μισθωτής εργασίας (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019), το οποίο με την σειρά του οδηγεί στην απόκρυψη του στοιχείου της εξάρτησης και την αποφυγή των τυπικών κινδύνων και δεσμεύσεων που επιβάλλονται προς την εργοδοσία (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

Μια διαφορετική περίπτωση, όπου η έννοια του εργοδότη ρευστοποιείται, είναι οι εταιρείες, οι οποίες είναι ενταγμένες σε όμιλο. Ο όμιλος εταιρειών χαρακτηρίζεται από κοινή διεύθυνση, κοινή οικονομική πολιτική, κοινή χρηματοδότηση ή για να λεχθεί πιο απλοϊκά χαρακτηρίζεται από κοινά οικονομικά συμφέροντα (Κουκιάδης, 2014). Ταυτόχρονα, παρατηρείται και το γεγονός πως εντός ενός ομίλου, υφίσταται μια δεσπόζουσα εταιρεία και οι ελεγχόμενες από αυτήν (Κουκιάδης, 2014). Τούτο σημαίνει πως ουσιαστικά το σύνολο της πολιτικής των θυγατρικών καθορίζεται από την μητρική εταιρεία, συμπεριλαμβανομένης και της εργασιακής πολιτικής που εφαρμόζεται (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Το ζήτημα, εν προκειμένω, είναι το αν μπορεί να εκληφθεί ο όμιλος ως ενιαίος εργοδότης, καθώς η συγκέντρωση κεφαλαίου δεν αφήνει ανεπηρέαστες τις εργασιακές σχέσεις, αφού ουσιαστικά η εξαέρωση της εργοδοτικής ιδιότητας των θυγατρικών οδηγεί σε ευρείες απορρυθμίσεις αναφορικά με τα δικαιώματα των εργαζόμενων σε επίπεδο ατομικού εργατικού δικαίου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Ως μια τέτοια περίπτωση μπορεί να θεωρηθεί η κατάσταση αφερεγγυότητας της θυγατρικής, που όμως μπορεί να έχει προκύψει ως αποτέλεσμα των πολιτικών ενεργειών της μητρικής. Εν τοιαύτη περίπτωση ο εργαζόμενος επιβαρύνεται με περισσότερους κινδύνους, καθώς καθίσταται νομικά δυσχερές να αναζητηθούν οι ευθύνες της μητρικής ως πραγματικού εργοδότη.

Στην περίπτωση των ψηφιακών πλατφορμών, επίσης απαντάται το στοιχείο της ρευστοποίησης του εργοδότη, αλλά στην εξίσωση εισάγονται περισσότεροι παράγοντες, όπως η ψηφιακή πλατφόρμα ως μεσάζοντας και ρυθμιστής της παρεχόμενης εργασίας και φυσικά ο αναθέσας την εργασία προς τον crowdworker. Εφόσον, σε αυτό το τρίπτυχο δεν υφίσταται ευθεία συμβατική σχέση μεταξύ του crowdsourcer και του crowdworker αναπόφευκτα γεννιέται η ανάγκη σαφούς προσδιορισμού του πραγματικού εργοδότη. Σημαντικό στοιχείο το οποίο πρέπει να εξεταστεί είναι το κατά πόσον μπορεί να θεωρηθεί

πως πίσω από την πλατφόρμα, η οποία θεωρείται ως συμβατικός εργοδότης, αν φυσικά λάβουμε τις συμβάσεις των crowdworkers ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, κρύβεται ως πραγματικός εργοδότης αυτός που έδωσε την εντολή διαμεσολάβησης μέσω της πλατφόρμας.

Αυτό, βέβαια, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ισχυρό επιχείρημα, καθώς ενισχύεται και από το γεγονός πως το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας αξιοποιείται από τον crowdsourcer, όπως επίσης και από το γεγονός πως αν εντασσόταν στην σύμβαση και ο προγραμματισμός των οδηγιών για την εκτέλεση της εργασίας, θα ενίσχυε το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Συν τοις άλλοις, σημαντικό στοιχείο, προς αναζήτηση ενός αποδεκτού νομικού χαρακτηρισμού, είναι και ο ρόλος που διαδραματίζει η πλατφόρμα στην συγκεκριμένη διαδικασία. Οι πλατφόρμες ούσες εξοπλισμένες με μηχανισμούς ελέγχου και αξιολόγησης παραμένουν απλώς διαμεσολαβητές ή ασκούν εποπτεία για αυτόν που αναθέτει την εργασία, και άρα τελικώς ο εργοδότης δεν ρευστοποιείται, παρά μόνο μετασχηματίζεται;

Προκειμένου να δοθούν απαντήσεις στα συγκεκριμένα ζητήματα τίθεται επιτακτικά η ανάγκη να επαναπροσδιοριστεί η έννοια του εργοδότη, ώστε να αποκατασταθεί η εργατοδικαϊκή προστασία. Πρακτικά αυτό σημαίνει ανακοπή της τάσης των εργοδοτών να ξεφεύγουν από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σημαντικά εργαλεία προς αυτόν τον σκοπό είναι η έννοια της ιδιοποίησης του προϊόντος της εργασίας, ως συνέπεια της απαλλοτρίωσης και του ετεροκαθορισμού της βιοποριστικής ικανότητας του μισθωτού (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Αυτό θα λειτουργήσει ως λειτουργικό σύστοιχο της οικονομικής εξάρτησης ως προσδιοριστικού στοιχείου του μισθωτού (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019).

1.6 Η νέα ψηφιακή οικονομία

Οι εξελίξεις στην τεχνολογία, την διαμόρφωση του νέου εργατικού δικαίου και της πραγματικότητας εν γένει δεν αποτελεί μια περιστασιακή κατάσταση εντός του καπιταλιστικού συστήματος, αντίθετα η μετάβαση στο νέο παραγωγικό υπόδειγμα δίνει την ώθηση προκειμένου το οικονομικό σύστημα να μετασχηματισθεί εξ ολοκλήρου οδηγώντας σταδιακά σε αυτό που ονομάζεται ψηφιακή ή νέα οικονομία. Τι είναι όμως

τελικά η ψηφιακή οικονομία; Σύμφωνα με τους Atkinson και McKay η ψηφιακή οικονομία είναι «η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής (υλικό, λογισμικό, εφαρμογές και τηλεπικοινωνίες) σε όλες τις πτυχές της οικονομίας». Αυτό, όπως, συμπληρώνουν περιλαμβάνει «εσωτερικές λειτουργίες οργανισμών, συναλλαγές μεταξύ οργανισμών, συναλλαγές μεταξύ καταναλωτών-πολιτών, μέχρι τις διαρθρωτικές αλλαγές επιχειρηματικών κλάδων και οικονομιών χωρών». Για να κατανοήσουμε καλύτερα όμως το πως επιδρά η νέα ψηφιακή οικονομία που βασίζεται στην χρήση των νέων τεχνολογιών θα πρέπει να δούμε τις αναδιαρθρώσεις που προέκυψαν στην συγκέντρωση του κεφαλαίου λόγω της ανασυγκρότησης. Η ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών και το σταδιακό πέρασμα των επιχειρήσεων σε νέα τεχνολογική βάση, προκάλεσε βαθιές αλλαγές στην μονοπωλιακή διάρθρωση και τις οργανωτικο-διαρθρωτικές μορφές συσσώρευσης κεφαλαίου (Τόλιος, 2021). Ποιος όμως ήταν ο τρόπος με τον οποίο οι αλλαγές αυτές εκδηλώθηκαν; Από την μία πλευρά επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε παραδοσιακούς κλάδους της οικονομίας όπως χαλυβουργία, αυτοκινητοβιομηχανίες και μηχανοκατασκευές σημείωσαν μεγάλη απώλεια εδάφους, την ίδια στιγμή που επιχειρήσεις που παρήγαγαν προϊόντα νέων τεχνολογιών είδαν την θέση τους να ενισχύεται με την εγκατάλειψη τομέων χαμηλής απόδοσης και την ενίσχυση άλλων σε πιο κερδοφόρους τομείς, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις υπήρξε και μείωση του μεγέθους επιχειρήσεων (Τόλιος, 2021). Λόγω της φυσικής τάσης συγκέντρωσης-συγκεντροποίησης του κεφαλαίου και της δημιουργίας μονοπωλιακών ενώσεων, η οποία δεν ανακόπτεται σε αυτό το νέο παραγωγικό υπόδειγμα, οι νέες τεχνολογίες ενσωματώνονται. Η ψηφιακή οικονομία δεν περιορίζεται αποκλειστικά στους κλάδους των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής και τις αμιγώς ψηφιακές επιχειρήσεις, αλλά η μεγαλύτερη οικονομική τους σημασία αφορά στην ψηφιοποίηση του συνόλου της αλυσίδας παραγωγής σε όλους τους τομείς της παγκόσμιας οικονομίας από τις προμήθειες, την παραγωγή, τον συντονισμό δικτύων και των λειτουργικών μονάδων, τις εξερχόμενες προμήθειες και τις σχέσεις με τους πελάτες (Τόλιος, 2021).

Οι αναδιαρθρώσεις αυτές, όπως γίνεται αντιληπτό, επαναπροσδιορίζουν τα όρια μεταξύ βιομηχανικού τομέα και τομέα υπηρεσιών, καθώς και σε επίπεδο παραγωγής. Η υλική παραγωγή, με πυρήνα πάντα την μεταποίηση, τις κατασκευές και την αγροτική παραγωγή, καθώς και σειρά υπηρεσιών που αποτελούν συνέχεια της υλικής παραγωγής

στον τριτογενή τομέα (μεταφορές, επικοινωνίες, αποθήκευση, τυποποίηση, έρευνα και ανάπτυξη κ.α.), παίζουν και θα παίζουν καθοριστικό ρόλο, διότι σε αυτό το πεδίο δημιουργείται το νέο προϊόν είτε ως νέα αξία είτε ως εισόδημα, ενώ στις υπόλοιπες σφαίρες των υπηρεσιών, πραγματοποιείται βασικά η αναδιανομή και κατανάλωση του παραγόμενου εισοδήματος (Τόλιος, 2021). Στο πλαίσιο της νέας οικονομίας έχουμε έναν νέο τύπο υλικής παραγωγής, καθώς προϊόντα γνώσης διατίθενται σε λογισμική μορφή, ενώ διατίθενται και προϊόντα μεικτού τύπου σε υλική και λογισμική μορφή. Η ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών και η μετατροπή της επιστήμης σε άμεση παραγωγική δύναμη διευρύνει το σύνολο των δραστηριοτήτων της βιομηχανίας (βιομηχανοποίηση υπηρεσιών), καθώς και τον τομέα των υπηρεσιών (τριτογενοποίηση δραστηριοτήτων μεταποίησης), όταν ουσιαστικά κατά το παρελθόν η διαδικασία της μεταποίησης ήταν ταυτισμένη με την βιομηχανία (Τόλιος, 2021). Σημαντικό στοιχείο για την κατανόηση της ψηφιακής οικονομίας είναι η έννοια της άυλης επένδυσης, καθώς οι επιχειρήσεις σε αυτή την νέα διάθρωση τείνουν να επενδύουν διαφορετικά από ότι στο παρελθόν. Οι επενδύσεις σε μηχανήματα, εξοπλισμό, κτηριακές εγκαταστάσεις και οχήματα φαίνεται να είναι μια εικόνα του παρελθόντος, καθώς κυριαρχούν πλέον οι επενδύσεις σε ιδέες, γνώσεις, πρότυπα, βάσεις δεδομένων, λογισμικό, εκπαίδευση-κατάρτιση, δίκτυα πελατών και προμηθευτών, οργανωτικές δομές, έρευνα και ανάπτυξη, μάρκετινγκ, σχεδιασμό, δημιουργία νέων προϊόντων, εμπορικά σήματα, πατέντες, επιχειρηματικά μοντέλα κ.α (Τόλιος, 2021). Εφόσον όμως γίνεται λόγος για άυλες επενδύσεις μπορεί άραγε να γίνει λόγος αντίστοιχα για άυλους μισθωτούς, άυλους επιχειρηματίες ή ακόμη και άυλα κέρδη;

Για να κατανοηθεί καλύτερα ο όρος «άυλο» είναι σκόπιμο να αποσαφηνιστεί το γεγονός πως ακόμη και σε αυτό το πλαίσιο παραγωγής, η πρώτη ύλη της νέας οικονομίας είναι η πληροφορία, αλλά μπορεί να υφίσταται σε μια κατά τα άλλα «άυλη» οικονομία πρώτη ύλη; Τα παραγόμενα προϊόντα της νέας οικονομίας αφενός δεν είναι εξ ολοκλήρου άυλα, αλλά αποτελούν μια διαφορετική μορφή της ύλης. Συνεπώς, η παραγωγή αξίας δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο την μεταποίηση ενός υλικού μέσω της ζωντανής εργασίας και με ενσωματωμένη την νεκρή υλοποιημένη εργασία και των πρώτων υλών, αλλά επεκτείνεται και στην εξειδικευμένη γνώση. Το αποτέλεσμα του συνδυασμού της ζωντανής εργασίας και της εξειδικευμένης γνώσης οδηγεί στην παραγωγή ενός προϊόντος ή υπηρεσίας, το οποίο έχει αξία χρήσης. Επομένως, η εργασία, σωματική και πνευματική,

που δαπανάται για την δημιουργία ενός αγαθού που έχει αξία χρήσης παράγει προστιθέμενη αξία, αλλά και υπεραξία στην σφαίρα της κυκλοφορίας. Με ποιον τρόπο όμως μέσα σε αυτά τα νέα δεδομένα ενός ψηφιακού «άυλου» καπιταλισμού μπορεί να σκιαγραφηθεί το μέλλον; Οι μισθωτοί που ειδικεύονται στις νέες τεχνολογίες αποδίδουν αξία και υπεραξία, θα υπάρχει μισθωτή εργασία, καθώς η τάση εκτοπισμού της ζώσας εργασίας επιταχύνεται λόγω ενσωμάτωσης στην παραγωγή των εξελιγμένων μηχανών, των αλγορίθμων και του διαδικτύου, και τέλος, μπορεί ο ίδιος ο καπιταλισμός να έχει μέλλον σε αυτό το περιβάλλον, με δεδομένο πως πρέπει να εξασφαλίζεται η συσσώρευση κεφαλαίου μέσω απόσπασης υπεραξίας από την μισθωτή εργασία;

Για να απαντηθούν τα συγκεκριμένα ερωτήματα είναι σκόπιμο να διατρέξουμε την μαρξιστική αντίληψη γύρω από αυτά τα ζητήματα. Ο Μαρξ αρχικά έχοντας ως αφετηρία τον ιστορικό χαρακτήρα των οικονομικών σχέσεων κάνει μια σπουδαία μεθοδολογική διάκριση μεταξύ μη παραγωγικής και παραγωγικής εργασίας. Η διάκριση συμβαίνει τόσο σε ένα γενικό πλαίσιο, όσο και σε ένα καπιταλιστικό πλαίσιο σχέσεων και θεωρεί πως από μια γενική σκοπιά παραγωγική θεωρείται μια εργασία που παράγει αξία χρήσης και έχει κοινωνικά ωφέλιμο αποτέλεσμα ενώ, σε ένα καπιταλιστικό πλαίσιο παραγωγική θεωρείται η εργασία μέσω της οποίας παράγεται υπεραξία. Ένα δεύτερο στοιχείο που εντάσσει στην ανάλυση του είναι το ότι στον καπιταλισμό η αξία της χρήσης δεν διαδραματίζει ρόλο ως προς τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως παραγωγική ή μη, αλλά αυτό που έχει σημασία είναι η ύπαρξη των εκμεταλλευτικών σχέσεων που οδηγεί τελικά στην παραγωγή της υπεραξίας. Ο Μαρξ, αφού έχει τοποθετήσει στο επίκεντρο της ανάλυσης του τις κοινωνικές σχέσεις παραγωγής, διακρίνει τις έννοιες κεφάλαιο και εισόδημα. Ως κεφάλαιο αντιμετωπίζεται το χρήμα μόνο όταν βρίσκεται στην σφαίρα της παραγωγής, ενώ ως εισόδημα αντιμετωπίζεται μόνο όταν βρίσκεται στην κατανάλωση. Σε έναν ψηφιακό καπιταλισμό όμως που διαφοροποιείται πλήρως, τα σύνορα επανακαθορίζονται καθώς εργασίες που αντιμετωπίζονταν ως παραγωγικές πλέον δεν γίνονται αντιληπτές το ίδιο, ενώ εργασίες που ως τώρα ήταν ένα απλό κόστος κυκλοφορίας μπορεί να μετατραπούν σε αναγκαίες. Σπουδαία σημασία όμως έχει ο διαχωρισμός της πνευματικής και της υλικής παραγωγής, καθώς η νέα ψηφιακή οικονομία λόγω των δομικών συνθηκών που διαμορφώνονται έχει περισσότερο από ποτέ ανάγκη την πνευματική εργασία και παραγωγή καθώς όσο περισσότερο η επιστημονική γνώση μετατρέπεται σε άμεση

παραγωγική δύναμη τόσο πιο κοντά ερχόμαστε στην υλική παραγωγή του «άυλου» προϊόντος επιταχύνοντας έτσι την εμπορευματοποίηση της είτε με την πώληση της γνώσης (πατέντες) είτε με την ενσωμάτωση της αξίας της στην αξία του παραγόμενου προϊόντος.

Η διευρυμένη σημασία της επιστημονικής έρευνας και γνώσης στον ψηφιακό καπιταλισμό αποτυπώνεται όχι μόνο στην ανάδυση νέων επαγγελμάτων, αλλά και στην στροφή προς την διαδικασία της έρευνας και της ανάπτυξης αναφορικά με το κόστος παραγωγής όπου πολλά ιδιωτικά και δημόσια ερευνητικά κέντρα σε όλον τον κόσμο έχουν δημιουργήσει νέες φάμπρικες, τις νέες επαναστατικές μονάδες παραγωγής του 21^{ου} αιώνα (Τόλιος, 2021). Σε αυτό το πλαίσιο τεχνολογικών υπερβάσεων η πνευματική εργασία του ερευνητή γίνεται ολοένα και κρισιμότερη για την παραγωγή, μετατρέποντας επί της ουσίας τους ερευνητές-επιστήμονες σε «πνευματικούς εργάτες» στον βαθμό που η εργασιακή τους δραστηριότητα γίνεται με όρους καπιταλιστικής αξιοποίησης και συμβάλλουν άμεσα ή έμμεσα στην «υλική παραγωγή» δημιουργώντας αξία και υπεραξία (Τόλιος, 2021). Πως όμως τελικά οι σύγχρονοι ψηφιακοί κολοσσοί κατορθώνουν να δημιουργούν κέρδη και πως αυτό τελικά ερμηνεύεται; Η περίοδος της επανάστασης της πληροφορικής και της μικροηλεκτρονικής ιστορικά συμπίπτει με την εφαρμογή του νεοφιλελεύθερου δόγματος οδηγώντας με αυτόν τον τρόπο σε έναν ιδιαίτερος «εκρηκτικό» συνδυασμό ψηφιοποίησης και νεοφιλελευθερισμού. Ως απότοκο αυτού του συνδυασμού το κράτος πρόνοιας αποδομείται, όπως και το ίδιο το εργατικό δίκαιο ακολουθώντας το νεοφιλελεύθερο αφήγημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με όρους κοινωνικής υποβάθμισης.

Ειδικότερα στο συγκεκριμένο ζήτημα της ψηφιακής οικονομίας η οικονομία της πλατφόρμας αποτελεί μια δεσπόζουσα μορφή του ψηφιακού καπιταλισμού (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Αν σε κάποιο βαθμό προηγουμένως επεξηγήθηκε το πως η μετάβαση στον μεταφορντισμό δημιούργησε την διχοτόμηση εντός της εργατικής τάξης, με τους προνομιούχους και εξειδικευμένους εργάτες στις νέες τεχνολογίες και το «ευέλικτο» εργατικό δυναμικό και το γεγονός, προς επιβεβαίωση του συγκεκριμένου ισχυρισμού, πως στην νέα ψηφιακή οικονομία οι ερευνητές-επιστήμονες είναι αυτοί που παράγουν αξία και υπεραξία για το κεφάλαιο τότε ποια είναι τελικώς η θέση των μη προνομιούχων στο νέο αυτό περιβάλλον; Ακολουθώντας λογικές εξωτερικής ανάθεσης όπου οι επιχειρήσεις αναθέτουν δραστηριότητες σε τρίτους πλέον αναδύεται ως σύγχρονη μορφή υπεργολαβίας η λεγόμενη πληθοποριστική εργασία (Crowdworking). Στη συγκεκριμένη μορφή εργασίας

αναλαμβάνονται επαναλαμβανόμενες και χαμηλής ειδίκευσης εργασίες, οι οποίες έχουν χαμηλές αμοιβές, ενώ απουσιάζει και η κοινωνική ασφάλιση, καθώς και οποιοδήποτε άλλο είδος θεσμικής προστασίας προσομοιάζοντας σε ένα σύγχρονο ψηφιακό προκαριάτο που βιώνει συνθήκες αντίστοιχες με αυτές των εργατών της πρώτης βιομηχανικής επανάστασης (Τόλιος, 2021). Την ίδια στιγμή οι μεγάλες ψηφιακές πλατφόρμες παρουσιάζουν συνδυασμένα κεφαλαιοποίηση αγοράς στο ύψος των 2,6 τρις δολαρίων.

Αν λοιπόν ο ψηφιακός καπιταλισμός μέσω της οικονομίας της πλατφόρμας κατορθώνει να δημιουργεί υπερκέρδη και ταυτόχρονα να λειτουργεί με λογικές απομείωσης εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της κυρίαρχης οικονομικής αντίληψης, τότε αναδύεται έντονα ένα «ψηφιακό» κοινωνικό ζήτημα. Ενώσω οι ψηφιακές πλατφόρμες βρίσκονται στο κυνήγι του Άγιου Δισκοπότηρου του κέρδους μέσα από την εξωτερίκευση της εργασίας και την μείωση του κόστους της ζωντανής εργασίας προκύπτουν σοβαρά ζητήματα εφαρμογής του εργατικού δικαίου και γενικότερα ζητήματα κοινωνικής προστασίας των εργαζόμενων στις πλατφόρμες. Ποια είναι όμως τα χαρακτηριστικά αυτής της κυρίαρχης μορφής εργασίας στον σύγχρονο ψηφιακό καπιταλισμό, και ποια η έκταση αναφορικά με το πεδίο επαγγελματικών δραστηριοτήτων που οι πλατφόρμες αναδεικνύονται σε κυρίαρχες μορφές οργάνωσης της παροχής εργασίας;

Κεφάλαιο 2°

Ορισμοί και τυπολογίες των ψηφιακών πλατφορμών

2.1 Ορισμοί

Το ζήτημα του ορισμού της οικονομίας της πλατφόρμας ειδικότερα σε σχέση με όσα αναφέρθηκαν στο τέλος του προηγούμενου κεφαλαίου αποδεικνύεται διαχρονικά ένα ζήτημα που χαρακτηρίζεται από ετερογένεια. Είναι ενδεικτικό πως εντός των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υφίσταται καθολικά αποδεκτός ορισμός για την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, γεγονός το οποίο συντηρεί την αδυναμία επιβολής ενός ρυθμιστικού πλαισίου και αποσαφήνισης όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες. Ωστόσο, σύμφωνα με το Eurofound (2018) η εργασία μέσω πλατφόρμας είναι μια μορφή απασχόλησης, η οποία χρησιμοποιεί μια διαδικτυακή πλατφόρμα, ώστε να δώσει την δυνατότητα σε άτομα ή οργανισμούς να αποκτήσουν πρόσβαση σε άλλα άτομα ή οργανισμούς, προκειμένου να επιλύσουν προβλήματα ή να παρέχουν υπηρεσίες έναντι αμοιβής. Τα κύρια χαρακτηριστικά της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας είναι τα εξής:

- Η αμειβόμενη εργασία οργανώνεται μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας
- Έχουμε εμπλοκή τριών μερών: Την διαδικτυακή πλατφόρμα, τον πελάτη, και τον εργαζόμενο
- Ο σκοπός είναι η εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών και η επίλυση προβλημάτων
- Η εργασία εξωτερικεύεται ή παραχωρείται με σύμβαση
- Οι εργασίες κατανέμονται σε μικρά κομμάτια
- Οι υπηρεσίες παρέχονται κατά παραγγελία

Αξίζει να σημειωθεί πως όταν μιλάμε για εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας αναφερόμαστε αποκλειστικά στις πλατφόρμες μέσω των οποίων καλύπτεται η ανάγκη για εργασία έναντι αμοιβής και δεν αναφερόμαστε σε πλατφόρμες όπως η Airbnb ή η EBay, καθώς δραστηριοποιούνται σε καταλύματα και πώληση υλικών αγαθών και όχι στην αμειβόμενη εργασία. Όμως πέρα από τα ζητήματα που αφορούν σε ένα καθολικό ορισμό της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας είναι χρήσιμο και σκόπιμο να αποσαφηνίσουμε την πληθώρα των όρων που σχετίζονται με την οικονομία της πλατφόρμας, προκειμένου

να καταστεί κατανοητό το εύρος αυτών των όρων και πως δεν αποτελούν επί της ουσίας έννοιες ταυτόσημες και πως υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους που καταδεικνύουν και την πολυπλοκότητα του φαινομένου της οικονομίας της πλατφόρμας.

Μια πρώτη έννοια που σχετίζεται με την οικονομία της πλατφόρμας είναι η εργασία μέσω πληθοπορισμού, το λεγόμενο crowdsourcing, το οποίο ορίζεται ως η πράξη εξωτερικής ανάθεσης καθηκόντων, που παραδοσιακά εκτελούνταν από κάποιον υπάλληλο της εκάστοτε επιχείρησης ή κάποιον εργολάβο, σε μια μεγάλη ομάδα εθελοντών ή μια μεγάλη κοινότητα μέσω ανοιχτής πρόσκλησης, κάτι που πλέον με τις δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία είναι προσιτή επιλογή για μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων. Ο συγκεκριμένος όρος πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τον Jeff Howe (2006). Ωστόσο, ένας πληρέστερος ορισμός ορίζει τον πληθοπορισμό ως συλλογική μορφή διαδικτυακής δραστηριότητας στην οποία ένα άτομο, ένα ίδρυμα, ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός ή μια εταιρεία προτείνει σε μια ομάδα ατόμων με ποικίλες γνώσεις, ετερογένεια και αριθμό, μέσω μια ανοιχτής πρόσκλησης, να αναλάβουν εθελοντικά μια εργασία. Η ανάληψη της εργασίας, η οποία ποικίλλει σε πολυπλοκότητα και στον βαθμό στον οποίο είναι χωρισμένη και στην οποία το πλήθος πρέπει να συμμετάσχει με προσωπική εργασία, χρήματα, γνώση, εμπειρία, περιλαμβάνει πάντοτε αμοιβαίο όφελος και για τις δύο πλευρές. Οι χρήστες λαμβάνουν την ικανοποίηση κάποιας ανάγκης τους, είτε αυτή είναι οικονομική, είτε κοινωνική αναγνώριση, προσωπική ικανοποίηση, ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων σε κάποιο τομέα, ενώ ο εκκινητής της πρωτοβουλίας (πληθοποριστής) αποκτά και χρησιμοποιεί προς όφελος του, αυτά που έχει συνεισφέρει ο χρήστης στο εγχείρημα, τα οποία εξαρτώνται από την δραστηριότητα που έχει αναλάβει ο χρήστης (Estelles-Arolas, Gonzalez Ladron-de- Guevara, 2012).

Μια διαφορετική ορολογία που εμπίπτει στην έννοια του πληθοπορισμού, αλλά έχει εντελώς διαφορετικό περιεχόμενο είναι ο όρος crowd employment. Πρόκειται για μια μορφή απασχόλησης, η οποία χρησιμοποιεί μια διαδικτυακή πλατφόρμα, προκειμένου να δώσει την δυνατότητα σε οργανισμούς ή άτομα να έχουν πρόσβαση σε έναν άγνωστο αριθμό ομάδων από άλλους οργανισμούς ή άτομα για να λύσουν συγκεκριμένα προβλήματα ή να παράσχουν συγκεκριμένες υπηρεσίες ή προϊόντα έναντι αμοιβής (Eurofound, 2015). Συγγενής όρος είναι και το crowdwork, το οποίο είναι μια νέα μορφή οργάνωσης της εξωτερίκευσης των εργασιών, που υπό κανονικές συνθήκες θα ανατίθεντο

σε έναν μόνο υπάλληλο, σε μια μεγάλη δεξαμενή «εικονικών εργαζόμενων» (Felstiner, 2011; Saxton et al, 2013). Ένα σημαντικό τμήμα εννοιών που θα δούμε στην συνέχεια προκύπτει και από τις προτεινόμενες τυπολογίες σχετικά με την οικονομία της πλατφόρμας και την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.

Διαφορετικοί όροι που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της οικονομίας της πλατφόρμας είναι οι sharing economy, gig economy, collaborative economy, on demand economy και peer to peer economy, ωστόσο οι τρεις τελευταίοι δεν χρησιμοποιούνται με τόσο μεγάλη συχνότητα. Επιπλέον οι συγκεκριμένοι όροι τείνουν να λαμβάνουν και ένα ευρύτερο νόημα και να επεκτείνονται και σε διαφορετικές δραστηριότητες όπως για παράδειγμα η sharing economy, η οποία περιλαμβάνει δραστηριότητες πέραν της αμειβόμενης εργασίας, όπως εμπόριο και παροχή υπηρεσιών άνευ αμοιβής, ή η gig economy το περιεχόμενο της οποίας αφορά σε υπηρεσίες που βασίζονται σε κάποια εφαρμογή, διεξάγονται σε φυσικό τόπο και παρέχονται κατά παραγγελία. Μια σημαντική ερμηνευτική προσέγγιση της έννοιας της πλατφόρμας προέρχεται από τον νόμο 1088 που ψηφίστηκε στην Γαλλία στις 08/08/2016 και αναφέρει πως μια ηλεκτρονική πλατφόρμα γίνεται αντιληπτή ως μια εταιρεία, η οποία ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης της φέρνει σε ηλεκτρονική επαφή έναν πελάτη και έναν εργαζόμενο, με σκοπό την πώληση ή ανταλλαγή ενός αγαθού ή μιας υπηρεσίας.

2.2 Τυπολογία των ψηφιακών πλατφορμών

Παρά την νοηματική ασάφεια που υπάρχει στο ευρύ κοινό σχετικά με την υπάρχουσα ορολογία γύρω από την απασχόληση στις ψηφιακές πλατφόρμες έχουν υπάρξει απόπειρες να δημιουργηθεί μια τυπολογία που να είναι ευρέως αποδεκτή. Παρόλα αυτά, κατά γενική ομολογία οι απασχολούμενοι στις ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν ένα «ευλύγιστο» και επισφαλές εργατικό δυναμικό που οποιαδήποτε στιγμή μπορεί να βρεθούν χωρίς αντικείμενο εργασίας και συνεπώς να περάσουν στην ανεργία. Στην παρούσα εργασία, σε επίπεδο τυπολογίας, θα εξετάσουμε την τυπολογία που προτείνει το Eurofound στο πλαίσιο της μελέτης της για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίες στις ψηφιακές πλατφόρμες, καθώς και την τυπολογία που έχει διατυπώσει ο Florian

Schmidt για τις ψηφιακές αγορές εργασίας, μια μελέτη που εκπονήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος Good Society-Good Democracy του ιδρύματος Friedrich Ebert.

Ξεκινώντας από την μελέτη του Eurofound, σε επίπεδο οικονομίας της πλατφόρμας η Eurofound εντοπίζει διάφορους τομείς δραστηριοτήτων που εκτελούνται μέσω πλατφόρμας. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι επιμέρους τομείς της οικονομίας της πλατφόρμας μαζί με σχετικά παραδείγματα.

Τομέας οικονομίας πλατφόρμας	Παροχή εργασίας μέσω πλατφόρμας;	Παρεχόμενες υπηρεσίες	Παραδείγματα εταιρειών
Υπηρεσίες διαμονής	Όχι	Ενοικίαση εξοχικής κατοικίας	Airbnb και Homestay
Οικονομικές υπηρεσίες	Όχι	Crowdfunding	Kickstarter και Seedr
Οικιακές εργασίες	Ναι	Καθαριότητα	Hilfr και Helpling
Μη εμπορικές δραστηριότητες	Όχι	Εθελοντισμός, μέσα κοινωνικής δικτύωσης	Linkedin και Couchsurfing
Επαγγελματικές υπηρεσίες	Ναι	Ανάπτυξη λογισμικού και γραφιστική	Upwork και 99 Designs
Υπηρεσίες μεταφοράς και διανομής	Ναι	Μεταφορά ατόμων και διανομή φαγητού	Glovo και Deliveroo

Πηγή: Προσαρμοσμένη από την βάση δεδομένων του Eurofound, 2018

Εντός των τριών τομέων της οικονομίας της πλατφόρμας εντός των οποίων παρέχεται εργασία, το Eurofound έχει εντοπίσει 10 τύπους οι οποίοι ήδη έχουν φτάσει σε ένα σοβαρό μέγεθος όσον αφορά στους αριθμούς πλατφορμών και εργαζόμενων. Οι κύριες διαφορές ανάμεσα σε αυτούς τους τύπους είναι:

- Το εύρος των καθηκόντων (Εκτείνονται από μικρές εργασίες έως και μεγαλύτερες εργασίες)
- Την μορφή παροχής υπηρεσιών (Αν παρέχονται επί τόπου ή διαδικτυακά)
- Το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτούνται για αυτά τα καθήκοντα (Η ρουτίνα υποδεικνύει πως απαιτείται ελάχιστος βαθμός σύνθετων ικανοτήτων ή γνωστικού υποβάθρου προκειμένου να εκτελεστεί μια εργασία, ενώ η εξειδικευμένη εργασία υψηλότερο επίπεδο ικανοτήτων και πιθανότατα προϋπηρεσία ή εκπαίδευση)
- Το ποιος καθορίζει την κατανομή της εργασίας. Αυτός μπορεί να είναι ο πελάτης, ο εργαζόμενος ή η πλατφόρμα

- Την διαδικασία αντιστοίχισης της εργασίας (Προσφορά ή δομή διαγωνισμού, η οποία είναι μια πιο ευρεία ανοιχτή πρόσκληση)

Οι δέκα τύποι που προκύπτουν είναι οι κάτωθι:

Τύπος	Χαρακτηριστικά				
	Μορφή παροχής εργασιών	Κλίμακα εργασιών	Ποιος καθορίζει την εργασία	Μορφή αντιστοίχισης	Παραδείγματα πλατφορμών
Επιτόπια εργασία ρουτίνας καθορισμένη από τον πελάτη	Επιτόπια	Μεγάλη	Πελάτης	Προσφορά	Go more (πιθανώς Airbnb)
Επιτόπια εργασία ρουτίνας καθορισμένη από την πλατφόρμα	Επιτόπια	Μεγάλη	Πλατφόρμα	Προσφορά	Uber και Deliveroo
Επιτόπια εργασία μέτριων δεξιοτήτων καθορισμένη από τον πελάτη	Επιτόπια	Μεγάλη	Πελάτης	Προσφορά	Oferia
Επιτόπια εργασία μέτριων δεξιοτήτων καθορισμένη από τον εργαζόμενο	Επιτόπια	Μεγάλη	Εργαζόμενος	Προσφορά	Listminut
Διαδικτυακή εργασία click work μέτριων δεξιοτήτων	Διαδικτυακή	Πολύ μικρή	Πλατφόρμα	Προσφορά	Crowd-Flower
Επιτόπια εξειδικευμένη εργασία καθορισμένη από τον πελάτη	Επιτόπια	Μεγάλη	Πελάτης	Προσφορά	appJobber
Επιτόπια εξειδικευμένη εργασία καθορισμένη από την πλατφόρμα	Επιτόπια	Μεγάλη	Πλατφόρμα	Προσφορά	Be My Eyes
Διαδικτυακή εργασία υψηλών δεξιοτήτων καθορισμένη από την πλατφόρμα	Διαδικτυακή	Μεγάλη	Πλατφόρμα	Προσφορά	Clickworker
Διαδικτυακή εξειδικευμένη εργασία καθορισμένη από τον πελάτη	Διαδικτυακή	Μεγάλη	Πελάτης	Προσφορά	Freelancer
Διαδικτυακή εξειδικευμένη εργασία μέσω διαγωνισμού	Διαδικτυακή	Μεγάλη	Πελάτης	Διαγωνισμός	99designs

Πηγή: Προσαρμοσμένη από την βάση δεδομένων του Eurofound, 2018

Ο Schmidt στην μελέτη του (2018) διατύπωσε μια διαφορετική τυπολογία σχετικά με τις ψηφιακές πλατφόρμες, προκειμένου να μην υπάρχει σύγχυση με την υπάρχουσα ορολογία. Στην μελέτη παρουσιάζεται η εξής ταξινόμηση:

- Αν η εργασία εκτελείται ανεξάρτητα από την τοποθεσία και μπορεί να εκτελεστεί εξ αποστάσεως διαδικτυακά τότε πρόκειται για εργασία τύπου cloud work.
- Μια διαφορετική κατηγορία είναι το crowdwork (ή πληθοπορισμός). Σε αυτή την κατηγορία η εργασία δεν ανατίθεται σε ένα συγκεκριμένο άτομο, αλλά σε έναν άγνωστο αριθμό ατόμων διαδικτυακά. Ωστόσο υπάρχουν δύο ακόμη υποκατηγορίες. Στην περίπτωση όπου η εργασία διασπάται σε ακόμη μικρότερα κομμάτια για αποσπασματική εργασία, τα οποία αμείβονται με εξίσου χαμηλά ποσά τότε πρόκειται για microtasking crowd work. Σε αντίθετη περίπτωση όπου η εργασία δεν μπορεί να διασπαστεί αλλά παρέχεται με έναν πλεονάζοντα τρόπο, ταυτόχρονα από ένα ευρύ πλήθος, αλλά στο τέλος μόνο ένα αποτέλεσμα χρησιμοποιείται και πληρώνεται, τότε είναι contest-based crowd work.
- Ακόμη μια κατηγορία είναι το gig work. Σε αυτή την κατηγορία η εργασία πρέπει να παρασχεθεί σε ένα συγκεκριμένο τόπο και χρόνο και από συγκεκριμένο άτομο το οποίο είναι υπεύθυνο για την εργασία.

Μεταξύ αυτών των διαστάσεων ο Schmidt ξεχωρίζει 6 διαφορετικούς τύπους εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Στην κατηγορία του cloudwork (web based digital labour) εντάσσονται οι ανεξάρτητες αγορές (freelance markets), το microtasking crowdwork και το contest based creative crowdwork. Στην κατηγορία του gig work (location based digital labour) εντάσσονται τομείς όπως οι υπηρεσίες διαμονής, υπηρεσίες μεταφορών και διανομής, καθώς και οικιακές υπηρεσίες και προσωπικές υπηρεσίες. Όλοι οι τύποι που αναφέρθηκαν και εντοπίζει ο Schmidt στην μελέτη του θα αναλυθούν περαιτέρω στην συνέχεια. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως και στις 6 διαφορετικές περιπτώσεις που εντοπίζονται στην μελέτη αναδεικνύονται πολιτικά ζητήματα που σχετίζονται με την ιδιωτικότητα, την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, τις δίκαιες αμοιβές, καθώς και με τους μηχανισμούς αλγοριθμικής διαχείρισης, δηλαδή την αυτοματοποιημένη αξιολόγηση και την χαρτογράφηση των ανεξάρτητων συνεργατών. Πως όμως λειτουργούν οι πλατφόρμες και τι ζητήματα άραγε μπορούν να προκύψουν από τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν;

Στην ίδια μελέτη διατυπώνεται αρχικά πως σύμφωνα με την άποψη των οικονομολόγων οι δομές που εξετάζονται αποτελούν αγορές δύο όψεων, και ως εκ τούτου η πλατφόρμα λειτουργεί ως μεσάζοντας με τους ιδιοκτήτες της πλατφόρμας να παρέχουν την υποδομή για να συνδεθεί η προσφορά με την ζήτηση. Κομβικό ζήτημα αποτελεί το κατά πόσο η πλατφόρμα λειτουργεί απλά ως ένας πάροχος λογισμικού ή αν αποτελεί μορφή προσωρινής εργοδοσίας, όπως επίσης και το εύρος δεδομένων το οποίο είναι προσβάσιμο είτε από την πλευρά της προσφοράς είτε από την πλευρά της ζήτησης την ίδια στιγμή που η πλατφόρμα έχει πρόσβαση σε μια μεγάλη βάση δεδομένων σχετικά με τις διαδράσεις ανάμεσα στην προσφορά και την ζήτηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η πλατφόρμα να έχει τον έλεγχο του τι γίνεται ορατό από ποιον και πότε οδηγώντας έτσι σε ένα δομικό χαρακτηριστικό που απαντάται στις πλατφόρμες το οποίο είναι η ασύμμετρη πληροφόρηση προς όφελος των παρόχων των πλατφορμών.

Η τριμερής κατανομή σε αυτές τις νέες αγορές αποδεικνύεται κεφαλαιώδους σημασίας, διότι δίνει την δυνατότητα προς τους παρόχους των πλατφορμών να μετατοπίσουν τα επιχειρηματικά ρίσκα, τις νομικές τους υποχρεώσεις, το κόστος της εργασίας και των μέσων παραγωγής προς τις άλλες δύο πλευρές. Συν τοις άλλοις το λογισμικό μπορεί να διευρύνεται εκθετικά χωρίς όμως αύξηση στα κόστη προσωπικού ή στα άλλα κόστη παραγωγής οδηγώντας έτσι σε μηδενικά οριακά κόστη.

2.2.1 Freelance Markets

Αποκαλούμενο και ως διαδικτυακό outsourcing, στις ελεύθερες αγορές η λογική της εξωτερικής ανάθεσης μετατίθεται από επιχειρησιακό επίπεδο σε ατομικό, και οι πελάτες βρίσκουν ανεξάρτητους εργαζόμενους, οι οποίοι επιλέγουν τις εργασίες τους και για τις οποίες εν τέλει πληρώνονται. Οι εργασίες που συνήθως εκτελούνται μέσω ελεύθερων αγορών χαρακτηρίζονται από ετερογένεια, καθώς και από συνθετότητα, απαιτητικότητα, εξειδίκευση και κατά βάση είναι καλοπληρωμένες. Μερικά παραδείγματα τέτοιων εργασιών είναι η ανάπτυξη λογισμικού, το μάρκετινγκ, γραφιστική και οι νομικές υπηρεσίες.

Συνήθως για κάθε συναλλαγή η πλατφόρμα παρακρατεί μια προμήθεια της τάξης του 10-20% από τους ελεύθερους συνεργάτες της, ενώ κατά βάση είναι δωρεάν για τους

πελάτες της. Αν και σε γενικές γραμμές οι απασχολούμενοι στις ελεύθερες αγορές δηλώνουν ευχαριστημένοι συγκριτικά με τα συγγενή πεδία απασχόλησης μέσω πλατφόρμας, εντούτοις αναδεικνύονται ορισμένα ζητήματα που θα κληθούν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι αυτών των ελεύθερων αγορών.

Πρώτο ζήτημα είναι ο διεθνής ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζόμενων από τον παγκόσμιο βορρά και τον παγκόσμιο νότο που ενδεχομένως να οδηγήσει σε μια κούρσα προς τα κάτω για τις πιο απλές εργασίες, καθώς το πόσο φθηνά μπορεί κανείς να κοστολογήσει την εργασία του είναι συνάρτηση του κόστους ζωής και του πόσο εξειδικευμένη είναι η εργασία την οποία παρέχει. Συνεπώς, όσο πιο εξειδικευμένη είναι η εργασία κάποιου τόσο λιγότερο διατρέχει κίνδυνο από τον διεθνή ανταγωνισμό, ωστόσο για τους ελεύθερους εργαζόμενους στον παγκόσμιο βορρά η παροχή υπηρεσιών θα είναι όλο και λιγότερο επικερδής, καθώς οι εργασίες τους θα μπορούν εκτελεστούν εξίσου καλά από άτομα στον παγκόσμιο νότο.

Έτερο σημαντικό ζήτημα είναι η επιτήρηση των εργαζόμενων, καθώς οι συγκεκριμένες αγορές χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό επιτήρησης. Επί παραδείγματι η πλατφόρμα Upwork χρησιμοποιεί μια ψηφιακή εφαρμογή το Work Diary, η οποία επιτρέπει στους πελάτες να ελέγχουν τους εργαζόμενους, καθώς έξι φορές μέσα σε μια ώρα ανά τυχαία διαστήματα φωτογραφίζει την οθόνη του υπολογιστή, παρέχοντας με αυτόν τον τρόπο εγγύηση προς τους πελάτες πως ο εργαζόμενος παραμένει επικεντρωμένος στο έργο που έχει αναλάβει. Επιπλέον χαρτογραφείται ο αριθμός των χτυπημάτων στο πληκτρολόγιο και το ποντίκι, καθώς παρέχεται και η δυνατότητα λήψης φωτογραφιών των εργαζόμενων από την κάμερα του υπολογιστή, ωστόσο οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να αρνηθούν. Επομένως είναι ευνόητο πως ο εργαζόμενος διατηρεί χαμηλό βαθμό ελέγχου στα δεδομένα που συγκεντρώνονται αναφορικά με την εργασιακή συμπεριφορά του και πως ο μεγάλος βαθμός ελευθερίας εντός των ψηφιακών πλατφορμών συνοδεύεται από έναν εξίσου μεγάλο βαθμό επιτήρησης και ελέγχου. Παραδόξως, οι εργαζόμενοι αποδέχονται με ευχαρίστηση αυτή την διαδικασία επιτήρησης, καθώς τους επιτρέπει να αποδείξουν την αξιοπιστία τους και να αιτιολογήσουν τις υψηλές ωριαίες αμοιβές τους.

2.2.2 Crowdwork

Το microtasking περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό μικρών και επαναλαμβανόμενων εργασιών οι οποίες μοιράζονται σε έναν μεγάλο και απροσδιόριστο αριθμό ομάδων από crowdworkers. Οι εργαζόμενοι επιλέγουν ποιες εργασίες θα αναλάβουν και κατά βάση θεωρούνται ανειδίκευτοι για τις εργασίες που αναλαμβάνουν και ως εκ τούτου αντιμετωπίζονται σαν αναλώσιμοι. Οι εργασίες που εκτελούν είναι σε μεγάλο βαθμό πλέον αυτοματοποιημένες και παραπέμπουν στην γνωστή γραμμή παραγωγής των βιομηχανιών, καθώς εργαζόμενοι και πελάτες είναι άγνωστοι μεταξύ τους και σε γενικές γραμμές οι βασικές αρχές του microtasking προσομοιάζουν με τις μεθόδους που περιγράφονται στο βιβλίο του Frederick Winslow Taylor Αρχές του Επιστημονικού Μάνατζμεντ (1911). Στο μέλλον ωστόσο αναμένεται οι εργασίες αυτού του τύπου να αυτοματοποιηθούν πλήρως.

Ορισμένα παραδείγματα εργασιών αυτού του τύπου είναι η επαλήθευση στις βάσεις δεδομένων, απομαγνητοφωνήσεις κειμένων, η συγγραφή ετικετών περιγραφής προϊόντων και η ανάλυση περιεχομένου που ανεβαίνει στις πλατφόρμες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σχετικά την καταλληλότητα και την συμμόρφωση με τους όρους της εκάστοτε πλατφόρμας. Εδώ αξίζει να επισημανθεί ο βαθμός επικινδυνότητας για τους εργαζόμενους που εξετάζουν το συγκεκριμένο υλικό αναφορικά με την υγεία τους, καθώς λόγω του σοκαριστικού περιεχομένου ενδέχεται οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν ψυχικές διαταραχές (Chen, 2014).

Σε επίπεδα αμοιβών παρατηρείται χαμηλό επίπεδο πληρωμών όπως και αβεβαιότητα, καθώς οι εργαζόμενοι δεν έχουν κάποιον εργοδότη ή προϊστάμενο που ελέγχει την εργασία τους, αλλά το καθήκον αυτό επιτελείται από την αλγοριθμική επιτήρηση. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να αποσυρθούν από την εκτέλεση μιας εργασίας χωρίς να χρειάζεται να αιτιολογήσουν για ποιον λόγο το έκαναν, όπως όμως και οι πελάτες δεν έχουν την υποχρέωση για κάποιο ελάχιστο επίπεδο αμοιβής προς τους εργαζόμενους ή να απαντήσουν σε οποιοδήποτε ερώτημα τους. Η απόπειρα ρύθμισης σχετικά με την θέσπιση κάποιου ελάχιστου επιπέδου αμοιβής θα οδηγούσε στον μετασχηματισμό των συγκεκριμένων πλατφορμών προς τις ελεύθερες αγορές, υπό την έννοια πως αν οι πελάτες ήταν υποχρεωμένοι να καταβάλλουν ένα ελάχιστο ποσό αμοιβής

τότε θα μπορούσαν να ασκούν και μεγαλύτερο έλεγχο ως προς το ποιος αναλαμβάνει ένα έργο εξαρχής, καθώς και να ζητούν συγκεκριμένα προσόντα και να επιτηρούν με μεγαλύτερη αυστηρότητα, προκειμένου να είναι σίγουροι πως θα λάβουν ως αποτέλεσμα αυτό για το οποίο πλήρωσαν.

2.2.3 Contest Based Creative Crowdwork

Η ιδέα της δημιουργικής εργασίας μέσω διαγωνισμού αφορά κυρίως τις γραφιστικές εργασίες όπως ο σχεδιασμός λογοτύπων. Σε αυτόν τον τύπο εργασίας μέσω πλατφορμών επιλέγεται ένα σχέδιο για το οποίο ο εργαζόμενος πληρώνεται και οι υπόλοιποι που κατέθεσαν τις προτάσεις τους δεν λαμβάνουν καμία αμοιβή και επομένως το κριτήριο με το οποίο επιλέγεται κάποιο σχέδιο είναι καθαρά η προτίμηση του εκάστοτε πελάτη σχετικά με το πιο σχέδιο ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες του. Σημαντική διαφορά ως προς το στοιχείο του διαγωνισμού αποτελεί το γεγονός πως σε αυτές τις πλατφόρμες σε αντίθεση με την παραδοσιακή έννοια του διαγωνισμού για την ανάληψη κάποιου έργου, για το οποίο κατατίθενται προτάσεις και ύστερα υλοποιούνται εφόσον επιλεγθούν οι «διαγωνιζόμενοι» καλούνται να καταθέσουν στην πλατφόρμα ολοκληρωμένα σχέδια, επειδή η εργασία εκτελείται εντελώς εκ των προτέρων (spec work).

Η δημιουργική εργασία δεν μπορεί να ακολουθήσει την πορεία του microtasking διότι κυρίως δεν μπορεί να αυτοματοποιηθεί και επιπλέον στην κοινή αντίληψη η δημιουργική εργασία κατέχει εξέχουσα θέση. Σημαντικός και εξέχοντας λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι δέχονται να παραμείνουν σε αυτές τις πλατφόρμες και να είναι κακοπληρωμένοι είναι πως ευελπιστούν να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα και στην πορεία του χρόνου να μπορέσουν να βρουν μια δίοδο εισόδου προς την τυπική αγορά εργασίας.

Θα μπορούσε να διατυπωθεί η θέση πως η συγκεκριμένη μορφή εργασίας μέσα από αυτό τον τύπο πλατφορμών παραπέμπει στην απλήρωτη πρακτική άσκηση, όσο και στο microtasking οι επισφαλώς εργαζόμενοι θυμίζουν τους εργάτες του ταινιόδρομου.

2.2.4 Υπηρεσίες διαμονής

Με κυριότερο εκπρόσωπο την πλατφόρμα Airbnb, η οποία ιδρύθηκε το 2008 στην Silicon Valley των ΗΠΑ, η ιδέα πίσω από την συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης της παροχής της υπηρεσίας είναι η βραχυχρόνια μίσθωση, κατά βάση, σε πόλεις και γειτονιές με μεγάλο αριθμό τουριστών. Σε αρχικό στάδιο λειτούργησε ως ένας μεσάζοντας στην εύρεση «κενών» δωματίων και κατοικιών των οποίων οι ιδιοκτήτες απουσίαζαν, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στον μη εμπορικό χαρακτήρα της συναλλαγής, ωστόσο με την πάροδο του χρόνου έχει διαμορφωθεί μια νέα κατάσταση στην οποία οι «επαγγελματίες οικοδεσπότες» διατηρούν μεγάλο αριθμό διαμερισμάτων με σκοπό την μίσθωση μέσω της πλατφόρμας. Υπολογίζεται πως στην πλατφόρμα είναι καταχωρημένα περίπου 2.000.000 ακίνητα σε 34.000 πόλεις ανά τον κόσμο.

Ο σπουδαιότερος προβληματισμός που προκύπτει από την δραστηριότητα της εν λόγω πλατφόρμας αφορά αφενός στην κατάληψη ζωτικού αστικού χώρου, ο οποίος στερείται από τους μόνιμους κατοίκους των αστικών συγκροτημάτων και αφετέρου στην απουσία ενός φορολογικού πλαισίου για τις βραχυχρόνιες μισθώσεις που οδηγεί σε μεγάλες απώλειες φορολογικών εσόδων.

2.2.5 Υπηρεσίες μεταφοράς και διανομής

Ο όρος «ουμπεροποίηση» (uberization) δεν έχει προκύψει κατά τύχη, καθώς έχει γίνει συνώνυμη έννοια με την βλαπτική επίδραση των πλατφορμών στον μετασχηματισμό παραδοσιακών επαγγελματικών μορφών, όπως είναι οι οδηγοί ταξί στην περίπτωση της υπηρεσίας μεταφοράς προσώπων. Για να κατανοήσει κανείς με ένα πληρέστερο τρόπο το πως λειτουργούν οι πλατφόρμες που παρέχουν υπηρεσίες μεταφοράς, είναι χρήσιμο να αναφερθούν οι οπτικές από την πλευρά των πελατών, καθώς και από την πλευρά των οδηγών. Αρχικά, από την πλευρά των πελατών, η Uber παρουσιάζεται ως μια ποιοτικά ανώτερη υπηρεσία, καθώς μέσα από smartphone μπορούν να καλέσουν ένα όχημα, να δουν ποιος είναι ο οδηγός, πού βρίσκεται σε πραγματικό χρόνο και να επικοινωνήσουν με τον οδηγό σχετικά με λεπτομέρειες. Επιπλέον, η συναλλαγή πραγματοποιείται δίχως μετρητά

και παρέχεται ένα αίσθημα ασφάλειας, διότι παρακολουθούνται όλα τα δρομολόγια μέσω GPS.

Από την πλευρά των οδηγών όμως δεν παρατηρείται εξίσου θετική εικόνα. Λόγω του ανταγωνισμού, η Uber αναγκάστηκε να συμπεριλάβει στο σχήμα της οποιονδήποτε οδηγό που διέθετε ένα όχημα, σε αντίθεση με το αρχικό της σχήμα, στο οποίο παρείχε υπηρεσία μεταφοράς με πολυτελείς λιμουζίνες και επαγγελματίες οδηγούς με τυπική μισθωτή σχέση και ασφάλιση. Από το 2012, όπου και μετασχηματίστηκε η εταιρεία, εγκαταστάθηκε μια περίοδος στην οποία η Uber ξεκίνησε να κάνει χρήση των εργαλείων που έχουν στα χέρια τους οι πλατφόρμες, ώστε να μετακυλήσουν τα κόστη προς την πλευρά των οδηγών και των πελατών. Την στιγμή που το κόστος μετακίνησης για τους πελάτες παρουσιάζεται φθηνότερο κατά 45%, συγκριτικά με τα συνηθισμένα ταξί, οι οδηγοί υποχρεούνται να καταβάλουν προμήθεια στην εταιρεία της τάξης του 25%, και να πρέπει να αναλάβουν και τα κόστη συντήρησης του οχήματος (επισκευές, καύσιμα, φόροι) καθώς και το κόστος ασφάλισης. Επιπλέον, η πλατφόρμα χρησιμοποιεί εργαλεία προκειμένου να χαρτογραφήσει τις συνθήκες, όπου παρουσιάζεται υψηλή ζήτηση για μεταφορικό μέσο και να προχωρήσει σε υψηλότερη τιμολόγηση των υπηρεσιών της έως και οχτώ φορές. Συν τοις άλλοις, μετά την συμφωνία της Uber με την επενδυτική τράπεζα Goldman Sachs να χορηγεί δάνεια μέσω της θυγατρικής της XChange Leasing σε οδηγούς που έχουν χαμηλές δυνατότητες πρόσβασης σε δανεισμό, δημιουργείται μια νέα αγορά χρήματος (Smith, 2016). Το τελευταίο γεννά πολλά ζητήματα, καθώς σε αυτή την περίπτωση από την μία καταρρέει το αφήγημα πως είναι απλά μια εταιρεία παροχής μεταφορών, και από την άλλη η ευελιξία την οποία υπόσχεται στους οδηγούς επίσης δεν ισχύει, διότι ένας φτωχός οδηγός, που ενδεχομένως δανειστεί κεφάλαιο δεν διαθέτει την πολυτέλεια διαμόρφωσης του χρόνου εργασίας του.

Στον κλάδο της διανομής, όπως και σε άλλους κλάδους, οι πλατφόρμες λειτουργούν ως μεσάζοντες παρέχοντας την δυνατότητα σε εστιατόρια που δεν διέθεταν προηγουμένως αντίστοιχες υπηρεσίες να μπορούν να διανείμουν το φαγητό στους πελάτες. Η πλατφόρμα Deliveroo χρεώνει μια προμήθεια ύψους 30% για την υπηρεσία της διανομής, την οποία τα εστιατόρια αποδέχονται προσδοκώντας σε αύξηση του κύκλου εργασιών τους λόγω της πρόσβασης σε περισσότερες περιοχές ακόμα και πιο μακρινές.

Παρόλα αυτά εκφράζεται η άποψη πως μεσοπρόθεσμα οι πλατφόρμες θα καθορίζουν τα όρια και τις συνθήκες, όπως και στην Uber (Zacharakis, 2016).

Στο κομμάτι των συνθηκών απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στην Deliveroo έχουν προκαθορισμένες τρίωρες βάρδιες στις οποίες θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι κατά παραγγελία σε μια συγκεκριμένη περιοχή, ενώ στο κομμάτι των αμοιβών, οι εργαζόμενοι στην Αγγλία αμείβονται με 7 λίρες την ώρα, συν 1 λίρα για κάθε παραγγελία, την ώρα που στην Γερμανία αμείβονται με 7,5 ευρώ και 1 ευρώ επιπλέον για κάθε παραγγελία. Παρά το γεγονός πως κατά βάση η διανομή γίνεται με ποδήλατο και δεν υφίσταται κόστος συντήρησης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Uber, εδώ το ρίσκο έχει να κάνει με την πιθανότητα να εμπλακούν σε δυστύχημα και είναι δική τους ευθύνη να διαθέτουν ασφάλεια ζωής, ασφάλεια κατά ατυχήματος και υπαιτιότητας τρίτων.

2.2.6 Οικιακές και προσωπικές υπηρεσίες

Τελευταία κατηγορία που διακρίνει ο Schmidt είναι οι οικιακές και προσωπικές υπηρεσίες. Λόγω της φύσης της παρεχόμενης υπηρεσίας, ο παράγοντας της εμπιστοσύνης παίζει σπουδαίο ρόλο συγκριτικά με την υπηρεσία της διανομής, καθώς η υπηρεσία παρέχεται σε ιδιωτικό χώρο. Σημαντικοί θεωρούνται και οι παράγοντες της συνέχειας, υπό την έννοια της παροχής της υπηρεσίας από το ίδιο πρόσωπο, και της ποιότητας. Ορισμένα παραδείγματα τέτοιων πλατφορμών είναι οι Helpling, Book A Tiger που ιδρύθηκαν το 2014. Αμερικάνικες πλατφόρμες όπως η TaskRabbit (ιδρυθείσα το 2008) και η Handy.com (ιδρυθείσα το 2012) παρέχουν και υπηρεσίες όπως μικροθελήματα, επισκευές, και συναρμολόγηση επίπλων. Είναι εύλογο πως ο βαθμός της εμπιστοσύνης προς τον απασχολούμενο θα πρέπει να είναι υψηλός, ώστε ο τελευταίος να έχει πρόσβαση και παραμονή χωρίς επιτήρηση στον χώρο του πελάτη και με δεδομένο πως δεν κρίνεται απαραίτητο πελάτες και απασχολούμενοι να περνούν χρόνο μαζί. Επιπλέον, αναδεικνύονται υπηρεσίες όπως η κατ' οίκον νοσηλεία, η φύλαξη παιδιών και η πορνεία, υπηρεσίες που αφορούν στην από κοινού δαπάνη χρόνου πελατών και εργαζόμενων, που πλέον διαμεσολαβείται μέσω πλατφορμών, ωστόσο είναι ακόμη σε πολύ πρώιμο στάδιο ανάπτυξης.

Ζητήματα που αποτελούν προβληματικά και διασυνδεδεμένα αναφορικά με την επιτυχία των συγκεκριμένων μορφών πλατφορμών είναι η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς υπάλληλοι που θεωρούνται αναλώσιμοι και ανεξάρτητα απασχολούμενοι, θεωρείται πως θα παρέχουν χαμηλότερης ποιότητας υπηρεσίες και ως εκ τούτου είναι λιγότερο αξιόπιστοι. Σε μια απόπειρα αντιμετώπισης οι πλατφόρμες προσπαθούν να ασκήσουν μεγαλύτερη επιτήρηση στον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία (την εικόνα και ενδυμασία των εργαζόμενων, το πρόγραμμα τους). Η συγκεκριμένη πρακτική ενέχει τον κίνδυνο να ασκηθεί νομική δίωξη αναφορικά με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων και λόγω αυτού του κινδύνου πλατφόρμες στην Γερμανία και τις ΗΠΑ αναγκάστηκαν να μεταβάλλουν το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων ή να πληρώσουν για εκπαίδευση και πιο σταθερό εργατικό δυναμικό.

Κεφάλαιο 3^ο

Η Ελλάδα ως μια αντιμεταρρυθμιστική προβληματική περίπτωση

3.1 Η θέσπιση του νόμου 4808/21 ως το πλαίσιο υποβάθμισης της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

Στην Ελλάδα, καίτοι, η προηγούμενη δεκαετία σηματοδεύτηκε από απορρυθμιστικό οίστρο στο πεδίο των σχέσεων εργασίας το ζήτημα των ψηφιακών πλατφορμών παρέμεινε ως το 2021 παντελώς αρρύθμιστο. Οι εταιρείες ταχυδιανομής έκαναν την εμφάνιση τους εντός της ιστορικής συγκυρίας της δημοσιονομικής κρίσης και έκτοτε είναι διαρκώς σε ανοδική πορεία. Παρά την από δεκαετίας ύπαρξη τους στον «επιχειρηματικό χάρτη» το νομικό καθεστώς εργασίας παρέμενε δίχως ρύθμιση μέχρι την ψήφιση του νόμου 4808/2021. Ειδικότερα, η αναγγελία του συγκεκριμένου έγινε με τρόπο ενδεικτικό των προθέσεων εναντίον της εργασίας εισάγοντας σωρεία απορρυθμίσεων τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο (Κουζής, 2022), ωστόσο παρουσιάζεται ως διόρθωση των κακώς κειμένων στην αγορά εργασίας, για τα οποία κατηγορούνται τα κερτημένα δικαιώματα (Κουζής, 2022).

Ο νόμος 4808/2021 πέραν της κύρωσης Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και της ενσωμάτωσης κοινοτικής οδηγίας διαμορφώνει τους όρους απασχόλησης των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου νόμου, στο άρθρο 68, δίνεται για πρώτη φορά νομοθετικός ορισμός στις ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίες ορίζονται ως επιχειρήσεις που ενεργούν ευθέως ή ως μεσάζοντες και συνδέουν μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές, διευκολύνοντας έτσι τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους. Σημείο αναφοράς, ωστόσο, αποτελεί η παράγραφος 2 του άρθρου 69, όπου και αναγνωρίζεται νομικά το τεκμήριο της αυτοαπασχόλησης για τους εργαζόμενους της εκάστοτε πλατφόρμας. Αυτό, ουσιαστικά, δέσμευσε τους εργαζόμενους σε μια διαδικασία απόδειξης του εξαρτημένου χαρακτήρα της εργασίας τους (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

Όπως έχει ήδη διατυπωθεί σε προηγούμενο σημείο (βλ.1.4) ο όρος που θα ήταν ευχερέστερος για να περιγράψει κανείς τους εργαζόμενους σε αυτές τις εταιρείες είναι του

οικονομικά εξαρτημένου αυτοαπασχολούμενου, ωστόσο ο νόμος ταυτίζεται με το συμφέρον της πλατφόρμας υιοθετώντας επί της ουσίας την θέση πως οι σχέσεις εργασίας μέσω πλατφόρμας δεν αποτελούν σχέσεις εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Σε αυτό το σημείο διαφαίνεται η πολιτική επιλογή ενίσχυσης των πρακτικών απομισθωτοποίησης, και φυγής από τις προστατευτικές για τους εργαζόμενους διατάξεις του εργατικού δικαίου. Κατά αυτόν τον τρόπο επέρχεται η πολιτική νομιμοποίηση των αθέμιτων πρακτικών κερδοφορίας που αποτελεί στρατηγική επιλογή του κεφαλαίου.

Σε αυτό το κεφάλαιο το ζήτημα προς εξέταση είναι οι παρεμβάσεις του νόμου 4808/2021 στο ζήτημα της εργασίας μέσω πλατφορμών και πως οι διαχειρίζουσες εταιρείες αξιοποίησαν το νέο νομικό πλαίσιο, προκειμένου να μεταβάλλουν με δυσμενείς όρους το περιεχόμενο των όρων εργασίας. Ιδιαίτερα θα μας απασχολήσει το τεκμήριο της αυτοαπασχόλησης που εισήγαγε ο νόμος, καθώς κρίνεται ως ιδιαίτερης σημασίας, ώστε να γίνει κατανοητό το πως τελικά ο νόμος έρχεται να ενισχύσει τις πρακτικές απομισθωτοποίησης και πως τελικά στην πράξη οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μια δυσμενέστερη θέση.

3.2 Η επιλογή του τεκμηρίου αυτοαπασχόλησης

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, κατά το παρελθόν ουδεμία ρύθμιση υφίστατο αναφορικά με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων σε ψηφιακές πλατφόρμες. Το κενό αυτό ήρθε να καλύψει ο νόμος 4808/2021, όμως με μια «παγκόσμια» πρωτοτυπία με την εισαγωγή του τεκμηρίου της αυτοαπασχόλησης ευθυγραμμίζοντας με την εργασιακή πολιτική των πλατφορμών θεωρώντας τους εργαζόμενους ως αυτοαπασχολούμενους (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Ειδικότερα δε, αξίζει να επισημανθεί πως εκ των πραγμάτων θέτει τον εργαζόμενο, που ούτως ή άλλως είναι ο αδύναμος πόλος της σχέσης, σε μια κατάσταση κατά την οποία το βάρος της απόδειξης του ψευδεπίγραφου χαρακτήρα των συμβάσεων αυτοαπασχόλησης το επωμίζεται ο ίδιος, με το συγκεκριμένο να μην είναι το μοναδικό ζήτημα.

Το συγκεκριμένο ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού και της αντιμετώπισης από το νόμο βρίσκεται στο επίκεντρο της δικαιοπολιτικής παρέμβασης και ρύθμισης σε ενωσιακό επίπεδο, και μάλιστα επιλέγεται τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας, ως ένα

επαρκές νομικό εργαλείο ικανό να παράσχει εργατοδικαιική και κοινωνικοασφαλιστική προστασία (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Ωστόσο, ο νόμος 4808 κινείται προς εντελώς αντίθετη τροχιά με τις ευρωπαϊκές εξελίξεις και συζητήσεις, αλλά ακόμη και από νομικά τετελεσμένα σε άλλες χώρες όπως η Ισπανία που καθιέρωσε τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί πως η ευρύτερη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη και οι συν αυτό απορρυθμιστικές πολιτικές στην αγορά εργασίας δρουν ανασταλτικά ως προς την επιλογή μιας διαφορετικής κατεύθυνσης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

Ειδικότερα, το άρθρο 69 παρ. 2, το οποίο και εισάγει το τεκμήριο υπέρ της αυτοαπασχόλησης, πέραν του ότι δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για τις διαχειρίζουσες εταιρείες να επιλέξουν το χρονοδιάγραμμα κατά το οποίο θα αξιοποιήσουν την δυνατότητα που τους παρέχει ο νόμος, επιπλέον απέκτησαν ένα ισχυρό νομοθετικό εργαλείο στα χέρια τους, ώστε να ενισχύσουν τις πρακτικές ψευδοαυτοαπασχόλησης. Επομένως, παρά την οποιαδήποτε τυπική νομιμοποίηση μιας ήδη εφαρμοζόμενης κατάστασης που προωθείται από τις ψηφιακές πλατφόρμες, η συγκεκριμένη διάταξη μάλλον λειτούργησε περισσότερο ως επιταχυντής των εξελίξεων, παρά ως μια ρυθμιστική απόπειρα να τεθούν κανόνες σε μια εκτεταμένη γκρίζα ζώνη μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης.

Μια άλλη οπτική του ζητήματος, πέραν της νομικής ασάφειας, έχει να κάνει με την βιοποριστική επισφάλεια, η οποία αποτελεί παράγοντα ενίσχυσης της κρυπτομισθωτής εργασίας και ως εκ τούτου απαιτείται η επεξεργασία μιας παρέμβασης που θα παρέχει προστασία στους gig workers (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Παρά ταύτα, η ευθύνη του συγκεκριμένου νόμου και της επιλογής του τεκμηρίου της αυτοαπασχόλησης στην ελληνική πραγματικότητα και τον δημόσιο λόγο αποσιωπήθηκε, με αποτέλεσμα η ευρύτερη προβληματική που χαρακτηρίζει την εργασία μέσω ψηφιακών πλατφορμών, να μην αποδίδεται ούτε στον συνολικό μετασχηματισμό της κοινωνίας και της οικονομίας, αλλά ούτε και στις προωθούμενες διατάξεις, παρά μόνο στην αθέμιτη πρακτική.

Είναι άξιο παρατήρησης το γεγονός πως η επιλογή του τεκμηρίου υπέρ της αυτοαπασχόλησης συμβαίνει σε μια συγκυρία όπου οι νομοθετικές εξελίξεις στην ευρωπαϊκή, και όχι μόνο, ήπειρο κινούνται προς άλλη κατεύθυνση. Για να κατανοήσουμε πως σε διαφορετικά εθνικά δίκαια το ζήτημα έχει ακολουθήσει μια διαφορετική πορεία θα

εξετάσουμε τα παραδείγματα της Ισπανίας, και της πολιτείας της Καλιφόρνια με την υπόθεση του νόμου Assembly Bill 5.

3.3 Τα παραδείγματα της Ισπανίας και της Καλιφόρνια

Σε αντίθεση με τις προωθούμενες διατάξεις του νόμου 4808/2021 και τις καθυστερήσεις σε ενωσιακό επίπεδο, ορισμένα κράτη έχουν ήδη ξεκινήσει να φέρνουν νομοθετικές ρυθμίσεις με την αρχή να γίνεται στην Γαλλία, όπου ο νομοθέτης, αν και δεν αντιμετώπισε το πρόβλημα στην βάση του, εντούτοις έκανε σημαντικές παραχωρήσεις σε εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Η πρώτη εθνική παρέμβαση, η οποία αντιμετωπίζει το ζήτημα στην «ρίζα» του είναι αυτή της Ισπανίας. Το βασιλικό διάταγμα 9/2021, το οποίο στηρίζεται σε απόφαση του Ανώτατου Ισπανικού Δικαστηρίου εισάγει καινοφανείς ρυθμίσεις, που χαρακτηρίζονται από θετικό πρόσημο.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την συγκεκριμένη νομοθετική παρέμβαση οι πλατφόρμες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργαζόμενους σχετικά με τις παραμέτρους και τους όρους από τους οποίους διέπονται οι μηχανισμοί επιτήρησης (βλ. αλγοριθμική διαχείριση, τεχνητή νοημοσύνη), που λαμβάνουν αποφάσεις και διαμορφώνουν τους όρους εργασίας, την πορεία της απασχόλησης, καθώς και την επεξεργασία τυχόν ψηφιακού προφίλ. Σημαντική κρίνεται η παρέμβαση με την οποία αναπροσαρμόζεται το στοιχείο της εξάρτησης, ώστε να συμβαδίζει με τις επιταγές του σύγχρονου ψηφιακού παραγωγικού προτύπου, εντασσόμενου στο πεδίο ρύθμισης του Ισπανικού Κώδικα Εργασίας.

Συνεπώς, στην παρούσα ρύθμιση φαίνεται πως η ψηφιακή διαχείριση της εργασίας εμπεριέχει εγγενώς το στοιχείο της εξάρτησης (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Τούτο, δε, ειδικά από την στιγμή που εισάγεται νόμιμο τεκμήριο εξομοίωσης με τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, διαφαίνεται ένα αμάχητο τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας, ωστόσο δεν πρέπει να παραβλέπεται και το γεγονός πως σε περίπτωση νομικής αμηχανίας, ως προς τον χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας το ισπανικό δίκαιο επιβάλλει την ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο δικαστική επιλογή (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για μια τολμηρή νομοθετική παρέμβαση, που κινείται σε αντίθεση με την κρατούσα αντίληψη στην Ευρώπη (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

Στην περίπτωση του Assembly Bill 5, ο οποίος στηρίχθηκε σε απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου και είχε ως αφορμή την υπόθεση της Dynamex, η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση εισήγαγε παρεμβάσεις, οι οποίες εκτείνονταν σε ένα ευρύ φάσμα από gig workers. Με βάση τον συγκεκριμένο νόμο, η εκάστοτε πλατφόρμα επωμίζεται το βάρος της απόδειξης του μη εξαρτημένου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Το τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας ανατρεπόταν εφόσον η πλατφόρμα αποδείκνυε πως ο εργαζόμενος δεν βρίσκεται υπό τον έλεγχο και την διεύθυνση της, ο εργαζόμενος δύναται να αναλάβει εργασίες πέραν της κανονικής του απασχόλησης, και τέλος, πως μπορεί να κάνει έναρξη ανεξάρτητης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Όπως ήταν αναμενόμενο υπήρξαν αντιδράσεις από τις επιχειρήσεις των οποίων τα συμφέροντα θίγονταν από τον συγκεκριμένο νόμο, ωστόσο οξύμωρο είναι το γεγονός πως αντιδράσεις εκφράστηκαν και από ένα μερίδιο εργαζόμενων. Παρόλα αυτά το πιο ανησυχητικό δείγμα ήταν το αποτέλεσμα ενός δημοψηφίσματος που διοργανώθηκε από τις Uber, Lyft και Doordash. Αίτημα των εταιρειών-κολοσσών ήταν η εξαίρεση των οδηγών από τις νομοθετικές παρεμβάσεις και η διατήρηση του υφιστάμενου status στο προσφιλές για τους επιχειρηματίες σχήματος αυτοαπασχόλησης. Πράγματι, η συγκεκριμένη θέση των επιχειρήσεων έγινε αποδεκτή από το 58% των εκλογέων, ωστόσο το κλίμα εντός του οποίου η ψηφοφορία διεξήχθη αναδεικνύει την ανισότιμη δυναμική μεταξύ κοινωνίας και κεφαλαίου (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Επιπλέον, είναι κρίσιμης σημασίας το κατά πόσο αυτή η δυναμική των επιχειρηματικών κολοσσών να ακυρώνουν πρακτικά την νομοθεσία θα επεκταθεί σε παγκόσμια κλίμακα (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

3.4 Η προβληματική ελληνική νομοθετική παρέμβαση

Όπως έχει ήδη καταδειχθεί, οι νομοθετικές παρεμβάσεις σε διεθνές επίπεδο έχουν κινηθεί προς την ενίσχυση του τεκμηρίου υπέρ της μισθωτής εργασίας, σε αντίθεση με την ελληνική νομοθετική πραγματικότητα, στην οποία επιλέχθηκε το τεκμήριο της αυτοαπασχόλησης. Ωστόσο, το τεκμήριο της αυτοαπασχόλησης δεν αποτελεί το μοναδικό προβληματικό στοιχείο του συγκεκριμένου νόμου, αναφορικά με τις ψηφιακές πλατφόρμες. Εν πρώτοις, προβληματικός μπορεί να χαρακτηριστεί ο νομοθετικός ορισμός

που δίδεται μέσα από το αρ.68 (βλ. 3.1), καθώς δεν διακρίνει τις ψηφιακές πλατφόρμες μέσα από τις οποίες παρέχεται εργασία, σε αυτές που η εργασία παρέχεται δια ζώσης, και σε εκείνες που η εργασία παρέχεται διαδικτυακά. Μια ισοπεδωτική νομοθετική ρύθμιση, εξάλλου, δεν αποτελεί ρεαλιστική αντιμετώπιση του ζητήματος (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Επιπλέον, αν κανείς αποπειραθεί να εξετάσει το είδος των πλατφορμών που υφίστανται στην Ελλάδα θα διαπιστώσει πως οι βασικότερες πλατφόρμες είναι της κατηγορίας του Gig Work, κατηγορία η οποία έχει αποτελέσει πεδίο παρέμβασης τόσο στην Ισπανία, όσο και στην Καλιφόρνια (βλ. 3.3). Επομένως, αντί για μια οριζόντιου τύπου νομοθετική ρύθμιση θα ήταν λυσιτελέστερη η επιλογή της νομοθετικής ρύθμισης αποκλειστικά για τις πλατφόρμες Gig Work (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

Δεύτερο προβληματικό ζήτημα είναι το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της σχέσης εργασίας. Δεδομένου πως το συγκεκριμένο αποτελεί το κρίσιμο επίδικο, είναι ιδιαιτέρως προβληματική η διατύπωση του νόμου εντός του οποίου γίνεται η πρόβλεψη για την θέσπιση τεκμηρίου υπέρ της μη εξαρτημένης εργασίας. Η δικαιοπολιτική ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των πλατφορμών, πέραν του ότι αφήνει εκτός προστασίας τους εργαζόμενους ευαγγελιζόμενη δυσμενέστερες εξελίξεις, κινείται προς εντελώς αντίθετη τροχιά σε σχέση με τις διεθνείς εξελίξεις. Προφανώς το τεκμήριο της μη εξαρτημένης εργασίας είναι ένα μαχητό τεκμήριο, ωστόσο η επιλογή της νομικής κάλυψης μορφών εργασίας που δεν υπάγονται στο ρυθμιστικό, προστατευτικό πεδίο του Εργατικού Δικαίου θα έλεγε κανείς πως αποτελεί παγκόσμια πρωτοτυπία (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

Πως στην πράξη όμως το τεκμήριο υπέρ της αυτοαπασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει με έναν υπέρ το δέον προβληματικό χαρακτήρα και εν τοις πράγμασι να επιδεινώσει την θέση των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες; Προκειμένου να εφαρμοστεί το εν λόγω τεκμήριο προαπαιτούμενη είναι η ύπαρξη ορισμένων τυπολογικών ενδείξεων από τις οποίες χαρακτηρίζεται η μη εξαρτημένη εργασία, οι οποίες κάλλιστα μπορούν να προβλεφθούν στις οικείες συμβάσεις εργασίας, ώστε να υπερκεραστούν οποιεσδήποτε δυσχέρειες (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Ωστόσο, το κρίσιμο ζήτημα δεν είναι ο συμβατικός χαρακτηρισμός της επίμαχης σχέσης, αλλά η λειτουργία της. Σε αυτό το πλαίσιο ο εργαζόμενος θα κληθεί να ανταποδείξει πως στην σύμβαση του δεν υφίστανται σωρευτικά τα χαρακτηριστικά της μη εξαρτημένης εργασίας και πως δεν

ανταποκρίνεται στην εργασιακή πραγματικότητα (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023). Με δεδομένο όμως πως στις πλατφόρμες κυριαρχούν οι ψευδεπίγραφοι συμβατικοί τύποι, στην πράξη η αναίρεση και ανατροπή του τεκμηρίου της αυτοαπασχόλησης μπορεί να αποδειχθεί δυσχερές εγχείρημα για τους εργαζόμενους, χωρίς να αποκλειστεί και η εξ ολοκλήρου μετατροπή του σε ένα πρακτικά αμάχητο τεκμήριο (Τραυλός-Τζανετάτος, 2023).

B' Μέρος

Κεφάλαιο 4°

4.1 Μεθοδολογία της έρευνας πεδίου

Για την υποστήριξη των ευρημάτων της βιβλιογραφικής επισκόπησης επιλέχθηκε η μέθοδος της ημιδομημένης ποιοτικής συνέντευξης, η οποία διεξήχθη δια ζώσης. Στόχος της εν λόγω ερευνητικής απόπειρας είναι να καταδείξει τις ιδιαίτερες πτυχές της εργασιακής σχέσης που διαμορφώνεται στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης της εργασίας και δη στην κατηγορία της Gig Work, και πως εν τέλει η ψηφιοποίηση της εργασιακής σχέσης μέσω πλατφόρμας αποτελεί έναν καινό τρόπο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η συνέντευξη έγινε με ένα σημαίνον συνδικαλιστικό στέλεχος.

Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη, λόγω της συνδικαλιστικής ιδιότητας του συνεντευξιαζόμενου , και επομένως θεωρείται ως ο πλέον κατάλληλος, ώστε να δοθούν οι κατάλληλες θεάσεις αυτής της νέας μορφής οργάνωσης της εργασίας, καθώς και της εργασιακής σχέσης που διαμορφώνεται στους κόλπους της.

Ο οδηγός της συνέντευξης είναι διαρθρωμένος σε τρεις θεματικούς άξονες, οι οποίοι είναι, το δίπολο της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης εργασίας στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης της εργασίας μέσω πλατφόρμας, το ιστορικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στις πλατφόρμες, και οι οικονομικές διαστάσεις για τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες.

Για την ανάλυση των ευρημάτων της συνέντευξης θα προτιμηθεί η κατανομή σε επιμέρους υποκεφάλαια με παράθεση των ερωτημάτων ως επιμέρους υποενότητες κεφαλαίων, ώστε να μπορεί να καταστεί εφικτή μια απόπειρα σύνδεσης με την βιβλιογραφία ή αν προκύπτουν ενδεχομένως και διαφορετικές καταστάσεις στον πραγματικό κόσμο.

Κεφάλαιο 5^ο

5.1 Το δίπολο εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης της εργασίας μέσω πλατφόρμας (Άξονας 1^{ος})

Ο πρώτος άξονας αποτελείται από πέντε ερωτήματα και έχει πολλαπλή στόχευση. Αφενός λειτουργεί ως ένας εισαγωγικός άξονας στην ευρύτερη προβληματική της ψηφιοποίησης αναφορικά με τα ζητήματα που άπτονται αυτού του μοντέλου οργάνωσης της εργασίας, και αφετέρου επιχειρεί να συσχετίσει τα εν λόγω ζητήματα τοποθετώντας στο επίκεντρο την εξαρτημένη και την ανεξάρτητη σχέση εργασίας.

5.1.1 Ψηφιοποίηση, Gig Work και ανώτερος τεϊλορισμός

Στην βιβλιογραφία όταν αναφέρθηκε για πρώτη φορά η έννοια του ανώτερου τεϊλορισμού έγινε αμέσως σαφές πως δημιουργεί έναν νέο καταμερισμό εργασιών με βάση τους εξειδικευμένους στις νέες τεχνολογίες και τους ανειδίκευτους που σε πολλές περιπτώσεις απασχολούνται σε πιο επαχθή επαγγέλματα. Επισημαίνεται εξ αρχής πως σωρεία επαγγελμάτων ή ειδικοτήτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που απαξιώθηκαν κυρίως εντός της πανδημίας, απασχολούνται στον συγκεκριμένο κλάδο, ενώ αναγνωρίζεται ως χαρακτηριστικό της όλης κατάστασης και η ύπαρξη πολλών οικονομικών μεταναστών στην Ελλάδα που συνήθως αναλαμβάνουν το επάγγελμα με όποιους όρους τους επιβληθούν. Σε μια πρώτη απόπειρα προσέγγισης φαίνεται πως πράγματι τα επισφαλή τμήματα του πληθυσμού συγκεντρώνονται στο εργασιακό περιβάλλον των πλατφορμών. Ωστόσο, η επόμενη οπτική αποδεικνύεται ιδιαίτερος ενδιαφέρουσα και για τους πιο εξειδικευμένους εργαζόμενους.

Όπως λέει χαρακτηριστικά ο συνεντευξιαζόμενος η εντατικοποίηση δεν αφορά μόνο τους «ανειδίκευτους», αλλά και τους διοικητικούς εργαζόμενους, καθώς η αναλογία διοικητικών εργαζόμενων και «ανειδίκευτων» αυξάνεται δυσανάλογα, και όπως

χαρακτηριστικά διατυπώνεται κατά το παρελθόν υπήρχαν 100 εργαζόμενοι για την διαχείριση 2.000, ενώ σήμερα ενδεχομένως 110 εργαζόμενοι για την διαχείριση των τριπλάσιων. Το ζήτημα στην συγκεκριμένη περίπτωση εντοπίζεται σε δύο επίπεδα. Αφενός, οι διοικητικές εργασίες των «εξειδικευμένων» εργαζόμενων λειτουργούν ως πολλαπλασιαστής κέρδους, αλλά, αφετέρου, περνάει μέσα από τους «ανειδίκευτους». Γίνεται ευκόλως αντιληπτό πως από την μια υφίσταται εντατικοποίηση ως προς το αποτέλεσμα για τους «ειδικευμένους» και από την άλλη εντατικοποίηση ως προς τα ωράρια για τους «ανειδίκευτους». Το γεγονός αυτό όμως οδηγεί και στην διαμόρφωση ενός κλίματος αντιπαράθεσης μεταξύ των εργαζόμενων κάτι που ενδεχομένως να οδηγήσει σε δυσκολίες συλλογικής διεκδίκησης καλύτερων όρων εργασίας συνολικά, παραπέμποντας μας στον στόχο της καθυστάθισης των συνδικάτων μέσω της διεύρυνσης της τεχνολογίας στην εργασία.

5.1.2 Λόγοι επιλογής και ένταξης των εργαζόμενων στις πλατφόρμες

Το επόμενο ερώτημα είχε ως στόχο να θέσει πιο επιτακτικά το δίπολο εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας ως σημείο αφετηρίας προκειμένου να αποσαφηνιστούν και οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι εντάσσονται σε αυτό το εργασιακό σχήμα. Αρχικά, τονίζεται εμφατικά πως κεντρικό ζήτημα της ύπαρξης και της εδραίωσης της Gig Economy αποτελεί το νέο μοντέλο εργασιακών σχέσεων που βασίζεται στο μοντέλο συνεργατών και απαξιώνει την μισθωτή εργασία, και προωθείται ως ένα καινοφανές στοιχείο διαμόρφωσης του σύγχρονου ψηφιακού καπιταλισμού. Φαινόμενο το οποίο λειτουργεί ως επιταχυντής της ανόδου της Gig Economy είναι η ευρύτερη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με την καλλιέργεια της ψευδούς πεποίθησης προς τους εργαζόμενους, πως θα μπορούν να επιλέγουν πλέον οι ίδιοι πότε θα εργάζονται.

Ως προς τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν αυτό το σχήμα εργασίας είναι αρχικά διότι πράγματι πιστεύουν πως θα είναι σε θέση να διαμορφώσουν εξ ολοκλήρου μόνοι τους τον χρόνο εργασίας τους, ή γιατί δεν διαθέτουν κάποιο άλλο επάγγελμα, ή επειδή αποτελεί 2^η ή και ενδεχομένως 3^η απασχόληση με συμπληρωματικό ρόλο στο εισόδημα τους. Σε χειρότερη κατάσταση, όπως επισημαίνεται βρίσκονται οι εργαζόμενοι που αναγκάζονται να έχουν την διανομή ως αποκλειστική πηγή εισοδήματος,

καθώς τούτο πρακτικά οδηγεί σε ραγδαία επέκταση των ωρών εργασίας, προκειμένου να εξασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές εισόδημα.

5.1.3 Διευθυντικό δικαίωμα και αλγοριθμική διαχείριση

Το τρίτο ερώτημα είχε ως αντικείμενο την αλγοριθμική διαχείριση ως διευθυντικό δικαίωμα στην νέα ψηφιακή εποχή. Ο αλγόριθμος ως λογισμικό μηχανικής μάθησης στηρίζεται στην συγκέντρωση μεγάλου όγκου δεδομένων από τα οποία μπορεί και προσδιορίζει τις ανάγκες της εργασιακής διαδικασίας χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Έτσι, ο αλγόριθμος γνωρίζει για παράδειγμα τις ανάγκες για το πόσους εργαζόμενους θα χρειαστεί, αλλά και το πως να τους κατανείμει. Επιπλέον, ο αλγόριθμος έχει την δυνατότητα να παραμετροποιεί τα δεδομένα, ώστε να εμφανίζει διαφορετικά αποτελέσματα σε διαφορετικά μέρη των συναλλαγών.

Συνεπώς, ο αλγόριθμος φαίνεται πως αποτελεί επί της ουσίας μια πιο διευρυμένη και ολοκληρωτική μορφή διευθυντικού δικαιώματος που αποφασίζει για το σύνολο το μερών μιας συναλλαγής που εκτελείται ψηφιακά. Επιπλέον, όπως προκύπτει εύλογα, οδηγούμαστε σε μια μεγαλύτερη ρευστοποίηση της έννοιας του εργοδότη, με αποτέλεσμα η ανεξάρτητη εργασία να διευρύνεται έναντι της εξαρτημένης, ελλείψει ενός προσώπου παρεπόμενου του εξαρτημένου μισθωτού.

5.1.4 Η εργασιακή πραγματικότητα του αλγόριθμου

Το τέταρτο ερώτημα είχε ως στόχο την διερεύνηση του πως διαμορφώνονται οι πραγματικές εργασιακές συνθήκες και για τους εξαρτημένους, αλλά και για τους ανεξάρτητους εργαζόμενους. Η αρχική παρατήρηση εδώ είναι πως ο αλγόριθμος έχει την δυνατότητα να διαμορφώνει εργασιακές συνθήκες που οι εργαζόμενοι δεν διαπραγματεύτηκαν ποτέ είτε είναι εξαρτημένοι μισθωτοί είτε αυτοαπασχολούμενοι. Οι συνθήκες αυτές μπορεί να αφορούν τις αποστάσεις, ή συνθήκες που να αφορούν στο προϊόν προς μεταφορά, καθώς δεν υφίστανται περιορισμοί. Ο αλγόριθμος δεν διαπραγματεύεται ποτέ το αντικείμενο και περιεχόμενο της εργασίας, ούτε και τους όρους παροχής της, οδηγώντας ακόμη και σε ρευστοποίηση της έννοιας του αντικειμένου της

εργασίας. Μέσω του αλγόριθμου διαφαίνεται και η δυσκολία του συντονισμού και της οργανωμένης εργατικής διεκδίκησης, και εν τέλει ο απόλυτος έλεγχος.

5.1.5 Η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της Gig Economy

Το τελευταίο ερώτημα περιστρέφεται γύρω από τους κινδύνους που διαμορφώνονται για τις εργασιακές σχέσεις τόσο των μισθωτών, όσο και των ανεξάρτητα απασχολούμενων. Ξεκινώντας από τους εξαρτημένους εργαζόμενους κατέστη σαφές πως υφίστανται κάποια αναχώματα ακόμη και ως εκ τούτου δεν μπορεί να τεθεί σε μεγάλο κίνδυνο το περιεχόμενο της μισθωτής εργασίας, υπό την έννοια πως για παράδειγμα σε επίπεδο αμοιβών δεν μπορεί να δοθεί κάτω από το όριο του κατώτατου μισθού, ή να αμεληθούν οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις, ή να παραβιαστεί το νομικό καθεστώς των νόμιμων αδειών. Ωστόσο, άξια αναφοράς είναι και η περίπτωση στην οποία μέσω των μηχανισμών αλγοριθμικής επιτήρησης, αν οι εργαζόμενοι δεν πληρούν τα πρότυπα απόδοσης που έχουν τεθεί από τον αλγόριθμο, πέραν της χαμηλότερης κατάταξης του εκάστοτε εργαζόμενου, όσον αφορά στην ανάθεση νέων εργασιών, ενδεχομένως να υπάρξουν και περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι να τεθούν σε καθεστώς προσωρινής ή μόνιμης απενεργοποίησης από το περιβάλλον της πλατφόρμας, γεγονός το οποίο μπορεί να επιβεβαιωθεί και βιβλιογραφικά (Duggan et al., 2020). Με δεδομένο, εξ όσων φαίνεται, πως οι πλατφόρμες ανακαλύπτουν διαρκώς τρόπους να επηρεάσουν με όρους υποβάθμισης τις εξαρτημένες σχέσεις εργασίας, ίσως οι δικαιοπολιτικές ανάγκες ρύθμισης ζητημάτων μελλοντικά να πρέπει να στραφούν και σε αυτό.

Στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων το κύριο χαρακτηριστικό είναι η έλλειψη περιορισμών προστατευτικού χαρακτήρα για τους εργαζόμενους. Πέρα από τα ζητήματα της αντιμετώπισης ως απλά τροχαία δυστυχήματα, όταν σκοτώνεται κάποιος freelancer, ή το ότι οι freelancers αγοράζουν με δικά τους έξοδα τον εξοπλισμό, ή και την έλλειψη ενός κατώτατου επιπέδου αμοιβών μαζί με την ανάληψη της υποχρέωσης να καταβάλλουν οι ίδιοι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης υφίστανται και άλλοι δυσμενείς όροι. Δεν υπάρχουν εγγυήσεις σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία, ούτε σχετικά με τις αποστάσεις, ούτε σχετικά με τον χρόνο διαλείμματος, καθώς η εντατικοποίηση είναι διαρκώς πιο έντονη και συνδεδεμένη με τις οικονομικές απολαβές.

Επιπλέον, οι καιρικές συνθήκες δεν εντάσσονται ούτε αυτές στο πλαίσιο περιορισμών. Αποκορύφωμα μπορεί να θεωρηθεί το προαναφερθέν γεγονός πως σε ορισμένες περιπτώσεις ο αλγόριθμος δεν προσφέρει εργασία σε ορισμένους εργαζόμενους λόγω της μη ανταπόκρισης στις προδιαγραφές που έχουν τεθεί ή λόγω των χαμηλών αξιολογήσεων. Συνεπώς, υφίστανται κίνδυνοι για τις σχέσεις εργασίας και στις δύο περιπτώσεις, με την δεύτερη να αποτελεί και το ενδεικτικό παράδειγμα αναφορικά με τους κινδύνους που προκύπτουν σε αυτό το πλαίσιο εξαιτίας της ραγδαίας απομισθωτοποίησης.

5.2 Το ιστορικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στις πλατφόρμες (Άξονας 2^{ος})

Ο δεύτερος άξονας της έρευνας καταπιάνεται με την ιστορική πορεία των εργασιακών σχέσεων στις ψηφιακές πλατφόρμες από την πρώτη εμφάνισή τους στην εγχώρια πραγματικότητα ως και τις πιο πρόσφατες εξελίξεις. Ο άξονας αποτελείται από 6 ερωτήματα, τα οποία έχουν ως στόχο να καταδείξουν την βαθμιαία μεταβολή στις εργασιακές σχέσεις.

5.2.1 Το ξεκίνημα στην πλατφόρμα

Το πρώτο ερώτημα επικεντρώνεται στο πως κάποιος εργαζόμενος μπαίνει για δουλειά σε μια ψηφιακή πλατφόρμα. Όπως αναφέρεται τα social media διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην πρώτη προσέγγιση, καθώς δίνονται τα στοιχεία από τους εργαζόμενους και προγραμματίζεται μια διαδικτυακή συνέντευξη, μετά το πέρας της οποίας γίνεται λήψη του εξοπλισμού και μια ταχύρρυθμη εκπαίδευση στην χρήση της πλατφόρμας, γεγονός το οποίο μας παραπέμπει ισχυρά στην εξαρτημένη σχέση εργασίας, εφόσον με την εκπαίδευση διαμορφώνεται ο τρόπος παροχής της εργασίας. Ως επί το πλείστον υπογράφονται συμβάσεις έργου ελέω freelancing μοντέλου.

5.2.2 Η στρατηγική των εταιρειών ως προς την απορρόφηση των διανομέων από την αγορά

Το δεύτερο ερώτημα θέτει στο επίκεντρο την στρατηγική που ακολουθήθηκε προκειμένου να «χτυπηθεί» ο ανταγωνισμός, ώστε να προσχωρήσει μεγάλος αριθμός εργαζόμενων σε αυτές. Είναι σκόπιμο, αρχικά, να επισημανθεί πως οι πλατφόρμες αρχικά λειτουργούσαν σαν ένα λογισμικό το οποίο επί της ουσίας ήταν διαμεσολαβητής, συνδέοντας προσφορά και ζήτηση, ενώ στην πορεία μετασχηματίστηκαν σε ολοκληρωμένες ψηφιακές αγορές.

Η συλλογιστική ήταν πως με τον κατώτατο μισθό κανείς δεν θα δεχόταν να εργαστεί στις πλατφόρμες, οπότε προσέφεραν υψηλότερες αποδοχές σε συνδυασμό με την παροχή επιπλέον χρημάτων για κάλυψη καυσίμων και παρέχοντας πλήρη ένσημα. Με βάση αυτό το σχήμα, και σε συνδυασμό με την ευρεία απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων συνολικά, πολλοί εργαζόμενοι στην συνέχεια παρέμειναν με το σχήμα freelancing.

5.2.3 Η εργασιακή πολιτική κατά την πρώτη φάση λειτουργίας

Το τρίτο ερώτημα αφορά στην εργασιακή πολιτική που ακολουθήθηκε κατά την πρώτη φάση της λειτουργίας της ψηφιοποιημένης εργασίας, δηλαδή ως και την ψήφιση του νόμου 4808/21. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι πλατφόρμες προσέφεραν μεγαλύτερες αποδοχές σε σχέση με τον ανταγωνισμό και πλήρη ασφάλιση, παρέχοντας και bonus επίτευξης στόχων, συμπλήρωναν ένα ελκυστικό πακέτο παροχών για τα δεδομένα της εποχής. Ωστόσο, αν και οι συγκεκριμένες επιλογές, αποτελούσαν σημαντικό κόστος, εντούτοις λειτούργησαν ως μια επιλογή ενίσχυσης του κύκλου των εργασιών, καθώς προσέφεραν τις υπηρεσίες τους και σε μικρά μαγαζιά με μικρό αριθμό παραγγελιών, απαλλάσσοντας τα από το πλεονάζον κόστος μισθωτής εργασίας, με ταυτόχρονη απορρόφηση των εργαζόμενων.

Τα πρώτα σοβαρά ζητήματα εντοπίζονται στην νομική ένδεια στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων της πλατφόρμας. Ουσιαστικά, υφίστατο μια νομοτυπική αντιμετώπιση ως προς την παροχή μέσων ατομικής προστασίας, χωρίς να τίθενται αυστηρές προδιαγραφές ασφαλείας, ενώ ταυτόχρονα οι συνθήκες έβαιναν διαρκώς επιδεινούμενες, καθώς οι αποστάσεις αυξάνονταν, στο πλαίσιο της ενίσχυσης του κύκλου εργασιών και της διεύρυνσης των παρεχόμενων υπηρεσιών.

5.2.4 Το τοπίο μετά την είσοδο των πολυεθνικών στην Ελλάδα

Το τέταρτο ερώτημα θέτει επί τάπητος την διαμόρφωση του τοπίου στην αγορά της διανομής, ύστερα από την εμπλοκή στην ελληνική αγορά των πολυεθνικών κολοσσών. Σε πρώτη φάση πρέπει να επισημανθεί πως μετά την είσοδο τους οι πλατφόρμες μετασχηματίστηκαν σε ένα ολοκληρωμένο προϊόν. Οι πολυεθνικές εταιρείες στον κλάδο μετρούσαν ήδη κάποια έτη λειτουργίας στην Ευρώπη στηριζόμενες στο σχήμα συνεργατών, ωστόσο εν τη απουσία ενός αντίστοιχου νομοθετικού πλαισίου στην Ελλάδα προ του νόμου 4808 ήταν εκ των πραγμάτων αναγκασμένες να προσλάβουν μισθωτούς.

Για αυτό τον λόγο, προκρίθηκε η υπογραφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, και σε ορισμένες περιπτώσεις μέσω δανεισμού. Κατ' αυτόν τον τρόπο, επετεύχθη η ενίσχυση της κερδοφορίας, η αποφυγή της θεμελίωσης εργασιακών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της κυρίαρχης αντίληψης της ευελιξίας της εργασίας και η δημιουργία ενός ενδιάμεσου σταδίου μείωσης των «κραδασμών» όταν θα θεμελιωνόταν και στην Ελλάδα το μοντέλο συνεργατών. Παρόλα αυτά υπάρχει και μια πιο ενδιαφέρουσα πτυχή στην πρακτική των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέσω δανεισμού.

Πέραν των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τον δανεισμό, προβλεπόταν και η εξωτερίκευση της διοικητικής υποστήριξης. Στο μοντέλο συνεργατών το διοικητικό κόστος της υποστήριξης το αναλαμβάνει ο λογιστής του εκάστοτε ανεξάρτητα απασχολούμενου, ωστόσο μέχρι να θεσμοθετηθεί και στην Ελλάδα το συγκεκριμένο μοντέλο, εφαρμόστηκε η πλήρης εξωτερίκευση και της διοικητικής υποστήριξης. Αποτέλεσμα της συγκεκριμένης στρατηγικής ήταν η «ελάφρυνση» της οργανωτικής δομής και η απαλλαγή από το κόστος συντήρησης ενός ολόκληρου τμήματος.

5.2.5 Ο νόμος 4808/21

Το ερώτημα υπ' αριθμόν 5 φέρνει στο προσκήνιο τις προωθούμενες διατάξεις του νόμου 4808/21, ο οποίος πέραν της νομικής αναγνώρισης των εργαζόμενων στις πλατφόρμες ως freelancers, παρέμβαση που μπορεί να χαρακτηριστεί και ως εκτός ρυθμιστικού πεδίου του Εργατικού Δικαίου, προωθεί και με διαφορετικό τρόπο την ενίσχυση της κερδοφορίας και την εξαέρωση της μισθωτής εργασίας. Μέσω των παρεμβάσεων που ο συγκεκριμένος νόμος πραγματοποιεί στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, ολοκληρώνονται οι παρεμβάσεις που είχαν ήδη γίνει με τον νόμο 4635/19, καθώς και η μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή. Ο λόγος για τον οποίο αυτές οι διατάξεις είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την συγκεκριμένη μορφή εργασίας στην Ελλάδα είναι διότι τίθενται οι βάσεις για την συστηματοποίηση της στρατηγικής της απομισθωτοποίησης στην ελληνική αγορά εργασίας, αρχής γενομένης από τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες, ωστόσο το φαινόμενο απαντάται εδώ και πολλά χρόνια και επί της ουσίας ο νόμος θέτει ένα νομικό τετελεσμένο.

Η εισαγωγή στην ελληνική έννομη πραγματικότητα του μοντέλου των freelancers επί της ουσίας έδωσε το πολυπόθητο έρεισμα ώστε από την μια πλευρά να μεταβληθεί με δυσμενείς όρους το καθεστώς απασχόλησης χιλιάδων ανθρώπων και από την άλλη αποτελεί μια παρέμβαση που υπακούει στην κυρίαρχη πεποίθηση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με κύριο όμως άξονα την επέκταση της ευελιξίας της εργασίας, καθώς απαλλάσσονται από το μη μισθολογικό κόστος, καθώς και από ένα εγγυημένο επίπεδο μισθού που θα υποχρεούντο να καταβάλλουν, μετατρέποντας τους εργαζόμενους σε ψηφιακά κατ' αποκοπή εργαζόμενους. Οι παρεμβάσεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις σε δεύτερο βαθμό εξασφάλιζαν τα αναγκαία αναχώματα, ώστε να μην υπάρξουν αντιδράσεις. Επιδίωξη του συγκεκριμένου νομοθετήματος είναι η εξατομίκευση της διαπραγμάτευσης της αξίας της μισθωτής εργασίας, που όμως έχει και μια τρίτη συνιστώσα που βάσει των εξελίξεων επέρχεται ως πολιτική νομοτέλεια.

Η θεσμοθέτηση του μοντέλου freelancing σε συνδυασμό με τις παρεμβάσεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις προλειαίνει το έδαφος για την πλήρη μετατροπή της

μισθωτής εργασίας σε ένα ιδιότυπο μοντέλο freelancing. Η ψήφιση του νόμου 5053/23 που εισαγάγει τις συμβάσεις κατά παραγγελία στην ελληνική πραγματικότητα είναι η προς αυτό απόδειξη, αλλά το εν λόγω ζήτημα θα αναλυθεί περαιτέρω στην συνέχεια σε επόμενο ερώτημα. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί πως ο 4808/21 δημιουργεί τις βάσεις για την ουσιαστική παγίωση ενός νέου καθεστώτος στην αγορά εργασίας συνολικά.

5.2.6 Οι πρακτικές επιπτώσεις του νόμου 4808/21 και οι κοινωνικές αντιδράσεις

Το 6^ο ερώτημα επικεντρώνεται στην ακολουθία των εξελίξεων μετά την ψήφιση του νόμου 4808/21 με τις επίμαχες διατάξεις σχετικά με τους εργαζόμενους στις ψηφιακές πλατφόρμες. Η πρακτική υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων των εργαζόμενων στις πλατφόρμες εκδηλώθηκε και έλαβε διαστάσεις δύο μόνο μήνες μετά την θέσπιση του συγκεκριμένου νόμου. Η αντίδραση ήταν άμεση, τόσο σε κλαδικό επίπεδο με την έμπρακτη στήριξη του κλάδου του επισιτισμού, καθώς και του ΣΒΕΟΔ, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Αιτία των κινητοποιήσεων στάθηκε η απόπειρα μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες δεν θα ανανεώνονταν, μερίδας εργαζόμενων στον κλάδο από συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας σε freelancing. Η απεργία που ακολούθησε είχε ευρεία στήριξη από το σύνολο της κοινωνίας και κατέληξε σε επαναπρόσληψη των απολυμένων εργαζόμενων, και οδήγησε στο πρώτο σωματείο εργαζόμενων σε ψηφιακή πλατφόρμα, ωστόσο υφίσταται μια ιδιαίτερη πτυχή όσον αφορά στην επιτυχή έκβαση της απεργιακής κινητοποίησης και την συνολική αλληλεγγύη που εκφράστηκε.

Η απεργία βάσει νόμου ήταν πλήρως παράνομη, πρωτίστως λόγω της ανυπαρξίας νόμιμου συνδικαλιστικού οργάνου, ωστόσο δεν υπήρξε η παραμικρή αναφορά σε αυτό το ζήτημα από καμία πλευρά. Αιτία αυτής της στάσης ήταν η συνολική αλληλεγγύη που εκφράστηκε κυρίως σε ανθρώπινο επίπεδο και λιγότερα σε κινηματικό. Σημαντικό ρόλο σε αυτό διαδραμάτισε το συναίσθημα της αδικίας που υφίστανται αυτοί οι άνθρωποι και που ενισχύεται αρκετά και από την κοινωνική αναπαράσταση με όρους λύπησης. Τελευταία επισήμανση γίνεται σε αυτό το ερώτημα είναι το ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι ίσως και να εξέφρασαν συνολικά μια κατάσταση ευρέων κοινωνικών αδικιών που υφίσταται το κάθε μέλος της κοινωνίας και που τελικά οδήγησε στην ευρύτερη

αποδοχή και μετέτρεψε το ανθρώπινο επίπεδο της αλληλεγγύης σε κοινωνικό, αποδεικνύοντας πως ακόμη υπάρχουν αντανεκλαστικά και σε ανθρώπινο, και σε κοινωνικό και εν τέλει ίσως και σε ταξικό επίπεδο.

5.2.7 Οι πρόσφατες εξελίξεις στην εργασία μέσω πλατφορμών

Το τελευταίο ερώτημα του άξονα επιχειρεί να δώσει απαντήσεις σχετικά με τις τρέχουσες εξελίξεις, καθώς και της απόπειρας να τεθούν κανόνες στην συγκεκριμένη μορφή εργασίας, και συνολικά να τεθούν όρια στον τρόπο λειτουργίας της αλγοριθμικής διαχείρισης. Ξεκινώντας από την εξέλιξη της λειτουργίας, γίνεται σαφές εξ αρχής πως ο ολοένα και πιο έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των εταιρειών αποτελεί την βάση για την περαιτέρω υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας (πχ 24ωρη λειτουργία). Οι επιρροές όμως αφορούν το σύνολο της αγοράς, καθώς οι επιχειρήσεις προκειμένου να μπορούν να έχουν κέρδος και να είναι ανταγωνιστικές θα αναγκαστούν να επεκτείνουν τα ωράρια λειτουργίας τους σε 24ωρη βάση, ωστόσο το μισθολογικό και το μη μισθολογικό κόστος σε αυτήν την περίπτωση πλέον δεν θα αποτελεί σημαντικό τροχοπέδη. Σε προηγούμενο σημείο έγινε αναφορά στον νόμο 5053/23 με τον οποίο εισάγονται οι συμβάσεις κατά παραγγελία, οι οποίες πιθανώς να έρθουν να εξυπηρετήσουν το νέο καθεστώς στην αγορά εργασίας, καθώς συνιστούν προτιμότερη επιλογή από άποψη κόστους συγκριτικά με την πλήρη απασχόληση εφόσον αμείβονται μόνο για τις ώρες που εργάστηκαν. Συνολικά μέσω της εισαγωγής και της επέκτασης της 24ωρης λειτουργίας των πλατφορμών ευελικτοποιείται περισσότερο η αγορά, η μισθωτή εργασία οδηγείται σε νέες στενωπούς και οι ήδη ευέλικτες εργασιακές σχέσεις ευελικτοποιούνται περισσότερο.

Στο πεδίο της θέσπισης των ορίων στην αλγοριθμική διαχείριση σε ευρωπαϊκό επίπεδο προωθείται νέα οδηγία, όπου το βάρος της απόδειξης μεταφέρεται προς την πλευρά της εργοδοσίας και συνολικά τίθενται κανόνες, όπου το καθεστώς των εργαζόμενων επαναταξινομείται με αποτέλεσμα να αποκτούν δικαιώματα σε κατώτατο επίπεδο αμοιβής, νόμιμες άδειες και τυπικό κοινωνικοασφαλιστικό καθεστώς. Συνολικά, η ευρωπαϊκή οδηγία επιχειρεί να βάλει ένα φρένο στην αλγοριθμική διαχείριση και τους όρους με τους οποίους η τελευταία εκτελείται.

5.3 Οικονομικές διαστάσεις της εργασίας στις πλατφόρμες (Άξονας 3^{ος})

Ο τρίτος άξονας της έρευνας επιχειρεί να φέρει στο προσκήνιο την οικονομική διάσταση της εργασίας μέσω πλατφόρμας και για τους μισθωτούς και για τους freelancers. Ο άξονας αποτελείται οχτώ ερωτήματα, τα οποία καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα διαστάσεων της οικονομικής πραγματικότητας των εργαζόμενων στις πλατφόρμες. Συμπληρωματικά στον συγκεκριμένο άξονα συμπεριλαμβάνονται και ζητήματα που αφορούν στις συνθήκες εργασιακής υγιεινής και ζητήματα που άπτονται της συνολικής ασφάλισης των διανομέων.

5.3.1 Διαμόρφωση του τρόπου αμοιβής των εργαζόμενων στις πλατφόρμες

Το πρώτο ερώτημα του υπό εξέταση άξονα αφορά τον τρόπο και το πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών, είτε μισθωτών είτε με το καθεστώς freelancer. Η κατηγορία των μισθωτών αναφορικά με το ζήτημα των αμοιβών διαθέτει μια σημαντική εξασφάλιση ως προς την ύπαρξη ενός κατώτατου ορίου υπό του οποίου δεν μπορεί να βρεθεί. Συγκεκριμένα, ακόμη και εντός περιβάλλοντος πλατφόρμας, οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας δεν μπορούν να λάβουν κάτω από 780 μεικτά τα οποία συνοδεύονται και από εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και τις πληρωμές επιπλέον χρημάτων όταν επιτυγχάνονται στόχοι.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της συντριπτικής πλειοψηφίας των εργαζόμενων στις πλατφόρμες που αντιμετωπίζονται ως ανεξάρτητοι επιχειρηματίες. Μια βασική ειδοποιός διαφορά έχει να κάνει με την ανυπαρξία διασφάλισης ενός κατώτατου επίπεδου αμοιβών. Οι αμοιβές των freelancers διαμορφώνονται από παράγοντες όπως ο αριθμός των παραγγελιών που θα παραδώσουν, καθώς και από τον παράγοντα της απόστασης που θα διανυθεί. Η εν λόγω εξέλιξη εξάλλου μπορεί και να επιβεβαιώσει τους ισχυρισμούς περί διαρκώς επιδεινούμενων συνθηκών, καθώς, με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών, η εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς ημερομισθίου η οποία τοποθετείται στα 100 ευρώ την ημέρα, πλέον, για να επιτευχθεί απαιτείται 14ωρη εργασία, ενώ προ δύο ετών ένα 4ωρο αρκούσε.

Το ζήτημα ωστόσο των αμοιβών επηρεάζεται και από μία ακόμη πρακτική που εφαρμόζεται και στον ευρωπαϊκό χώρο και αφορά στον καθορισμό των ωρών εργασίας από την αλγοριθμική διαχείριση. Η πρακτική αυτή έρχεται να δώσει μια νέα διάσταση σε αυτή τη νέα μορφή εργασίας ανακόποντας επί της ουσίας την πολυδιαφημισμένη μέθοδο που επέτρεπε στην ελεύθερη κρίση των εργαζόμενων να ορίζουν τους χρόνους εργασίας, η οποία σε συνδυασμό με τις υψηλές αμοιβές λειτούργησε ως μαγνήτης ή κατά τα λεγόμενα του συνεντευξιαζόμενου «Έλα και δούλεψε όποτε θες, αυτό ήταν το τυράκι.» Η συγκεκριμένη πρακτική ήταν η αιτία που πολλοί εργαζόμενοι εγκατέλειψαν την μισθωτή σχέση και στράφηκαν προς το freelancing καθώς «Άκουγαν συναδέλφους να λένε πως βγάζουν από 3.000 ως 5.000 ευρώ και σκεφτόντουσαν πως γιατί για την ίδια δουλειά να βγάζω 900 ευρώ;»

Πως όμως λειτουργούν στην πράξη οι συγκεκριμένες πρακτικές; Οι εταιρείες ως παρέχουσες το έργο διαθέτουν έναν πεπερασμένο αριθμό προκαθορισμένων βαρδιών σύμφωνα με τις ανάγκες τους, ώστε να κατανείμουν με έναν πιο ομοιόμορφο τρόπο την εργασία με την ανάληψη όμως εκ μέρους των εργαζόμενων να γίνεται με βάση το πόσο γρήγορα μπορεί κάποιος να τις εξασφαλίσει προκειμένου να εργαστεί, ενώ σε πολλές περιπτώσεις ένας εργαζόμενος μπορεί να πάρει και δεύτερη βάρδια. Η συγκεκριμένη πρακτική περιορίζοντας τις ώρες εργασίας καθώς και τον αριθμό των εργαζόμενων κατάφερε να περιορίσει περαιτέρω και τις αμοιβές, με παράλληλη αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας.

5.3.2 Αποζημίωση του οχήματος

Η αποζημίωση του μέσου ήταν το θέμα του δεύτερου σημείου του τρίτου άξονα. Επί ΣΥΡΙΖΑ είχε ψηφιστεί πως οι διανομείς με εξαρτημένη σχέση εργασίας θα λάμβαναν το 15% του κατώτατου μισθού ως αποζημίωση για την συντήρηση του μέσου τους, ωστόσο από την συγκεκριμένη ρύθμιση απουσιάζει κάποια αντίστοιχη ρύθμιση που θα αφορούσε στην αποζημίωση καυσίμου (βλ. 5.3.3). Η αστοχία αυτή έθετε ουσιαστικά το ζήτημα της αποζημίωσης καυσίμου δίχως ένα πλαίσιο λειτουργίας, αφήνοντας το στην διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών.

Περνώντας στην κατηγορία των freelancers μια πρώτη παρατήρηση που μπορεί να γίνει είναι πως οι ρυθμίσεις που υφίστανται είναι ιδιαίτερες προβληματικές. Το 15% που δίνεται στους μισθωτούς δίνεται με βάση τον κατώτατο μισθό ως μισθό αναφοράς, που απορρέει από την ΕΓΣΣΕ, ενώ για την περίπτωση των freelancers που δεν υπάρχει κατώτατη αμοιβή και διαμορφώνεται όπως ορίζουν οι πλατφόρμες κρίνεται ιδιαίτερα επισφαλής πρακτική. Ειδικότερα, η ΚΥΑ της 1/4/2022 υπ' αριθμόν 29510 προβλέπει την καταβολή του 15% επί του νομοθετημένου κατώτατου μισθού κάθε μήνα εφόσον όμως έχουν εκτελεστεί από 300 παραγγελίες και πάνω κατά τον ίδιο ημερολογιακό μήνα.

Το αφετηριακό σημείο του προβληματικού χαρακτήρα της συγκεκριμένης παρέμβασης έγκειται στην προαναφερθείσα ανυπαρξία ενός κατώτατου επιπέδου αμοιβών. Με βάση το ρευστό αυτό σκηνικό, πράγματι καταβλήθηκε αυτό που εκ του νόμου έπρεπε να παρέχεται ως αποζημίωση, ωστόσο με βάση την συγκεκριμένη προβληματική φύση της εργασιακής σχέσης ο αλγόριθμος θα μπορούσε να προβεί σε ενσωμάτωση της αποζημίωσης.

5.3.3 Αποζημίωση καυσίμων

Το πλαίσιο αποζημίωσης των καυσίμων για τους μισθωτούς διαμορφώνεται με έναν οριζόντιο τρόπο ως προς τον υπολογισμό και παρουσιάζει και ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς τις εφαρμοζόμενες πρακτικές. Αρχικά, η κάλυψη του καυσίμου γινόταν με χρήση προπληρωμένων καρτών, το οποίο όμως υπολογίζεται στην ευθεία αποκλειστικά. Συνεπώς, είναι ευκόλως εννοούμενο το πως πρακτικά ακόμη και στους εξαρτημένους εργαζόμενους καλύπτεται ένα μικρό μερίδιο καυσίμων. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως μέσω συμφωνιών με κάποια επώνυμα πρατήρια καυσίμων όταν ξεκίνησαν οι καταβολές αποζημιώσεων καυσίμων οι εργαζόμενοι φόρτιζαν τις κάρτες με το ισόποσο της αποζημίωσης.

Παρόλα αυτά, το ζήτημα του υπολογισμού των αποστάσεων σε σχέση με το ύψος των αποζημιώσεων δεν είναι το μοναδικό προβληματικό σημείο. Η καταβολή της αποζημίωσης δεν υπόκειται σε κανέναν μηχανισμό αναπροσαρμογής, ο οποίος λαμβάνει υπόψη τις διακυμάνσεις στις τιμές των καυσίμων οδηγώντας έτσι σε μεγαλύτερη απαξίωση, με όρους αγοραστικής δύναμης, την εν λόγω αποζημίωση. Ένα δεύτερο ζήτημα

σχετίζεται με το εύρος προδιαγραφών που μπορεί να έχει κάποιος προκειμένου να εργαστεί. Για παράδειγμα ένα δίκυκλο μπορεί να είναι από 50cc ως και 300cc, πράγμα που σημαίνει πως κάθε δίκυκλο έχει διαφορετική κατανάλωση καυσίμου ειδικότερα δε αν υπολογιστεί και ο παράγοντας της χρονολογίας και άρα να απαξιώσει περαιτέρω την αποζημίωση.

Ως προς τους freelancers παραχωρούνται κάποια cents ανά παραγγελία, αλλά υπόκεινται σε κάποιες προϋποθέσεις. Η αποζημίωση χορηγείται από μια συγκεκριμένη απόσταση και πάνω, η οποία πάντα υπολογίζεται στην ευθεία με τις συνέπειες που αναφέρθηκαν προηγουμένως να παραμένουν.

5.3.4 Αποζημίωση για τα ΜΑΠ

Η πρώτη παρατήρηση σχετικά με τα ΜΑΠ έχει να κάνει με τον τρόπο χορήγησης η αιτία του οποίου μπορεί να εντοπιστεί στην φύση της εργασιακής σχέσης που έχουν οι εργαζόμενοι. Όμως ακόμη και όταν η νομοθετική πρόβλεψη μιλάει για κράνος αυτό που μπορεί να επισημανθεί είναι η έλλειψη προδιαγραφών σχετικά με αυτά, όπως για παράδειγμα το fullface κράνος, ωστόσο το γεγονός πως χορηγούνται σε είδος από τον εργοδότη με έξοδα του παρέχει μια σημαντικότερη διασφάλιση προς τον εργαζόμενο.

Οι freelancers και σε αυτή την περίπτωση αποζημίωσης είναι αντιμέτωποι με μια διαφορετική κατάσταση. Σε αντίθεση με τους μισθωτούς, η παροχή αποζημίωσης για τα ΜΑΠ τους χορηγείται σε χρήμα. Η συγκεκριμένη πρακτική επί της ουσίας σημαίνει πως οι freelancers έμμεσα πληρώνουν από την τσέπη τους τα ΜΑΠ για τα οποία δεν υφίσταται και καμία αυστηρή προδιαγραφή. Αυτή η κοινή στρατηγική στο ζήτημα των αποζημιώσεων προς τους freelancers θέτει με έναν πιο επιτακτικό τρόπο την εξ' ορισμού προβληματική φύση του μοντέλου freelancing, καθώς και της βαθιάς απομισθωτοποίησης που προκύπτει από την ανάπτυξη του εν λόγω μοντέλου.

5.3.5 Αναπροσαρμογή αμοιβών λόγω ημερών και ωρών

Το πέμπτο ερώτημα που ετέθη αφορά στην αναπροσαρμογή των αμοιβών αναλόγως την μέρα και τις ώρες παροχής εργασίας. Η πρώτη επισήμανση στο συγκεκριμένο ερώτημα είναι το γεγονός πως ο χρόνος εργασίας των μισθωτών διαμορφώνεται από την ΕΓΣΣΕ. Ως εκ τούτου, οι ίδιοι ως μισθωτοί «κυνηγούν» να εργαστούν όσο το δυνατόν περισσότερες Κυριακές, καθώς και κατά την διάρκεια αντικοινωνικών ωρών, προκειμένου να λάβουν τις σχετικές προσαυξήσεις στο ωρομίσθιο τους σε συνδυασμό με κάποιες επιπλέον χρηματικές παροχές.

Η κατηγορία των freelancers παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις. Αρχικά, πρέπει να επισημανθεί πως αρμόδιος για τις όποιες αναπροσαρμογές είναι αποκλειστικά και μόνο ο αλγόριθμος εκτός οποιουδήποτε πλαισίου, και υπό προϋποθέσεις ορισμένες μέρες και ώρες να υφίστανται αυξήσεις στις απολαβές ως ένα επιπλέον κίνητρο, ώστε οι εργαζόμενοι να κυνηγήσουν να εργαστούν αυτές τις ώρες. Μια παρόμοια πρακτική κατά το παρελθόν αφορούσε σε επίδομα βροχής προς τους διανομείς, κατά τις εποχές που οι αμοιβές ήταν ακόμη υψηλές. Ωστόσο, με τις αμοιβές πλέον να έχουν καταβαρυνθεί θα βγουν να εργαστούν όπως και να έχει μιας και «η μόνη κινητροδότηση είναι η πείνα».

Οι αναπροσαρμογές για τους freelancers δεν υφίστανται με το ίδιο πλαίσιο όπως για τους μισθωτούς. Συνεπώς ζήτημα αναπροσαρμογών για τους freelancers δεν υφίσταται ουσιαστικά, καθώς αποτελούν μια τρανταχτή περίπτωση του πρεκαριάτου με τους ίδιους «να βρίσκονται γυμνασμένοι στην πείνα».

5.3.6 Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και φορολόγησης

Ως προς τα ζητήματα ασφάλισης και φορολόγησης των διανομέων το κεντρικό πρόβλημα μπορεί να αναχθεί ξανά στην ίδια την φύση της εργασιακής σχέσης. Τούτο σημαίνει πως ενώ οι μισθωτοί έχουν ένα τυπικό κοινωνικοασφαλιστικό καθεστώς, που

απορρέει από την εξαρτημένη σχέση εργασίας, και σε περίπτωση ασθένειας διασφαλίζονται ως προς την αναπλήρωση εισοδήματος, το αυτό δεν ισχύει σε καμία περίπτωση για τους freelancers. Νομικά αντιμετωπίζονται ως επιτηδευματίες με την πλειοψηφία να καταβάλλει την ελάχιστη εισφορά που προβλέπεται προς τον ΕΦΚΑ, ελέω μείωσης των αμοιβών, και επιπλέον υποχρεούνται να νοικιάσουν μια φορολογική έδρα, καθώς και να πληρώνουν έναν λογιστή που θα αναλάβει το γραφειοκρατικό κομμάτι.

Τις εποχές που οι αμοιβές ήταν ακόμη υψηλές εξασφάλιζαν ένα καλό μηνιαίο εισόδημα δεδομένου πως εργάζονταν πολλές ώρες μέσα στην ημέρα, όμως ήρθαν αντιμέτωποι με μια άλλη πραγματικότητα που ως επιτηδευματίες ήταν θέμα χρόνου να αντιμετωπίσουν. Προκειμένου να μην φορολογηθούν με τους δυσμενείς όρους που προβλέπονταν για τους ελεύθερους επαγγελματίες εισήλθαν σε μια λογική εμφάνισης εξόδων ή διαφορετικά να πραγματοποιήσουν μια μεγάλη αγορά. Αυτομάτως εδώ τους ετέθη ένα δίλημμα, είτε να δαπανήσουν το εισόδημα που εξασφάλισαν μετά από πολλές ώρες εργασίας και σε δυσμενείς συνθήκες σε μια μεγάλη αγορά, είτε να φορολογηθούν και να υποστούν μια μεγάλη επιβάρυνση.

Το επιμύθιο από αυτό το δίλημμα είναι πως και στις δύο περιπτώσεις οι εργαζόμενοι θα χάσουν μεγάλο μέρος από το εισόδημα τους με αποτέλεσμα να μην μπορούν να καλύψουν επαρκώς τις ανάγκες τους και συν τοις άλλοις δεν διαθέτουν και καμία ευελιξία ούτε έναντι του κράτους, αλλά ούτε και έναντι του αλγόριθμου. Ή όπως τίθεται εύγλωττα από τον συνεντευξιαζόμενο «Είναι ένας παρίας της κοινωνίας».

5.3.7 Ζητήματα εργασιακής και δημόσιας υγείας

Το συγκεκριμένο ερώτημα δεν έθεσε τόσο ιδιαίτερα ζήτημα διαχωρισμού των κατηγοριών των εργαζόμενων όσο τα προβλήματα που ανακύπτουν από την ραγδαία μετεξέλιξη του επαγγέλματος. Η μετεξέλιξη μπορεί να συνοψιστεί στην διεύρυνση των ζωνών που εξυπηρετούνται, καθώς τα ζητήματα σε έναν σημαντικό βαθμό ξεκινούν ακριβώς από αυτή την διεύρυνση. Συνεπώς, βάσει της διεύρυνσης ανακύπτουν ζητήματα όπως ο τρόπος με τον οποίο πλοηγούνται οι εργαζόμενοι, καθώς δεν γίνεται να γνωρίζουν λεπτομερώς το σύνολο των περιοχών που εξυπηρετούν, καθώς και το ότι διευρυμένα

χιλιόμετρα στο οδικό δίκτυο της Αθήνας και των γύρω περιοχών εντός λεκανοπεδίου σημαίνουν σωματική επιβάρυνση.

Σημαντικότατο σημείο αναφοράς είναι το κουτί μεταφοράς που συνοδεύει κάθε δίκυκλο. Πρωταρχικό σημείο ως προς το κουτί είναι η αδιαφορία μιας κεντρικής ρύθμισης που θα θέτει περιορισμούς στο τι μεταφέρεται μέσα σε αυτό, με αποτέλεσμα να τοποθετούνται υλικά επικίνδυνα για την ακεραιότητα των εργαζόμενων (εύφλεκτα, δοχεία υπό πίεση, γυαλικά, χημικά). Ένα δεύτερο σημείο είναι το γεγονός πως το κουτί λόγω του υλικού κατασκευής και των μεγάλων διαστάσεων για λόγους ασφαλείας δεν θα έπρεπε να τοποθετείται. Τούτο ειδικά γιατί μεταβάλλεται σε σημαντικό βαθμό το όχημα με αποτέλεσμα να παρουσιάζει μια οδηγική συμπεριφορά διαφοροποιημένη από την άδεια κυκλοφορίας, όπως για παράδειγμα η ευαλωτότητα στους πλευρικούς ανέμους με ό,τι αυτό σημαίνει για την ασφάλεια. Η προς αυτό απόδειξη μπορεί να εντοπιστεί και σε ευρωπαϊκή οδηγία του 2013 στην οποία ορίζονται οι προϋποθέσεις και οι προδιαγραφές εισαγωγής δικύκλων στην ευρωπαϊκή αγορά, όπου πουθενά δεν προβλέπεται δίκυκλο με κουτί μεταφοράς, το οποίο αγοράζεται δευτερογενώς.

Μια διαφορετική διάσταση είναι αυτή της δημόσιας υγείας που όπως εξηγείται θίγεται σε μεγάλο βαθμό. Μέσω των πλατφορμών διακινούνται ευαίσθητα προϊόντα όπως κρεατικά, πουλερικά, κατεψυγμένα μέσα σε ένα κουτί το οποίο πιάνει υψηλές θερμοκρασίες με αποτέλεσμα να υφίστανται αλλοιώσεις και να εγκυμονούν κινδύνους για τους καταναλωτές, και με την νομική ευθύνη να βαραίνει τους εργαζόμενους που τα μετέφεραν μεν σε ακατάλληλες συνθήκες, με την ρίζα του προβλήματος να εντοπίζεται στην έλλειψη κανόνων και την αδυναμία να τεθούν αυστηρές προδιαγραφές υγειονομικού χαρακτήρα και για τις ψηφιακές επιχειρήσεις εφόσον διακινούν νωπά ή κατεψυγμένα προϊόντα προς κατανάλωση.

5.3.8 Συνολική σύγκριση εργασιακών πραγματικοτήτων

Στο τελευταίο ερώτημα αποπειράθηκε να αποτυπωθεί μια συνολική σύγκριση και αποτίμηση των υφιστάμενων πραγματικοτήτων ενός εξαρτημένου εργαζόμενου και ενός freelancer. Το πρώτο σημείο αναφοράς της σύγκρισης ήταν ο βαθμός εντατικοποίησης που

βιώνει ένας μισθωτός συγκριτικά με τον freelancer συνάδελφο του. Η εργασία ενός μισθωτού, ενώ μπορεί να εντατικοποιηθεί, το θωρο αποδεικνύεται ως ένα σημαντικό πλεονέκτημα, καθώς οι αποστάσεις που θα διανύσει θα είναι σημαντικά μικρότερες και επιπλέον οι αμοιβές του δεν είναι αμφισβητήσιμες. Οι freelancers βιώνουν μια πιο εντατικοποιημένη εργασιακή πραγματικότητα στα δύο αυτά επίπεδα, διότι η ταχύτητα με την οποία μπορούν να εξυπηρετούν συνδέεται άμεσα με τις αμοιβές τους και με δεδομένο τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας και το μη σταθερό ωράριο αναγκάζονται να εργαστούν 12-14 ώρες ημερησίως, προκειμένου να εξασφαλίσουν ένα επαρκές εισόδημα με αποτέλεσμα να διανύουν και μεγαλύτερες αποστάσεις. Παραδόξως, όμως, υφίσταται και μια πιο ακραία έκφανση της εντατικοποίησης.

Σε πολλές περιπτώσεις εργαζόμενοι σε μια πλατφόρμα τυχαίνει να εργάζονται και σε δεύτερη και να τις «δουλεύουν» ταυτόχρονα, καθώς ο νόμος επιτρέπει στους εργαζόμενους να απασχολούνται και σε ανταγωνιστές, με αποτέλεσμα να «παρακαλάνε να πάνε σε ένα μαγαζί, να παραλάβουν μαζί παραγγελίες, αλλά να είναι κοντά τα σημεία παράδοσης». Η εργασιακή πραγματικότητα ενός freelancer μπορεί να περιλαμβάνει στιγμές φρίκης ή όπως εύστοχα τίθεται είναι «όλη μέρα στον δρόμο για ψίχουλα». Επιπλέον, από την συγκεκριμένη επισήμανση γεννάται και μια ακόμη προβληματική διάσταση. Στις ψηφιακές πλατφόρμες δεν διατίθεται κάποια διαδικασία πιστοποίησης των οδηγών που συνδέονται και αναλαμβάνουν και ως εκ τούτου διανύουν χαώδεις αποστάσεις χωρίς να υφίστανται περιορισμοί όπως ισχύει στον κλάδο των μεταφορών.

Οι μισθωτοί, πέραν της σταθερότητας που διαθέτουν ως προς το ωράριο τους, διαθέτουν και το στοιχείο της ασφάλειας που προκύπτει από τον μισθό τους που είναι σταθερός και προβλέψιμος, παρέχοντας τους την δυνατότητα να πραγματοποιήσουν κάποιον σχεδιασμό στην ζωή τους σε αντίθεση με τους freelancers. Υπό αυτή την έννοια η εργασία δεν αποτελεί ένα φαινόμενο με νομικές και οικονομικές προεκτάσεις αποκλειστικά, αλλά επαναφέρεται και με κοινωνικούς όρους, καθώς κεντρικό ζήτημα είναι η διαχείριση της ζωής μας και σε τι βαθμό αυτή εξυπηρετείται μέσα από την εργασία μας. Όπως περιγράφεται με ιδιαίτερα εύστοχο και περιεκτικό τρόπο από τον συνεντευξιζόμενο «Δουλεύω για να προσπαθώ να ζω, δεν είναι το ίδιο, άλλο το προσπαθώ να ζήσω και δουλεύω όσο με παίρνει, και άλλο το ζω, εργάζομαι και κουμαντάρω μια ζωή, μια οικογένεια, ένα παρόν και ένα μέλλον».

Συμπεράσματα

Το κοινωνικό φαινόμενο της ανθρώπινης εργασίας, ιστορικά, δεν ακολούθησε ποτέ μια ευθύγραμμη πορεία. Από την αυγή του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και το μεγάλο κοινωνικό ζήτημα της Πρώτης Βιομηχανικής Επανάστασης, στις μεγάλες εργατικές εξεγέρσεις του τέλους του 19^{ου} αιώνα και των αρχών του 20^{ου}, και από εκεί στην καθιέρωση του φορντικού μοντέλου μεταπολεμικά με την εξασφάλιση ευνοϊκότερων όρων για τον κόσμο της εργασίας έως και την εξάντληση των ορίων του φορντισμού και την μετάβαση σε ένα νέο παραγωγικό μοντέλο η ιστορική διαδρομή έχει γίνει αντικείμενο επιστημονικής μελέτης από πληθώρα ερευνητών και χαρακτηρίζεται από πολλά διαφορετικά στάδια εξέλιξης. Ωστόσο, οι εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών με την ταχύτατη ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών έχει αλλάξει άρδην το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας αφενός, και αφετέρου έχει συμπαρασύρει την εργασία σε νέα μονοπάτια που διαφοροποιούνται πλήρως από τα έως τώρα γνωστά.

Ομολογουμένως, ο κυρίαρχος άξονας της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων έχει επιδράσει σε έναν καθοριστικότατο βαθμό σε συνδυασμό με την στροφή προς τον ψηφιακό κόσμο, καθώς οι δύο αυτοί άξονες μετασχηματίζουν με νέους και πιο επαχθείς όρους την λεγόμενη ευελιξία της εργασίας υπό την έννοια πως η διαμορφούμενη κατάσταση δεν παραπέμπει απλώς σε ένα πλαίσιο εργασιακής απορρύθμισης, αλλά σε ένα πλήρους κατάσχισης της εργασίας. Οι απορρυθμίσεις στο μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο πλέον εμπλουτίζονται με ένα μοντέλο εργασίας που στοχεύει και προωθεί την πλήρη εξάλειψη της μισθωτής και εξαρτημένης εργασίας, πάντα στο όνομα της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της κερδοφορίας, μονάχα που σε αυτή την ιστορική συγκυρία πραγματοποιείται με έναν πολύ πιο ολοκληρωτικό τρόπο.

Ειδικότερα, το έτος 2023 ολοκληρώνεται κατά την διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας με έναν κυκεώνα προβληματισμών σχετικά με την ανάπτυξη και το εύρος δυνατοτήτων της τεχνητής νοημοσύνης και των αλγορίθμων. Οι ψηφιακές πλατφόρμες, ενώ σε μια πρώτη καλοπροαίρετη ανάγνωση φαίνεται πως κομίζουν ευεργετικές αλλαγές που λειτουργούν με έναν θετικό τρόπο παρέχοντας σειρά ευελισιών προς όλα τα μέρη μιας συναλλαγής, η πραγματικότητα είναι κατά τι διαφορετική.

Μέσω της χρήσης των ψηφιακών πλατφορμών οι επιχειρήσεις κατορθώνουν να απαλλαγούν από ένα σημαντικό μέρος του μισθολογικού κόστους, όπως επίσης και του μη μισθολογικού. Επιπλέον, η χρήση των ψηφιακών πλατφορμών δίνει τις κατάλληλες ευκαιρίες στις επιχειρήσεις να «ελαφρύνουν» την οργανωτική τους δομή και να απαλλαγούν από κόστη τα οποία στο νέο ευέλικτο επιχειρηματικό περιβάλλον είναι πλεονάζοντα. Ωστόσο, οι λογικές της εξωτερίκευσης της εργασίας και της κατ' αποκοπή εργασίας για τους εργαζόμενους είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό χειρότερες από όσο κανείς θα μπορούσε να αναμένει.

Παρά το γεγονός πως το νέο αυτό μοντέλο εργασίας παρουσιάζεται με έναν ιδιαίτερος θελκτικό τρόπο, επί της ουσίας αποτέλεσμα είναι η υπερδιόγκωση της κερδοφορίας. Σε αυτή την εξέλιξη σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ρευστοποίηση, που προκύπτει ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής προόδου, στις ρυθμιστικές σταθερές του Εργατικού Δικαίου. Εντός αυτού του πλαισίου προωθείται η νομιμοποίηση ατυπικών συμβατικών μορφωμάτων όπως το μοντέλο των freelancers, το οποίο ουσιαστικά, μέσω της τυπικής-νομικής εξίσωσης δύο φύσει άνισων πλευρών, ωθεί στην ακραία εργασιακή επισφάλεια ένα μεγάλο μέρος ανθρώπων που εργάζονται με την συγκεκριμένη σχέση εργασίας.

Αρχίζοντας από το ζήτημα των αμοιβών, οι πλατφόρμες και οι αλγόριθμοι φαίνεται πως είναι σε θέση να τις αναπροσαρμόζουν, λόγω της έλλειψης ενός μηνιαίου μισθού που ένας, κατά τον νόμο, ελεύθερος επαγγελματίας δεν μπορεί να έχει, και μάλιστα με όρους που αφορούν μεμονωμένα τον κάθε εργαζόμενο. Οι επιπτώσεις στο ζήτημα των αμοιβών συμπαρασύρουν και τον εργάσιμο χρόνο, διότι για την εξασφάλιση ενός επαρκούς εισοδήματος, πλέον απαιτούνται περισσότερες ώρες με υψηλότερο βαθμό εντατικοποίησης. Σημαντική επισήμανση ως προς το ζήτημα του εργάσιμου χρόνου και της εντατικοποίησης φαίνεται πως αποτελεί και η λειτουργία της αλγοριθμικής διαχείρισης να προσφέρει εργασία στους πιο αποδοτικούς-εντατικοποιημένους εργαζόμενους οι οποίοι αναλαμβάνουν και τα ρίσκα για οτιδήποτε τους συμβεί κατά την διάρκεια εργασίας τους.

Σε δεύτερη φάση, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες καλούνται να αναλάβουν την κάλυψη της κοινωνικής τους ασφάλισης, καθώς και του οχήματος με όλες τις δυσχέρειες που προκύπτουν λόγω του εξοπλισμού μεταφοράς που τους δεσμεύουν οι πλατφόρμες να φέρουν επί του οχήματος τους. Δίπλα σε αυτό το γεγονός οι όποιες αποζημιώσεις για

καύσιμα, ΜΑΠ και φθορά δικύκλου μπορούν να συμψηφιστούν με τις αμοιβές που λαμβάνουν για κάθε εκτελεσμένη παραγγελία. Συνοπτικά, αν θα μπορούσε να ειπωθεί πως υπάρχει ένας κοινός παρονομαστής σε όλα τα ζητήματα είναι η ίδια η φύση της εργασιακής σχέσης που προωθείται στο υπόδειγμα του ψηφιακού καπιταλισμού, η οποία μέσω της εξαφάνισης της εξαρτημένης σχέσης εργασίας σκοπεύει στην εκ των ων ουκ άνευ ενίσχυση της κερδοφορίας. Για παράδειγμα στην Ευρώπη μεταξύ των ετών 2016 και 2020 τα έσοδα των πλατφορμών από τα 3 δις ευρώ εκτινάχθηκαν στα 14 δις, ενώ μονάχα για το έτος 2020 τα έσοδα από την οικονομία των πλατφορμών εκτιμώνται στα 20 δις.

Ωστόσο, μέσα σε αυτό το ομολογουμένως ζοφερό τοπίο μπορεί να διαφανεί και μια αισιόδοξη προοπτική για το μέλλον αναφορικά με τις ρυθμίσεις γύρω από αυτό το ζήτημα. Σε πρώτο επίπεδο, μια λύση αντίστοιχη με αυτή της Ισπανίας, όπου το τεκμήριο της μισθωτής εργασίας με αντίστοιχο επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης φαίνεται ως η ιδανικότερη, εντούτοις, εσχάτως, η συζήτηση για μια πρόταση οδηγίας για το εργασιακό καθεστώς και τα δικαιώματα των εργαζόμενων στις πλατφόρμες φαίνεται πως κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος. Πιο συγκεκριμένα τον Δεκέμβριο του 2023 ευρωκοινοβούλιο και κράτη-μέλη συμφώνησαν στην θέσπιση πέντε κριτηρίων, εκ των οποίων η τήρηση των δύο θα συνεπάγεται πως υφίσταται εξαρτημένη σχέση εργασίας με την πλατφόρμα. Αυτά τα κριτήρια αφορούν στην ύπαρξη ενός ανώτατου ορίου αμοιβών που μπορούν να λάβουν οι εργαζόμενοι, στην επίβλεψη της απόδοσης τους με ηλεκτρονικά μέσα, στον έλεγχο της κατανομής καθηκόντων, έλεγχο συνθηκών εργασίας και περιορισμούς στην επιλογή ωρών εργασίας, περιορισμούς στην ελευθερία οργάνωσης της εργασίας τους και τέλος σε κανόνες που αφορούν στην εμφάνιση τους ή την συμπεριφορά τους. Σύμφωνα με την πρόταση οδηγίας τα κράτη-μέλη διατηρούν την ελευθερία να προσθέσουν περαιτέρω κριτήρια. Ωστόσο, η συγκεκριμένη συζήτηση μετατέθηκε για το επόμενο εξάμηνο, καθώς κράτη-μέλη όπως η Γαλλία και η Ουγγαρία, αλλά και η Γερμανία, μπλόκαραν την συζήτηση. Το συγκεκριμένο γεγονός έρχεται να προστεθεί σε μια συγκυρία κατά την οποία το φαινόμενο των ψηφιακών πλατφορμών εντείνεται και η οι εργαζόμενοι εντός του αυξάνονται όντες όμως για την ώρα εκτός πλαισίου κοινωνικής προστασίας στερούμενοι ακόμη και βασικά εργασιακά δικαιώματα.

Ένα δεύτερο επίπεδο μέτρων, που ενδεχομένως να άνοιγε με την επαναταξινόμηση των εργαζόμενων στις πλατφόρμες ως τυπικά απασχολούμενων, είναι το ζήτημα των

τεχνικών προδιαγραφών του κουτιού μεταφοράς (κατασκευή από μαλακό υλικό και μικρότερου μεγέθους), καθώς και των προϊόντων που μπορούν να διακινούνται μέσω πλατφόρμας, όπως επίσης και ζητήματα που σχετίζονται με την θέσπιση χιλιομετρικών ορίων εξυπηρέτησης. Ειδικότερα, οι δύο άξονες παρεμβάσεων σε αυτή την «γκρίζα» ζώνη απασχόλησης ίσως επαναφέρουν το κοινωνικό πρόσημο ακόμη και στις μορφές εργασίας του ψηφιακού καπιταλισμού, ωστόσο σε κάθε περίπτωση ο δρόμος είναι μακρύς και γεμάτος αντιξοότητες ως την πλήρη εξασφάλιση των εργαζόμενων στις ψηφιακές πλατφόρμες ως εξαρτημένων μισθωτών. Προς το παρόν, οι ψηφιακές πλατφόρμες αποτελούν ένα ακόμη εργαλείο στα χέρια του κεφαλαίου προκειμένου να εμβαθύνουν την εκμεταλλευτική σχέση και να αποκοινωνικοποιήσουν ολοκληρωτικά το φαινόμενο της εργασίας, διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο εξατομίκευσης και απόλυτου ελέγχου επί του συνόλου της κοινωνίας, πέραν της εργασίας.

Βιβλιογραφία-Πηγές

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Bonefeld W. & Holloway J. (επιμ.) (1992), *Μεταφορντισμός και κοινωνική μορφή: Μια μαρξιστική συζήτηση για το μεταφορντιστικό κράτος* (Γ. Αντωνίου μετ.), Αθήνα: Εξάντας
- Εμμανουήλ Σ. (2022, Αύγουστος, 18), efood: Σαρωτικές αλλαγές σε αλγόριθμο και αμοιβές διανομέων. *Euro2day.gr* (Πρόσβαση στις 23/11/2023)
- Ζερδελής Δ. (2019), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Hirsch J. (1992), Φορντισμός και μεταφορντισμός: Η παρούσα κρίση και οι συνέπειες της, στο Bonefeld W. & Holloway J. (επιμ.), *Μεταφορντισμός και κοινωνική μορφή: Μια μαρξιστική συζήτηση για το μεταφορντιστικό κράτος* (Γ. Αντωνίου μετ.), Αθήνα: Εξάντας
- Κουζής Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Μελέτες αρ. 14, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Γ. (2022), *Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση: Τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο*, Αθήνα: Τόπος
- Κουκιάδης Ι. (2014), *Εργατικό δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Μανιφάβα Δ. (2023, Σεπτέμβριος, 19), Καθαρά κέρδη 13,8 εκατ. για efood το πρώτο εξάμηνο. *Η Καθημερινή* (Πρόσβαση στις 30/12/2023)
- Πετράκη Γ. (επιμ.) (2007), *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα: Gutenberg
- Σπυριδάκης Μ. (2018), Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας στο μεταφορντικό καπιταλιστικό μοντέλο, στο Θ. Σακελλαρόπουλος, Χ. Οικονόμου, Χ. Σκαμνάκης & Μ. Αγγελάκη (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Διόνικος
- Τόλιος Γ. (2021), *Ψηφιακή εποχή: Οι αλλαγές σε οικονομία, κοινωνία, πολιτική*, Αθήνα: Τόπος
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (2019), *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (2023), *Καπιταλιστική αναδιάρθρωση, καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και εργασία*, Αθήνα/Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας

Ξενόγλωσση

Atkinson R. & McCay A. (2007), *Digital prosperity: Understanding the economic benefits of the information technology revolution*, Washington D.C: Information Technology and Innovation Foundation

Braverman H. (1974), *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the 20th century*, Monthly Review Press.

Chen A. (2014), *The Laborers Who Keep Dick Pics and Beheadings Out of Your Facebook Feed*, in: Wired, 23.10.2014

Clawson D. (1980), *Bureaucracy and the Labor process: The transformation of US industry, 1860-1920*, Monthly Review Press

Coriat B. (1984), Differenzierung und Segmentierung des Gesamtarbeiters in der Serien-Industrie – Der Fordismus, der Massenarbeiter und die ‘Aufwertung der manuellen Arbeit’ in K. Düll, *Industriearbeit in Frankreich. Krisen und Entwicklungstendenzen*, Frankfurt, New York

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. and McDonnell, A. (2020). “Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM”, *Human Resource Management Journal*, 30(1), pp. 114-132.

De Stefano V. (2016), *The rise of the “just-in-time workforce”. On-demand work, crowdwork and labor protection in the “gig economy”*. Geneva: ILO

Edwards R. (1979), *Contested terrain: The transformation of the workplace in the 20th century*. New York: Basic Books

Estellés-Arolas E. & L. Guevara, Fernando González. (2012), *Towards an Integrated Crowdsourcing Definition*. *Journal of Information Science*

Eurofound (2015), *New forms of 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

Felstiner A. (2011), Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32(1) 143-203

Gartman D. (1979), "Origins of the Assembly Line and Capitalist Control of Work at Ford" in Andrew Zimbalist, *Case studies on the Labor Process*, New York, Monthly Review Press

Gorz A. (1984), Dualisierung der Arbeit am Beispiel der USA: *Links* 174

Howe J. & Robinson M. (2006), The rise of crowdsourcing, *Wired*

Huws U., Spencer N. H., & Joyce S. (2016), *Crowdwork in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Brussels: European Foundation for Progressive Studies

Saxton G., Oh O., & Kishore R. (2013), *Rules of Crowdsourcing: Models, Issues, and Systems of Control*. Information Systems Management

Schmidt F. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowdwork and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung

Smith L. (2016), Wall Street Loans Uber \$1 Billion to Offer Subprime Auto Leases, in *The Verge* (03/06/2016)

Stearns P. (1975), *Lives of Labor: Work in a Maturing Industrial Society*, Croom Helm

Zacharakis Z. (2016), *Foodora: Die pinkfarbene Verführung*, in: *Die Zeit* (07/06/2016)