

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

---

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

Νέες μορφές εργασίας: Η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Λεοντίνη Ιωάννα

Αθήνα, 2019

Τριμελής Επιτροπή

Πετράκη Γεωργία, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Μέμος Κωνσταντίνος, Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό



Copyright© Λεοντσίνη Ιωάννα, 2019

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 την συγγραφέα.

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

*Στην Αργυρώ που έφυγε νωρίς  
και  
στον Γιώργο που είναι πάντα εκεί.*

## Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Πετράκη Γεωργία για την συνεχή καθοδήγηση, την υποστήριξη και την απέραντη υπομονή της.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους συναδέλφους μου στο πρόγραμμα. Ο χρόνος μαζί σας υπήρξε δημιουργικός.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ την οικογένεια μου που πάντα πιστεύει σε μένα.

Τέλος θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον αγαπημένο μου σύντροφο που δεν έπαψε ποτέ να με στηρίζει και να με ωθεί σε δημιουργικά μονοπάτια.

## Περίληψη

Η συγκεκριμένη διπλωματική επιχειρεί να διερευνήσει μία από τις νέες μορφές εργασίας της εποχής μας, την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. Στην εργασία γίνεται μία προσπάθεια κατανόησης της ψηφιακής πλατφόρμας και των ατόμων που προσφέρουν την εργασία τους μέσω αυτής, αλλά και τον αντίκτυπο που έχει αυτή η μορφή εργασίας στον εργαζόμενο.

Τα στοιχεία αντλούνται από την υπάρχουσα βιβλιογραφία και τα λιγοστά διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα.

## Abstract

This paper attempts an exploration of one of the new forms of employment of our time, work through digital platforms. We try to comprehend digital platforms and the people who offer their work through it, as well as their impact of work through on the people. The paper is based on the existing literature and the available empirical data.

Keywords: Digital, platform, crowdwork.

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Η ψηφιοποίηση της οικονομίας.....	10
1.1 Ο αντίκτυπος της «νέας» οικονομίας στην εργασία .....	122
1.2 Μία θεωρητική προσέγγιση .....	14
Κεφάλαιο 2ο: Η οικονομία της πλατφόρμας .....	20
2.1 Ορισμοί και ορολογία .....	20
2.2 Τυπολογία.....	21
2.2.1 Ελεύθερες (freelance) αγορές.....	25
2.2.2 Πληθοποριστική εργασία (Crowdwork).....	25
2.2.3 Δημιουργική εργασία μέσω διαγωνισμού (Contest –based creative crowdwork) .....	26
2.2.4 Υπηρεσίες διαμονής .....	27
2.2.5 Υπηρεσίες μεταφορών και διανομής.....	28
2.2.6 Οικιακές εργασίες και προσωπικές υπηρεσίες .....	28
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Τα κοινωνικά διακυβεύματα της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας	30
3.1 Συνθήκες εργασίας.....	30
3.2 Ο εργαζόμενος.....	30
3.3 Ισορροπία προσωπικής-εργασιακής ζωής.....	31
3.4 Ανισότητες και μισθολογική στασιμότητα .....	32
3.5 Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων .....	32
3.6 Εκπαίδευση .....	33
3.6 Προτάσεις Πολιτικών.....	33

Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> : Η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας μέσα από τα ερευνητικά δεδομένα	36
.....	.....
4.1 Έρευνα 1 <sup>η</sup> :Crowdwork in Europe, Preliminary Results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands (2016).	36
4.2 Έρευνα 2 <sup>η</sup> : Employment and working conditions of selected types of platform work, Eurofound 2018.	46
Συμπεράσματα	58
Βιβλιογραφία	60

## Εισαγωγή

Οι κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, όπως η ανάγκη μεγαλύτερης ευελιξίας τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζομένους, έχουν οδηγήσει στην εμφάνιση νέων μορφών εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη. Οι αγορές εργασίας, όπως σχεδόν όλες οι πτυχές της οικονομίας και του πολιτισμού μας, έχουν αρχίσει μια αμείλικτη μετανάστευση στον κυβερνοχώρο. Καθώς οι εργοδότες αγκαλιάζουν την τεχνολογία του διαδικτύου προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε μεγαλύτερες ομάδες εργασίας, η παραδοσιακή έννοια του σταθερού εργατικού δυναμικού που αποτελείται από μεμονωμένα επιλεγμένους υπαλλήλους έχει αρχίσει να διαβρώνεται (Felstiner, 2011). Οι νέες μορφές εργασίας έχουν αλλάξει την παραδοσιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Χαρακτηρίζονται από μη συμβατικά πρότυπα εργασίας ή και από την παράτυπη παροχή εργασίας.

Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση νέων μορφών εργασίας είναι η διαρκής ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και η σημαντική εξάπλωση του διαδικτύου που άνοιξαν τον δρόμο για μία ψηφιοποιημένη οικονομία (Schmidt, 2017). Ωστόσο, λίγα είναι ακόμα γνωστά σχετικά με τις νέες μορφές εργασίας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους και τις συνέπειες που έχουν για τις συνθήκες εργασίας και την αγορά εργασίας.

Στην Ευρώπη διεξάγονται πλέον συχνά συζητήσεις για τον τρόπο με τον οποίο η αγορά εργασίας θα είναι πιο ευέλικτη και χωρίς αποκλεισμούς, για την νομιμοποίηση των αδήλων πρακτικών απασχόλησης, την διασφάλιση της κοινωνικής προστασίας και τις συνθήκες εργασίας, αλλά και το πώς να αποφευχθεί η αντικατάσταση της τυπικής απασχόλησης με μορφές που είναι λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους.

Μία νέα μορφή εργασίας που αποτελεί και το κεντρικό ζήτημα αυτού του πονήματος είναι η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. Ορισμένες γνωστές ψηφιακές πλατφόρμες έχουν επεκταθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και η χρήση τους είναι ευρεία. Η επιτυχία αυτών των επιχειρήσεων έχει προκαλέσει μία πολωμένη συζήτηση μεταξύ των υποστηρικτών της «συνεργατικής οικονομίας» και των κριτικών για το πώς η λεγόμενη «ουμπεροποίηση» της εργασίας καταστρέφει την απασχόληση (Πετράκη, 2018). Μερικές από αυτές τις επιχειρήσεις θεωρούνται προάγγελοι μιας νέας ψηφιακής οικονομίας. Το μοντέλο αυτό επεκτείνεται και φαίνεται να διεισδύει συνεχώς σε νέους επαγγελματικούς χώρους. Ωστόσο, πίσω του κρύβεται μία ιδιαιτερότητα: Οι εργαζόμενοι είναι συχνά ιδιώτες που δεν απολαμβάνουν τα ίδια



δικαιώματα με τους τυπικούς εργαζόμενους (Huws, 2016). Η εξάπλωση της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας κρύβει κινδύνους, ιδιαίτερα για τις νεότερες γενιές, διότι αλλοιώνει σημαντικά τα πρότυπα απασχόλησης και δημιουργεί ένα νέο εργατικό δυναμικό χωρίς αντιστάσεις (Πετράκη, 2018).

Κεντρικός σκοπός της εργασίας είναι η μελέτη της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. Στόχος σε ένα πρώτο επίπεδο είναι μία πρώτη επαφή και εξοικείωση με την έννοια της ψηφιακής πλατφόρμας και της λειτουργίας της. Θα γίνει μία προσπάθεια ανάλυσης των τύπων εργασίας που τελούνται μέσω πλατφόρμας. Στην συνέχεια στόχος είναι να εξεταστούν οι συνέπειες της ψηφιακής πλατφόρμας στον εργαζόμενο και την κοινωνία.

## **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>**

### **Η ψηφιοποίηση της οικονομίας**

Τον Απρίλιο του 2014, η σχετικά νέα αμερικανική εταιρεία Uber έρχεται να κατακλύσει την Ευρώπη. Σε μερικούς μήνες, ο καθένας έχει την δυνατότητα να γίνει οδηγός ταξί, εφόσον δεν χρειάζεται εμπειρία, εκπαίδευση, άδεια, καταβολή φόρων κοκ. Ο καθένας μπορεί να «κατεβάσει» την εφαρμογή της εταιρείας και να εργαστεί ως οδηγός. Το Uber αποτελεί το πρώτο πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της νέας κατεύθυνσης. Πρόκειται για σημαντική στροφή από τις κλασικές πρακτικές απασχόλησης και για την διαμόρφωση ενός νέου τοπίου στην εργασία. Από αυτήν την πρώτη και εμβληματική πλέον περίπτωση της Uber πηγάζει ο όρος ουμπεροποίηση (uberization) της εργασίας. Η ουμπεροποίηση της εργασίας έχει βρει πολλές εταιρείες απροετοίμαστες να αντιμετωπίσουν τον νέο ανταγωνισμό, ενώ έχει διασπείρει τον φόβο, καθώς ένα μεγάλο κομμάτι εργοδοτών και εργαζομένων φοβούνται πλέον ότι θα αντικατασταθούν από μία εφαρμογή.

Την εμφάνιση αυτών των νέων εταιρειών επέτρεψαν συγκεκριμένοι παράγοντες, όπως η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας-ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες με την γιγάντωση του διαδικτύου, την εξάπλωση των φορητών συσκευών που δίνουν στον καθένα την δυνατότητα να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο ανεξαρτήτως χώρου και χρόνου, αλλά και την εκμετάλλευση των Big Data από ψηφιακές πλατφόρμες (δηλαδή την άμεση εκμετάλλευση προσωπικών και εμπορικών δεδομένων από τις ψηφιακές πλατφόρμες)-που έχει οδηγήσει την οικονομία και την αγορά εργασίας σε νέους δρόμους. Οι αποστάσεις εξαλείφθηκαν και προέκυψαν νέες πρώτες ύλες, τουτέστιν τα δεδομένα, τα οποία είναι πλέον εκμεταλλεύσιμα από τον καθένα. Σημαντική επίπτωση των εξελίξεων αποτελεί η απαλοιφή των ορίων μεταξύ προσωπικού χώρου και χρόνου, εργασίας και ελεύθερου χρόνου (Degryse,2016). Μπορούμε πλέον να μιλάμε για μία ψηφιακή οικονομία και μία ψηφιακή αγορά εργασίας. Στα όρια της ψηφιακής οικονομίας υπάρχουν οι πιο παραδοσιακές εταιρείες που προσπαθούν να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες, αλλά και αυτές που είναι γέννημα της ψηφιακής οικονομίας και τις χαρακτηρίζουν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, πολύ πιο «ευέλικτες».

Όπως αναφέρει και ο Don Tapscott στην εισαγωγή του βιβλίου του “The Digital Economy”:

«Η οικονομία στην εποχή της διαδικτυακής νοημοσύνης είναι μια ψηφιακή οικονομία. Στην παραδοσιακή οικονομία, η ροή της πληροφορίας ήταν υλική: μετρητά, επιταγές, τιμολόγια, φορτωτικές, αναφορές, προσωπικές συναντήσεις, τηλεφωνικές κλήσεις, εκπομπές ραδιοφώνου και τηλεόρασης, σχέδια, χάρτες, φωτογραφίες, μουσική και διαφήμιση μέσω ταχυδρομείου. Στην νέα οικονομία, η πληροφορία σε όλες τις μορφές της μετατρέπεται σε ψηφιακή, αποθηκεύεται σε υπολογιστές και μεταδίδεται με την ταχύτητα του φωτός στα υπάρχοντα δίκτυα. Χρησιμοποιώντας τον δυαδικό κώδικα των υπολογιστών, οι πληροφορίες και η επικοινωνία γίνονται ψηφιακές και ένας νέος κόσμος δυνατοτήτων δημιουργείται. Είναι εξίσου σημαντικός με την εφεύρεση της ίδιας της γλώσσας, της δομής δηλαδή στην οποία στηρίζονταν όλες οι αλληλεπιδράσεις» (Tapscott, 2015).

Η νέα πραγματικότητα είναι ακόμα δύσκολο να περιγραφεί, καθώς η σχεδόν άυλη φύση της, της επιτρέπει να ξεφεύγει από την στατιστική παρατήρηση, η οποία είναι συνηθισμένη σε παραδοσιακότερες μορφές τεχνολογίας. Είναι δύσκολο να σκιαγραφηθεί το τοπίο που διαμορφώνεται μέσα στο διαδίκτυο. Φυσικά γίνονται διαρκώς προσπάθειες ερμηνείας της νέας οικονομίας και έχουν ήδη εκφραστεί διάφορες θέσεις από την επιστημονική κοινότητα. Διαφαίνεται πάντως η τάση να δημιουργηθεί μία νέα εργασιακή πραγματικότητα που δεν θα θυμίζει σε τίποτα το παρελθόν και η Ευρώπη υπογραμμίζει ότι δεν αρκεί πλέον η εκπαίδευση για να αντιμετωπιστεί το νέο τοπίο, αλλά υπάρχει ανάγκη ενός κοινού οράματος και μίας κοινής κατεύθυνσης για την Ευρώπη.

Στο νέο πλαίσιο της εργασίας αλλάζουν και οι μορφές οργάνωσης της εργασίας, αλλά και της διοίκησης. Στις εταιρείες έρχονται πλέον στο επίκεντρο αυτοί που ασχολούνται με τα δεδομένα (την ανάλυση, την διαχείριση, την εξόρυξη). Η νέα μορφή οργάνωσης της διοίκησης που συναντάται στις σύγχρονες εταιρείες είναι οριζόντια και ανοιχτή, έτσι ώστε η πληροφορία να ρέει ελεύθερα μέσα στην επιχείρηση. Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας εγείρουν μία σειρά ερωτημάτων, όπως: η παρακολούθηση, ο έλεγχος και η αξιολόγηση των εργαζομένων, η θέση των εργαζομένων (για παράδειγμα τι θα συμβεί σε αυτούς που δεν μπορούν να διαχειριστούν τα δεδομένα;), αλλά και τι θα γίνει με τα προσωπικά δεδομένα σε μία ευρύτερη βάση, καθώς σχεδόν όλοι οι πολίτες παράγουν πλέον έναν μεγάλο όγκο προσωπικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα στο λεγόμενο «σύννεφο».

## 1.1 Ο αντίκτυπος της «νέας» οικονομίας στην εργασία

Τι σημαίνουν όμως όλα αυτά για την εργασία; Θα δημιουργηθούν νέες θέσεις, θα καταστραφούν υπάρχουσες θέσεις; Θα αλλάξει ο τρόπος εργασίας;

Σήμερα γίνεται λόγος για την 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση. Πρόκειται για την ψηφιακή επανάσταση, της οποίας σημαντικοί άξονες είναι η ρομποτοποίηση, η αυτοματοποίηση κ.ο.κ. Στον χώρο της βιομηχανίας όλες οι διαδικασίες μίας μονάδας, όπως η διοίκηση, ο σχεδιασμός, η παραγωγή γίνονται πλέον ψηφιακά με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, της αξιοπιστίας και την ταχεία προσαρμογή στις ανάγκες του κάθε πελάτη. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση αποκαλείται και Βιομηχανία 4.0 Είναι πολλοί αυτοί που επισημαίνουν τους κινδύνους για την εργασία (Brynjolfsson & McAfee, 2011), όπως για παράδειγμα τον αφανισμό θέσεων που θα αναλάβουν οι μηχανές, αλλά και την τάση για εξωτερική ανάθεση (outsourcing) σε χώρες με φθηνότερο εργατικό δυναμικό, εφόσον ο ψηφιακός κόσμος έχει καταργήσει τα γεωγραφικά σύνορα. Επίσης τονίζεται ο κίνδυνος της πόλωσης με την εμφάνιση μίας τάξης με υψηλές ικανότητες που θα λαμβάνει και υψηλούς μισθούς και σε αντιπαράθεση μία τάξη με χαμηλόμισθους εργαζόμενους χαμηλής εξειδίκευσης (Frey & Osborne, 2013). Παρόλα αυτά υπάρχει και αντίλογος σε αυτά τα επιχειρήματα από επιστήμονες που υποστηρίζουν ότι θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, καθώς θα υπάρχει πάντα η ανάγκη ενός χειριστή των μηχανών (Irani, 2015).

Από τους Frey & Osborne τονίζεται επίσης ο κίνδυνος για μία ακόμα διάσπαση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, καθώς οι χώρες που είναι ήδη «ψηφιακά» εξελιγμένες (σύμφωνα με τον δείκτη DESI= Digital Economy and Society Index της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) θα απειληθούν λιγότερο από την 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση σε σχέση με άλλες χώρες που βρίσκονται πιο πίσω. Και αυτή η προσέγγιση αμφισβητείται.

Στον χώρο των υπηρεσιών τα αποτελέσματα της Βιομηχανίας 4.0 είναι προφανή άμεσα στο ευρύτερο κοινό. Πλέον μία μεγάλη μερίδα του κόσμου χρησιμοποιεί ηλεκτρονικές εφαρμογές μέσω φορητών συσκευών για να εξυπηρετηθεί. Παραδείγματα τέτοιων υπηρεσιών είναι τα νέα, ο καιρός, οι αγορές προϊόντων, διάφορες τραπεζικές και οικονομικές υπηρεσίες κλπ. Αυτές οι υπηρεσίες προσφέρονται από πιο παραδοσιακές επιχειρήσεις (πχ τράπεζες), οι οποίες έχουν περάσει σε μία διαδικασία ψηφιοποίησης ορισμένων υπηρεσιών τους. Αυτή η

διαδικασία μπορεί ανά περίπτωση να συνοδεύτηκε από απώλεια θέσεων ή και από αλλαγή των συνθηκών εργασίας.

Οι υπηρεσίες που αναφέρθηκαν παραπάνω θεωρούνται ήδη συνηθισμένες και αναμενόμενες. Αυτό που αναδεικνύεται σε μείζον θέμα πλέον είναι η δημιουργία νέων υπηρεσιών που γεννήθηκαν μέσα στην Βιομηχανία 4.0 και δεν αποτελούν τα κλασικά παραδείγματα που διαμόρφωναν μέχρι τώρα τον τομέα των υπηρεσιών. Ένα κυρίαρχο τέτοιο παράδειγμα που αναφέρθηκε ήδη είναι η αμερικανική Uber. Χαρακτηριστικό των νέων αυτών παραγόντων που διαμορφώνουν το τοπίο, είναι ότι απέχουν από νόμους και ρυθμιστικά πλαίσια σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο. Λειτουργώντας εκτός πλαισίων, δεν υπόκεινται σε φορολόγηση, ασφαλιστικές υποχρεώσεις κοκ.

Τα νέα αυτά δεδομένα πλάθουν μία καινούρια πραγματικότητα, της οποίας ο αντίκτυπος είναι ακόμα πολύ δύσκολο να υπολογιστεί. Συναντάται πλέον συχνά ο όρος της οικονομίας διαμοιρασμού (sharing economy) ή της συνεργατικής οικονομίας (collaborative economy), που ορίζει την αγορά των υπηρεσιών ως μία κοινότητα, μία ανταλλακτική σχέση ή μία συνεργατική σχέση. Μπορούμε όμως να μιλάμε για οικονομία διαμοιρασμού, όταν ο ίδιος ο όρος του διαμοιρασμού υπονοεί μία σχέση όπου δεν παράγεται κέρδος; Τέτοιες δραστηριότητες μπορούν να λάβουν μέρος μέσα σε μία κοινότητα, σε μία οικογένεια, ανάμεσα σε φίλους κοκ. Όταν όμως σε αυτόν τον διαμοιρασμό μεσολαβεί η αγορά, πρόκειται για μία οικονομική δραστηριότητα και η αξία των προϊόντων δεν είναι κοινωνική, αλλά χρηστική. Εφόσον λοιπόν μιλάμε για οικονομική ανταλλαγή, οι λεγόμενες συνεργασίες ίσως να περιλαμβάνουν ντάμπινγκ ή εκμετάλλευση κάποιου από τα συμβαλλόμενα μέρη. Και οι χρήστες αυτών των υπηρεσιών ενδιαφέρονται κυρίως να μειώσουν τα δικά τους κόστη και όχι για την κοινωνική διάσταση που πιθανόν να είχαν τέτοιες πρωτοβουλίες (Degryse,2016).

Ο Szoc (2015) μας προτείνει κάποια ενδιαφέροντα κριτήρια για να ξεχωρίζουμε αν όντως πρόκειται για καινοτόμες δραστηριότητες με ενδεχόμενο θετικό κοινωνικό αντίκτυπο ή για απλές οικονομικές συναλλαγές. Τα κριτήρια που προτείνει είναι τα εξής: 1) το κριτήριο της εκχρηματισμού, δηλαδή αν οι διαθέσιμες υπηρεσίες είναι δωρεάν ή αμειβόμενες, 2) το κριτήριο της επένδυσης, δηλαδή αν χρειάζεται κεφάλαιο για να γίνεις πάροχος υπηρεσιών και 3) το κριτήριο της τοποθεσίας, δηλαδή αν μπορούν οι προσφερόμενες υπηρεσίες να αποσπαστούν σε άλλη τοποθεσία. Το πρώτο κριτήριο μας βοηθά να καταλάβουμε ξεκάθαρα εάν σκοπός είναι το κέρδος ή η αμοιβαιότητα. Παρόλα αυτά από μόνο του αυτό το κριτήριο πιθανώς να μην αρκεί,

καθότι είναι πιθανό τα κέρδη να αποκρύπτονται. Για παράδειγμα οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης προσφέρουν ελεύθερα τις υπηρεσίες τους σε όλους, τα κέρδη όμως που αποκομίζουν όμως από τις πληροφορίες και τα δεδομένα που παράγονται μέσω των χρηστών τους είναι δυσθεώρητα. Το δεύτερο κριτήριο του Szoc μας δείχνει ότι τα άτομα που έχουν κάποιο κεφάλαιο, όπως για παράδειγμα ένα όχημα ή ένα σπίτι μπορούν να αυξήσουν την οριακή τους χρησιμότητα διαθέτοντας τα και σε άλλα άτομα μέσω μίας πλατφόρμας και με αυτόν τον τρόπο μπορούν να αποκτήσουν ένα πρόσθετο εισόδημα. Ταυτόχρονα όμως, ακόμα και άτομα που δεν διαθέτουν κάποιου είδους κεφάλαιο, έχουν την δυνατότητα να αυξήσουν το εισόδημα τους παρέχοντας πχ ανειδίκευτη εργασία ή πολύ εξειδικευμένες υπηρεσίες. Εδώ τίθενται ερωτήματα για το ποια είναι η εργασιακή σχέση που δημιουργείται τελικά. Το τρίτο και τελευταίο κριτήριο μας δείχνει αν μία υπηρεσία μπορεί να μεταφερθεί σε άλλο χώρο ή όχι. Για παράδειγμα η δουλειά του κηπουρού δεν μπορεί να μεταφερθεί, οι λογιστικές υπηρεσίες όμως μπορούν να γίνουν ηλεκτρονικώς από οπουδήποτε και αυτό ανοίγει το μεγάλο ζήτημα της δημιουργίας παράλληλων παγκόσμιων εργασιακών αγορών δίπλα στις τοπικές και εθνικές αγορές.

## **1.2 Μία θεωρητική προσέγγιση**

Ο Μαρξ έγραψε για έναν καπιταλισμό επικεντρωμένο στο εργοστάσιο. Οι εργασίες σε εργοστάσιο μεγάλης κλίμακας που επικεντρώνονται στην γραμμή παραγωγής συνεπάγονται σκληρή φυσική εργασία και υψηλά επίπεδα αλλοτρίωσης των εργαζομένων από τα μέσα παραγωγής, από την εργασία τους, από τους καρπούς της εργασίας τους, από άλλους εργαζόμενους και από το είδος τους. Αυτό το είδος εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται, αλλά στις πλουσιότερες και πιο τεχνολογικά προηγμένες χώρες, ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων εργάζεται πλέον σε ένα πολύ διαφορετικό περιβάλλον εργασίας, το οποίο απαιτεί υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων και γνώσεων, συνεπάγεται την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και προσφέρει εξαιρετικές υλικές και οικονομικές συνθήκες. Τα νέα μέσα προσφέρουν ένα αποκεντρωμένο περιβάλλον: σχεδόν κάθε άτομο (στον ανεπτυγμένο κόσμο) μπορεί να γίνει «χρήστης» σε έναν ιστότοπο κοινωνικής δικτύωσης, να δημιουργήσει περιεχόμενο και να το διαδώσει, να απαντήσει σε ένα άρθρο της εφημερίδας. Αυτό είναι πιο εμφανές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπου μπορεί κανείς να μιλήσει για μια τάση «κοινωνικοποίησης των μέσων», γίνονται δηλαδή πιο προσιτά στα άτομα μέσα στην κοινωνία (Fischer, 2015).

Στον σύγχρονο καπιταλισμό κεντρικό ρόλο παίζει η τάση για την συνεχή εμπορευματοποίηση κάθε είδους δραστηριότητας που μετασχηματίζεται σε υπηρεσία ή αγαθό. Πέρα όμως από την συνεχή αναζήτηση των δραστηριοτήτων προς εμπορευματοποίηση, ο σύγχρονος καπιταλισμός ωθείται από την ανάγκη ανεύρεσης νέων αγορών, νέων πηγών φθηνής εργασίας, νέων τοποθεσιών προς εκμετάλλευση κλπ. Αυτή η γενική ανάγκη επέκτασης συνεπάγεται μία επέκταση της αγοράς σε τομείς της ζωής που βρίσκονταν εκτός αγοράς μέχρι σήμερα. Αμέσως κατανοεί κανείς την σημασία της δημιουργίας νέων προϊόντων. Στον νέο καπιταλισμό αυτό γίνεται με πολλούς τρόπους, όπως για παράδειγμα την μαζική παραγωγή προϊόντων που πριν γίνονταν από τεχνίτες, την δημιουργία νέων προϊόντων στο τμήμα έρευνας και ανάπτυξης της εταιρείας από τους υπαλλήλους ή την ανάθεση αυτής της δημιουργικής εργασίας σε έναν ελεύθερο επαγγελματία (freelancer), έναν άλλο επιχειρηματία ή μία μικρή εταιρεία. Σε κάθε μία από αυτές τις περιπτώσεις η σχέση που συνδέει τον δημιουργό και την εταιρεία που παράγει το τελικό προϊόν είναι διαφορετική. Επίσης διαφορετικός είναι και ο βαθμός ελέγχου που έχει ο δημιουργός επάνω στην πνευματική του ιδιοκτησία. Το ποιος έχει τον έλεγχο και το πώς διαχειρίζεται την ιδέα επηρεάζει τα ενδιαφερόμενα μέρη και δίνουν μορφή στην εργασιακή ζωή του ατόμου ιδιαίτερα σε ότι αφορά θέματα αυτονομίας και αμοιβών (Huws, 2014).

Γενικά η δημιουργική εργασία παρουσιάζει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Σημαντικό στοιχείο είναι η δέσμευση στην εργασία. Είναι απαραίτητη η σκέψη για μία καινοτόμο λύση κάθε προβλήματος, σε αντίθεση με εργασίες επαναληπτικού τύπου όπου ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να σκεφτεί καθόλου. Ο Marx μας λέει στα Grundrisse ότι οι εργαζόμενοι εσωτερικεύουν τους εξωτερικούς στόχους και θεωρούν ότι τους έχουν θέσει οι ίδιοι. Γι' αυτό και όταν τους εκπληρώνουν, έχουν την αίσθηση της αυτοπραγμάτωσης (Μαρξ, 1857).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι η διαρκής ανάγκη του κεφαλαίου για νέες ιδέες για να τροφοδοτήσει την σωρευτική του λειτουργία, ταυτόχρονα όμως προσπαθεί και να ελέγξει στενά την εργασία προκειμένου να εξασφαλίσει την μέγιστη απόδοση και το μέγιστο κέρδος, και να οικειοποιηθεί την πνευματική ιδιοκτησία των δημιουργών για να διαχειρίζεται ελεύθερα τα προϊόντα που προέκυψαν από την δημιουργική διαδικασία.

Οι εργαζόμενοι από την άλλη πλευρά νιώθουν πλέον την ανάγκη η εργασία τους να έχει κάποιο νόημα, θέλουν να αναγνωριστούν και να εκτιμηθούν, την ίδια στιγμή όμως χρειάζονται και ένα εισόδημα που τους επιτρέπει να ζουν αξιοπρεπώς και να έχουν και ελεύθερο χρόνο.

Μία ενδιαφέρουσα θεωρία που δοκιμάζει να εξηγήσει την εξέλιξη του καπιταλισμού στο ψηφιακό τοπίο είναι η θεωρία του γνωστικού καπιταλισμού (cognitive capitalism theory). Οι θεωρητικοί του πιστεύουν ότι ο γνωστικός καπιταλισμός είναι ο τρίτος τύπος καπιταλισμού, όπου η συσσώρευση βασίζεται στην αξία της γνώσης. Η απόσπαση αξίας βασίζεται στην γνώση και δεν μπορεί να μετρηθεί.

Στο θέμα του καταμερισμού της εργασίας, οι θεωρητικοί του γνωστικού καπιταλισμού πιστεύουν ότι πλέον βρισκόμαστε στο τρίτο στάδιο του καταμερισμού της εργασίας, όπου η καθολική γνώση αντιστρέφει την πραγματική υπαγωγή στη εργασία (στο πρώτο στάδιο υπήρχε η επίσημη υπαγωγή στην εργασία στο εργοστάσιο, στο δεύτερο στάδιο υπήρχε η πραγματική υπαγωγή στην εργασία που αρχίζει στην βιομηχανική επανάσταση και κορυφώνεται με την μαζική παραγωγή και τον καταμερισμό εργασίας την εποχή του φορντισμού). Για τους οπαδούς της θεωρίας φτάσει η εποχή όπου η γνώση που παράγεται από την επιστήμη και την τεχνολογία θα είναι η πηγή του πραγματικού πλούτου αντί η εργασία που δαπανάται στην παραγωγή. Η κύρια πηγή αξίας είναι η δημιουργικότητα και η καινοτομία των εργαζομένων και όχι η απόκτηση κεφαλαίου και η εργασία στην παραγωγή.

Η θεωρία του γνωστικού καπιταλισμού είναι μία ενδιαφέρουσα προσέγγιση, αλλά έχει δεχτεί κριτική, κυρίως λόγω της τάσης γενίκευσης βασιζόμενη σε βιομηχανίες που δεν είναι αντιπροσωπευτικές, αλλά και για την έλλειψη αληθοφανών επιχειρημάτων.

Αρχικά ο γνωστικός καπιταλισμός υπερεκτιμά τον βαθμό στον οποίο ο καπιταλισμός κυριαρχείται από τις εταιρείες που βασίζονται στο διαδίκτυο (όπως η Apple, η Google κλπ). Στην συνέχεια παρατηρείται στα υπάρχοντα στατιστικά δεδομένα για την εργασία ότι η όποια ανάπτυξη οφείλεται στην διεύρυνση της παροχής προσωπικών υπηρεσιών, του λιανικού εμπορίου και του τουρισμού, εργασίες που συνδέονται με αναξιοποίητες γνώσεις και ικανότητες των εργαζομένων. Επίσης η βιομηχανία είναι ακόμη ισχυρή με 100 εκατομμύρια θέσεις μόνο στην Κίνα. Η ψηφιακή εργασία όντως εξαπλώνεται και αποκτά σταδιακά όλο και περισσότερη σημασία, αλλά παρουσιάζει μεγάλη ετερογένεια από άποψη περιεχομένου και συνθηκών. Σε ότι αφορά τον έλεγχο, ενώ αυτό που προβάλλεται είναι η εικόνα της οριζόντιας επιχείρησης και της χαλάρωσης του διοικητικού ελέγχου, όταν εξετάζει κανείς προσεκτικά την πραγματικότητα



παρατηρεί μηχανισμούς ελέγχου που θα ζήλευε και ο ίδιος ο Taylor. Η τεχνολογία πλέον προσφέρει τρόπους ελέγχου που μπορούν να καταγράψουν με ακρίβεια όλες τις δράσεις του εργαζομένου και του υπενθυμίζουν διαρκώς τον σωστό τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων του (Thompson & Briken,2018) .

Συζητώντας για την δημιουργική, πνευματική εργασία καλό θα ήταν να τονιστεί ότι δυστυχώς δεν οδηγεί πάντα σε καλές, υψηλά αμειβόμενες θέσεις. Σήμερα η επισφάλεια εξαπλώνεται και επηρεάζει συνεχώς τις νέες θέσεις εργασίας, ιδίως τις ανεξάρτητες μορφές που υπόκεινται στην αστάθεια της αγοράς.

Σε έρευνες που διεξάγονται στη νότια Ιταλία, η μεγάλη ανομοιογένεια των επισφαλών συνθηκών απασχόλησης παρουσιάζει ένα κοινό χαρακτηριστικό: την άρνηση υποταγής που συνδέεται με την μισθωτή εργασία. Συναντάμε, αφενός, τους νέους που ασκούν πνευματικό και δημιουργικό έργο και οι οποίοι διεκδικούν την αναγνώριση της αυτονομίας τους, ακόμη και αν αυτή η ταυτοποίηση με τη δουλειά αποδειχθεί αυτοεκμετάλλευση, ενώ από την άλλη πλευρά, οι νέοι που βρίσκονται σε συνθήκες φτώχειας και δεν βλέπουν την εργασία ως έκφραση αυτονομίας ή προσωπικής κλίσης, απορρίπτουν επίσης τις αξίες της πειθαρχίας και της υποταγής του βιομηχανικού καπιταλισμού και αυτό παρά την κοινωνική προστασία που τους παρέχουν. Αν και διαμαρτύρονται για την επισφαλή κατάσταση τους, όλοι αυτοί οι νέοι τείνουν να αρνούνται την είσοδο στην μισθωτή εργασία, που δεν τους φαίνεται πλέον ως τρόπος οικονομικής και κοινωνικής χειραφέτησης.

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα αυτών των μελετών, μολονότι περιορίζονται σε ορισμένες περιοχές, παρουσιάζουν ένα κυρίαρχο προφίλ των επισφαλών νέων που αρνούνται την υποταγή και στοχεύουν στην δημιουργία και την υποκειμενική αυτονομία στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο αντιτίθενται στις διαδικασίες υποβάθμισης και εκμετάλλευσης της εργασίας.

Συνεχίζοντας την συζήτηση για την δημιουργική εργασία, το πάθος και ην δέσμευση παρατηρείτε μία σύγχυση για το τι αποτελεί εθελοντική δραστηριότητα με την έννοια της συνεισφοράς και του πάθους, και τι αποτελεί εργασία μέσα σε ένα οργανωμένο πλαίσιο που μπορεί να αξιοποιηθεί. Η κοινωνιολογία της εργασίας έχει από καιρό δείξει ότι το πάθος θα μπορούσε να ενωθεί με την εργασία και σε αυτό το πλαίσιο που θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι δραστηριότητες στο YouTube ή σε προσωπικά blog ως εργασία.

Πάνω στο θέμα της εκμετάλλευσης και ιδίως της αυτοεκμετάλλευσης ανακαλύπτει κανείς πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία την ποιοτική έρευνα του Adrian Wright (Wright, 2017) στον

τομέα της ανάπτυξης των ψηφιακών παιχνιδιών (digital game development). Οι developers έχουν αποδεχτεί την εκμετάλλευση και τις δύσκολες συνθήκες εργασίας, επειδή μέσα από αυτή τους την εργασία επιτυγχάνουν την αυτοπραγμάτωση. Επίσης πιστεύουν ότι ακολουθούν το πάθος τους, την πραγματική τους κλήση. Μεγάλη σημασία γι' αυτά τα άτομα φαίνεται να έχει και η προσωπική δέσμευση, θεωρούν δηλαδή ότι πρέπει κάποιος να αφιερωθεί ολοκληρωτικά στην δουλειά του, προκειμένου να δρέψει αργότερα τους καρπούς των κόπων του. Πολλοί από τους developers νιώθουν ως επιχειρηματίες που αναλαμβάνουν ένα μεγάλο ρίσκο που έχει λίγες πιθανότητες να αποδώσει. Επιπλέον μέσα στην βιομηχανία των παιχνιδιών η επιβίωση σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες καθιστά κάποιον άξιο μέλος της επαγγελματικής τους κοινότητας. Με όλους αυτούς τους τρόπους οι developers εκλογικεύουν την εκμετάλλευση που δέχονται και συχνά θεωρούν ότι είναι απαραίτητη και την επιθυμούν. Οι εργαζόμενοι φαίνεται να έχουν εσωτερικεύσει αυτές τις αξίες και έχουν μικρή αντίσταση απέναντι στην εκμετάλλευση.

Μια αντίστοιχη εικόνα μας προσφέρει και η Anne Jourdain που εξετάζει την περίπτωση της πλατφόρμας Etsy. Η πλατφόρμα δηλώνει ότι μπορεί να μετατρέψει το πάθος σου σε επάγγελμα. Παραδόξως, αυτοί που προσπαθούν να συνδυάσουν το πάθος και το επάγγελμά, σύμφωνα και με το σλόγκαν του Etsy εξακολουθούν να εξαρτώνται από κάποια άλλη απασχόληση ή συχνά για τις μητέρες, από τον σύζυγο τους. Όσο για αυτούς που επιτυγχάνουν να συντηρούνται μέσα από την πλατφόρμα, απαιτείται μία υπερεπένδυση στην εργασία στην πλατφόρμα. Στην πραγματικότητα, η συντριπτική πλειοψηφία των χρηστών του Etsy απέχει από την επιτυχημένη εικόνα που παρουσιάζει η ιστοσελίδα. Πολύ λίγοι καταφέρνουν να ζήσουν από το εισόδημα τους από την πλατφόρμα. Επίσης δεν θεωρούν ότι αυτή η δραστηριότητα θα γίνει στην συνέχεια ένα επάγγελμα. Στην πραγματικότητα, ενώ η ηλεκτρονική πώληση των αντικειμένων γίνεται σε μία λογική εμπορευματοποίησης των hobby, ο μετασχηματισμός του ελεύθερου χρόνου σε εργασία δεν είναι η πιο συνηθισμένη περίπτωση.

Μέσα από τον προβληματισμό για την λειτουργία της πλατφόρμας Etsy φωτίζεται γενικότερα το θέμα των συνόρων της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες. Γι' αυτό, προτείνονται τέσσερα κριτήρια που αναλύθηκαν σε σχέση με την τυπολογία των εργαζομένων γυναικών στο Etsy: το εισόδημα και οι χρήσεις του, το καθεστώς απασχόλησης ή η έλλειψη αυτού, η ονομασία της δραστηριότητας και η θέση της δραστηριότητας στον χώρο και στον χρόνο. Το θέμα των συνόρων της εργασίας δεν είναι ένα απλό ακαδημαϊκό ερώτημα, καθώς αφορά κυρίως τους εργαζόμενους, αλλά και τις πλατφόρμες.

Όπως και όλες οι άλλες πλατφόρμες που έχουν ως στόχο το κέρδος, έτσι και το Etsy συμβάλλει στην αποσταθεροποίηση των συνόρων της εργασίας. Τίθενται πάλι ερωτήματα όπως: είναι αυτή η δραστηριότητα εργασία; Είναι hobby; Πώς αποτιμάται σε χρήμα η εργασία από το σπίτι; Αυτά τα ερωτήματα δεν είναι νέα για την κοινωνιολογία. Ειδικότερα, η κοινωνιολογία της τέχνης και του πολιτισμού έχει από καιρό μελετήσει την κοινωνική διάκριση μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, με έμφαση στη διαφοροποίηση του καλλιτέχνη ή του επαγγελματία με εκείνη του ερασιτέχνη (Jourdain, 2018).

## Κεφάλαιο 2°

### Η οικονομία της πλατφόρμας

#### 2.1 Ορισμοί και ορολογία

Οι περισσότερες πολιτικές απαιτούν έναν σαφή ορισμό της οικονομίας πλατφόρμας και της εργασίας πλατφόρμας για να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα που θα ληφθούν, θα καλύψουν συγκεκριμένες δραστηριότητες. Στην ιδανική περίπτωση, ο ορισμός αυτός θα πρέπει να είναι κοινός για τις πλατφόρμες, τους κοινωνικούς εταίρους, τις εθνικές κυβερνήσεις, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς (όπως ερευνητές και ΜΚΟ). Για αρχή, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θα μπορούσαν να εναρμονίσουν την ορολογία και την κατανόησή τους όσον αφορά την οικονομία πλατφόρμας και την εργασία πλατφόρμας. Επιπλέον, ένας συμφωνημένος ορισμός θα πρέπει να συνοδεύεται από μια κοινή τυπολογία για την εργασία πλατφόρμας, αναγνωρίζοντας την αυξανόμενη ετερογένεια μέσα σε αυτό το μοντέλο απασχόλησης (Eurofound, 2018).

Στην συνέχεια θα δούμε κάποιους από τους ορισμούς για τους όρους που χρησιμοποιούνται συχνά στα πλαίσια της οικονομίας πλατφόρμας. Σημαντικό εδώ είναι να τονιστεί η σύγχυση που επικρατεί ακόμα σε επίπεδο ορισμών. Δυστυχώς ακόμα υπάρχουν ασαφείς ή πολλαπλοί ορισμοί για το ίδιο πράγμα ή συναντάμε όρους που κακώς χρησιμοποιούνται ως ταυτόσημοι. Η αδυναμία κοινών και ξεκάθαρων ορισμών συμβάλλει στην αδυναμία οριοθέτησης της εργασίας μέσω πλατφόρμας και την δυσκολία δημιουργίας ρυθμιστικού πλαισίου.

Ένας από τους πρώτους όρους που χρησιμοποιήθηκαν είναι το crowdsourcing που ορίζεται ως η εξωτερική ανάθεση εργασίας σε μία ομάδα μέσα από μία ανοιχτή πρόσκληση. Καθίσταται δυνατή από την εξέλιξη της τεχνολογίας. Ο όρος πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τον Howe (2006).

Συγγενής όρος και το crowd employment, που αποτελεί μορφή απασχόλησης που χρησιμοποιεί μία διαδικτυακή πλατφόρμα για να δώσει την δυνατότητα σε οργανισμούς ή άτομα να έχουν πρόσβαση σε μία άγνωστη ομάδα άλλων οργανισμών ή ατόμων προκειμένου να λύσουν συγκεκριμένα προβλήματα ή να παρέχουν συγκεκριμένες υπηρεσίες ή προϊόντα έναντι αμοιβής (Eurofound 2015).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην ατζέντα για την συνεργατική οικονομία (A European Agenda for Collaborative Economy), μας εξηγεί πως: «η συνεργατική οικονομία αναφέρεται σε επιχειρηματικά μοντέλα όπου οι δραστηριότητες διευκολύνονται από πλατφόρμες που δημιουργούν μια ανοικτή αγορά για την προσωρινή χρήση αγαθών ή υπηρεσιών που συχνά παρέχονται από ιδιώτες. Η συνεργατική οικονομία περιλαμβάνει τρία μέρη: τους παρόχους υπηρεσιών που μοιράζονται περιουσιακά στοιχεία, πόρους, χρόνο ή / και δεξιότητες - αυτοί μπορεί να είναι ιδιώτες που προσφέρουν ευκαιριακές υπηρεσίες ή παρόχους υπηρεσιών που ενεργούν με την επαγγελματική τους ιδιότητα ("πάροχοι επαγγελματικών υπηρεσιών") · τους χρήστες· και τέλος τους μεσάζοντες που συνδέουν - μέσω μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας - παρόχους με χρήστες και διευκολύνουν τις συναλλαγές μεταξύ τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016)». Παρατηρείται εδώ από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μία ταύτιση της συνεργατικής οικονομίας με την εργασία μέσω πλατφόρμας που θα έπρεπε να διορθωθεί και να αποσαφηνιστεί.

Ένας άλλος όρος είναι το crowdwork που είναι η εργασία που εκτελείται διαδικτυακά και μοιράζεται σε εργαζόμενους, οι οποίοι αμείβονται χρηματικά από αυτούς που προσφέρουν την εργασία (άτομα, ομάδες ή οργανισμούς), (Kittur et al., 2013).

## **2.2 Τυπολογία**

Το αναδυόμενο μοντέλο εργασίας της οικονομίας πλατφόρμας στηρίζεται σε άτομα που ως αυτοαπασχολούμενοι προσφέρουν την εργασία τους στον ελεύθερο τους χρόνο. Πρόκειται για έναν στρατό επισφαλώς εργαζομένων που ανά πάσα στιγμή μπορούν να καταλήξουν χωρίς εργασία.

Παρακάτω θα παρουσιαστούν δύο προτάσεις για την τυπολογία της πλατφόρμας εργασίας. Η πρώτη είναι η τυπολογία που προτείνει η Eurofound στην μελέτη της για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας σε τρεις τύπους εργασίας πλατφόρμας (Οκτώβριος, 2018).

Η δεύτερη προτεινόμενη τυπολογία αντλείται από την μελέτη του Florian Schmidt για τις ψηφιακές αγορές εργασίας στα πλαίσια του project Good Society-Good Democracy του ιδρύματος Friedrich Ebert.

## A. Eurofound

Στα πλαίσια της οικονομίας πλατφόρμας, η Eurofound εντοπίζει διάφορους τομείς μέσα στους οποίους πραγματοποιούνται οι περισσότερες δραστηριότητες μέσω πλατφόρμας. Η επισκόπηση που ακολουθεί υποδηλώνει τους διάφορους τομείς της οικονομίας πλατφόρμας και προσφέρει σχετικά παραδείγματα.

Η Eurofound διακρίνει τους ακόλουθους τομείς οικονομίας πλατφόρμας:

<b>Τομέας οικονομίας πλατφόρμας</b>	<b>Παρέχεται Εργασία μέσω πλατφόρμας;</b>	<b>Παραδείγματα Παρεχόμενων Υπηρεσιών</b>	<b>Εταιρικά Παραδείγματα</b>
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 μεταφορά φαγητού	Glovo και Deliveroo

Πηγή: Προσαρμοσμένη από την βάση δεδομένων της Eurofound, 2018

Στο πλαίσιο των τριών τομέων της οικονομίας πλατφόρμας, στους οποίους διεξάγεται εργασία η Eurofound εντόπισε 10 τύπους που εμφανίζονται πλέον συχνά στην Ευρώπη κρίνοντας τον αριθμό των πλατφορμών και των εργαζομένων.

Οι κυριότερες διαφορές μεταξύ αυτών των τύπων είναι:

- το εύρος των καθηκόντων (από μικρές εργασίες έως μεγάλα έργα)
- την μορφή παροχής των υπηρεσιών (δηλαδή αν οι εργασίες πραγματοποιούνται επιτόπια [on location] ή διαδικτυακά)
- το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτούνται για τα καθήκοντα αυτά (οι εργασίες ρουτίνας απαιτούν ελάχιστες δεξιότητες και γνώσεις για την εκτέλεση μίας εργασίας, ενώ η εξειδικευμένη εργασία απαιτεί υψηλότερες δεξιότητες και πιθανώς εμπειρία ή κατάρτιση) ·
- το ποιος καθορίζει την κατανομή εργασίας. Αυτός μπορεί να είναι ο πελάτης, ο εργαζόμενος ή η πλατφόρμα
- την διαδικασία αντιστοίχισης (μία απλή προσφορά εργασίας ή μορφή διαγωνισμού;)

Οι δέκα τύποι που προκύπτουν είναι οι εξής:

Τύπος	Χαρακτηριστικά				Παραδείγματα Πλατφόρμας
	Μορφή παροχής εργασιών	Κλίμακα εργασιών	Ποιος καθορίζει την εργασία	Μορφή αντιστοίχισης	
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 μετρίων δεξιοτήτων καθορισμένη από τον πελάτη	Επιτόπια	Μεγάλη	Πελάτης	Προσφορά	Oferia
Επιτόπια εργασία μετρίων δεξιοτήτων καθορισμένη από τον εργαζόμενο	Επιτόπια	Μεγάλη	Εργαζόμενος	Προσφορά	Listminut
Διαδικτυακή εργασία click work μετρίων 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 της Eurofound, 2018

Στην μελέτη του ο Schmidt (2018) προτείνει μία ταξινόμηση των ψηφιακών πλατφορμών για να αποφεύγονται οι συγχύσεις με την ορολογία. Αρχικά διακρίνει τρεις κατηγορίες:

- 1) Πρώτη κατηγορία είναι το cloudwork (ψηφιακή εργασία μέσω διαδικτύου). Αν η εκτελούμενη εργασία είναι ανεξάρτητη από την τοποθεσία ή μπορεί να γίνει εξ αποστάσεως μέσω του διαδικτύου, πρόκειται για cloudwork.
- 2) Δεύτερη κατηγορία είναι το crowdwork (ή πληθοπορισμός). Αν μία δουλειά διασπάται σε πολλαπλά μέρη, τα οποία αναλαμβάνει να διεκπεραιώσει ένα άγνωστο πλήθος ατόμων στο διαδίκτυο για ένα μικρό ποσό, τότε πρόκειται για crowdwork. Εάν τα κομματάκια είναι πολύ μικρά (όπως και η αμοιβή), τότε πρόκειται για microtasking crowdwork. Αν πρόκειται για μεγάλο έργο που δεν μπορεί να διασπαστεί, πολλά άτομα μπορούν να υποβάλλουν την εργασία τους, όμως ένα μόνο αποτέλεσμα επιλέγεται και αμείβεται, τότε αναφερόμαστε σε δημιουργική εργασία μέσω διαγωνισμού (contest-based crowdwork).
- 3) Τρίτη κατηγορία είναι το gigwork (ψηφιακή εργασία που εξαρτάται από τον χώρο). Σε αυτήν την περίπτωση το έργο πρέπει να εκτελεστεί σε συγκεκριμένο μέρος και χρόνο, από συγκεκριμένο άτομο.

Ανάμεσα στις τρεις αυτές διαστάσεις ο Schmidt επισημαίνει έξι συγκεκριμένους τύπους ψηφιακής πλατφόρμας. Στο cloudwork, κατατάσσει την ανεξάρτητη αγορά (freelance marketplace), το microtasking crowdwork και το contest-based creative crowdwork. Στο gigwork κατατάσσει τις υπηρεσίες διαμονής, τις υπηρεσίες μεταφορών και διανομής και τις υπηρεσίες που προσφέρονται στην οικία, αλλά και τις προσωπικές υπηρεσίες.

Όλοι οι τύποι ψηφιακών πλατφορμών αναδεικνύουν σημαντικές προκλήσεις σε σχέση με την ιδιωτική ζωή, την προστασία των προσωπικών δεδομένων, το εργατικό δίκαιο, τις δίκαιες αμοιβές.

Κάτωθι θα αναλυθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι έξι τύποι ψηφιακής πλατφόρμας που διακρίνει ο Schmidt.

Αρχικά πρέπει να σημειωθεί ότι η πλατφόρμα συνδέει τα τρία ενδιαφερόμενα μέρη: τους πελάτες, τους εργαζόμενους, αλλά και τον πάροχο (την ίδια την πλατφόρμα). Σχηματικώς ένα τρίγωνο θα ήταν κατάλληλο για να απεικονίσει την σύνδεση μεταξύ τους. Εξετάζοντας τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των τριών μερών, βλέπουμε ότι η πλατφόρμα μπορεί να δρα ως μεσάζοντας, συνδέοντας απλώς πελάτες και εργαζόμενους με το κατάλληλο λογισμικό ή



μπορεί και να ελέγχει την αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Στην δεύτερη περίπτωση διερωτάται κανείς εάν η πλατφόρμα δρα ως μία μορφή προσωρινής εργοδοσίας. Στο τρίγωνο αντιλαμβανόμαστε και μία σχετική ασυμμετρία πληροφόρησης, καθώς πελάτες και εργαζόμενοι δεν βλέπουν παρά μόνο ότι τους επιτρέπει η πλατφόρμα, σε αντίθεση με την ίδια την πλατφόρμα που συγκεντρώνει μεγάλο όγκο δεδομένων από τα άλλα δύο μέρη που και μπορεί κάλλιστα να τα εκμεταλλευτεί, αλλά και να επηρεάσει την αλληλεπίδραση μεταξύ των ενδιαφερομένων.

### **2.2.1 Ελεύθερες (freelance) αγορές**

Στις freelance αγορές η εξωτερική ανάθεση εργασίας (outsourcing) περνάει από το επίπεδο της επιχείρησης σε ατομικό επίπεδο. Οι πελάτες της εκάστοτε πλατφόρμας μπορούν να βρουν κατάλληλα άτομα να αναλάβουν την εργασία και τα άτομα μπορούν να προσφέρουν την εργασία τους στους πελάτες που επιλέγουν. Συνήθως οι εργασίες που εκτελούνται σε αυτές τις περιπτώσεις είναι περίπλοκες, εξειδικευμένες, τεχνικές και συχνά υψηλά αμειβόμενες. Παραδείγματα τέτοιων εργασιών είναι η ανάπτυξη λογισμικού, η γραφιστική, το μάρκετινγκ, η συγγραφή, διάφορες νομικές υπηρεσίες κλπ.

Η διαμεσολάβηση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης χρεώνει συνήθως ένα ποσοστό (10-20%) τους ανεξάρτητους εργαζόμενους, ενώ για τους πελάτες είναι συχνά δωρεάν. Πάντως σε γενικές γραμμές τα άτομα που εργάζονται σε αυτόν τον τύπο δηλώνουν ευχαριστημένα. Παρόλα αυτά κινδυνεύουν λόγω της ύπαρξης του παγκόσμιου ανταγωνισμού, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τις αμοιβές τους. Επιπλέον υπόκεινται σε πιο στενό έλεγχο με λογισμικό που καταγράφει διαρκώς την εργασιακή τους συμπεριφορά παρόλο που εργάζονται από το σπίτι. Οι εργαζόμενοι συχνά το αποδέχονται αυτό, γιατί πιστεύουν ότι είναι τρόπος να δείξουν τις δεξιότητες και την αξιοπιστία τους.

### **2.2.2 Πληθοποριστική εργασία (Crowdwork)**

Το microtasking περιλαμβάνει πολλές, μικρές, επαναλαμβανόμενες εργασίες, οι οποίες μοιράζονται σε ένα μεγάλο, απροσδιόριστο πλήθος ατόμων. Τα άτομα επιλέγουν μόνα τους ποια εργασία θα αναλάβουν και τέτοιου τύπου εργασίες είναι συνήθως για ανειδίκευτους, με αποτέλεσμα αυτοί οι εργαζόμενοι να θεωρούνται αντικαταστατοί. Οι διαδικασίες που ακολουθούνται για την εκτέλεση των εργασιών είναι ως επί το πλείστον αυτοματοποιημένες και θυμίζουν αρκετά την εργασία στην γραμμή παραγωγής. Οι αρχές του microtasking

προσομοιάζουν στις αρχές που περιγράφει ο Taylor στο βιβλίο του Αρχές Επιστημονικού Μάνατζμεντ (1911). Τέτοιου είδους εργασίες αναμένεται να αυτοματοποιηθούν πλήρως στο μέλλον, καθώς οι μηχανές θα μπορούν να τις εκτελούν με μικρότερο κόστος από τους ανθρώπους.

Παραδείγματα *microtasking* αποτελούν: η επαλήθευση βάσεων δεδομένων, η απομαγνητοφώνηση κειμένων, η περιγραφή προϊόντων, η ψηφιοποίηση δεδομένων, ο συντονισμός περιεχομένου στα κοινωνικά δίκτυα κ.ο.κ. Στα κοινωνικά δίκτυα γίνεται έλεγχος από συντονιστές για να ανακαλύψουν τυχόν ακατάλληλο περιεχόμενο για την πλατφόρμα. Στην περίπτωση του *microtasking*, ο πελάτης δεν επιλέγει κάποιον για την εργασία, απλώς αυτή είναι διαθέσιμη για εκτέλεση από το διαθέσιμο πλήθος εργαζομένων.

Οι αμοιβές είναι πολύ μικρές και οι εργαζόμενοι δύσκολα μπορούν να διαμαρτυρηθούν στην περίπτωση που δεν αμειφθούν. Συνήθως δεν υπάρχει κάποιος ανώτερος υπεύθυνος, αλλά ένας αλγόριθμος που κρίνει την δουλειά τους. Τα άτομα δεν δέχονται κανένα έλεγχο και δεν είναι υποχρεωμένα να συνεχίσουν την εργασία εάν δεν το επιθυμούν. Και οι πελάτες όμως δεν λογοδοτούν αν δεν πληρώσουν, έστω και αν χρησιμοποιήσουν το αποτέλεσμα της εργασίας. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι απαιτούσαν κάποια κατώτατη αμοιβή, θα έπρεπε και αυτοί να δεχθούν μεγαλύτερο έλεγχο από την πλευρά του πελάτη.

### **2.2.3 Δημιουργική εργασία μέσω διαγωνισμού (Contest –based creative crowdwork)**

Στην περίπτωση της δημιουργικής εργασίας σε ψηφιακή πλατφόρμα μέσω διαγωνισμού απαντάμε κυρίως τον τομέα της γραφιστικής και ιδιαίτερα τον σχεδιασμό λογότυπων, αλλά και τομείς όπως το *web-design*, ο σχεδιασμός προϊόντων, οχημάτων κ.λπ. Σε αυτόν τον τύπο η εργασία αμείβεται συνήθως υψηλά, όμως από τον μεγάλο αριθμό των ατόμων που θα εκτελέσουν το έργο και θα το καταθέσουν, μόνο ένας θα επιλεγεί και θα αμειφθεί. Οι υπόλοιποι εκτελούν μία εργασία που απαιτεί κόπο και χρόνο, χωρίς να πάρουν τίποτα σε αντάλλαγμα. Αυτού του είδους η δημιουργική εργασία δεν μπορεί να διασπαστεί όπως γίνεται στο *microtasking*, ούτε το τελικό αποτέλεσμα μπορεί να κριθεί από έναν απλό αλγόριθμο, γιατί είναι εργασία δημιουργική και πολύπλοκη. Το κατά πόσο τα σχέδια που υποβάλλονται επιτυγχάνουν τον στόχο τους, εξαρτάται από την γνώμη του πελάτη. Η δημιουργική εργασία μέσω διαγωνισμού θυμίζει την πρακτική χωρίς αμοιβή (*internship*), όπου οι *interns* σπαταλούν πολύ κόπο και χρόνο, χωρίς κανένα αντάλλαγμα, με το κίνητρο ότι η δουλειά τους θα αναγνωριστεί

και θα τους προσφερθεί τελικά μία μόνιμη θέση εργασίας. Έτσι και οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας πιστεύουν ότι μέσω της εμπειρίας και των ικανοτήτων που θα αποκομίσουν, θα έχουν μία ευκαιρία να διεισδύσουν στην κανονική αγορά εργασίας. Άρα σε αντίθεση με το microtasking, όπου τα άτομα είναι αόρατα μέσα στο πλήθος, εδώ οι εργαζόμενοι είναι ορατοί, όπως και όλη τους η πορεία και προσπαθούν διαρκώς να «χτίσουν» την φήμη τους. Αυτή η ιδέα τους πείθει να εργάζονται πιο σκληρά.

#### **2.2.4 Υπηρεσίες διαμονής**

Σε όλους είναι πλέον γνωστός ο όρος «Airbnb». Η Airbnb είναι εταιρεία που ιδρύθηκε στην Silicon Valley το 2008 και είναι η γνωστότερη και μεγαλύτερη εταιρεία όπου γίνονται καταχωρήσεις από ιδιώτες που προσφέρουν δωμάτια ή ολόκληρες οικίες για διαμονή. Οι περισσότερες προσφερόμενες καταχωρήσεις βρίσκονται μέσα στις πόλεις και συχνά σε γειτονιές που αποτελούν πόλο έλξης των τουριστών. Στην πλατφόρμα βρίσκει κανείς περί των δύο εκατομμυρίων καταχωρήσεων σε 34000 πόλεις σε όλο τον κόσμο. Η Airbnb παρουσιάζεται ως εταιρεία που προσφέρει υπηρεσίες για την οργάνωση βραχυχρόνιας διαμονής σε ελεύθερα δωμάτια σε κατοικίες ιδιωτών ή σε ολόκληρες κατοικίες. Τονίζουν ιδιαιτέρως την σπιτική ατμόσφαιρα που επικρατεί σε τέτοιου είδους καταλύματα σε αντίθεση με τα κλασικά τουριστικά καταλύματα, όπως τα ξενοδοχεία. Παρόλα αυτά σήμερα έχει δημιουργηθεί πλέον μία αγορά, όπου «επαγγελματίες οικοδεσπότες» συγκεντρώνουν ακίνητα με σκοπό την εμπορική τους εκμετάλλευση μέσω της πλατφόρμας.

Η κυριότερη κριτική σε αυτόν τον τύπο πλατφόρμας είναι ότι δημιουργεί μεγάλα προβλήματα στους μόνιμους κατοίκους των πόλεων, καθώς αποσύρουν από την αγορά τεράστιο αριθμό κατοικιών που χρειάζονται οι ίδιοι οι κάτοικοι για μακροχρόνια ενοικίαση. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να δημιουργηθούν νόμοι για την συγκράτηση αυτού του φαινομένου σε πόλεις όπως η Νέα Υόρκη και το Βερολίνο. Από τις παραπάνω περιπτώσεις κατανοεί κανείς ότι αυτός ο τύπος υπηρεσιών πλατφόρμας που συνδέονται με την τοποθεσία έχουν πιο προφανείς επιπτώσεις στην τοπική κοινωνία απ' ότι για παράδειγμα η εργασία μέσω cloud. Γι' αυτό και είναι πιο εύκολο να δημιουργηθεί ένα ρυθμιστικό πλαίσιο, σε τοπικό όμως επίπεδο.

### **2.2.5 Υπηρεσίες μεταφορών και διανομής**

Στην περίπτωση των υπηρεσιών μεταφοράς το πρώτο παράδειγμα που έρχεται στα χείλη όλων είναι το ήδη αναφερθέν παράδειγμα της Uber. Για τους επιβάτες αποτελεί μία εύκολη, γρήγορη λύση που κατά την γνώμη τους είναι πιο αξιόπιστη, πιο ασφαλής και πιο φθηνή από το κλασικό ταξί. Και από την πλευρά των εργαζόμενων οδηγών, το Uber φάνηκε αρχικά ως μία «ευλογία», εφόσον τους χάριζε ευελιξία και αυτονομία. Όταν στην συνέχεια η πλατφόρμα έδωσε σε όποιον κατέχει άδεια οδήγησης, την δυνατότητα να γίνει οδηγός, ο ανταγωνισμός έγινε τεράστιος. Έτσι και η ικανοποίηση των οδηγών έπεσε κατακόρυφα. Πρόβλημα δεν αποτελεί μόνο ο ανταγωνισμός, αλλά και οι μηχανισμοί που χρησιμοποιεί το Uber προκειμένου να μεταφέρει το μεγαλύτερο ρίσκο και κόστος της εταιρείας στους οδηγούς.

Αρχικά η Uber αποκαλούσε τους οδηγούς επισήμως «συνεργάτες», γρήγορα έγινε όμως προφανές ότι οι οδηγοί βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Αποτελούν τον μόνο παράγοντα μέσα από τον οποίο η εταιρεία μπορεί να μειώσει το κόστος και να επιβιώσει στον ανταγωνισμό με τις αντίστοιχες υπηρεσίες.

Στον τομέα της διανομής οι ψηφιακές πλατφόρμες δρουν ως μεσάζοντες ανάμεσα στα εστιατόρια και τον πελάτη. Δίνουν την ευκαιρία σε εστιατόρια που δεν πρόσφεραν υπηρεσίες διανομής, να το πράξουν. Γι' αυτήν την μεσιτεία, η πλατφόρμα παίρνει μία προμήθεια ανά παραγγελία από τα εστιατόρια. Συνήθως αυτή η προμήθεια είναι υψηλή (πχ 30%), αλλά τα εστιατόρια συναινούν, καθώς ευελπιστούν σε πιο υψηλά κέρδη από την αυξημένη εμβέλεια των υπηρεσιών που προσφέρουν.

Οι οδηγοί που εργάζονται για την πλατφόρμα και αναλαμβάνουν την διανομή δουλεύουν με συγκεκριμένες βάρδιες εντός των οποίων πρέπει να είναι διαθέσιμοι να εξυπηρετήσουν την περιοχή που έχουν αναλάβει. Συνήθως αμείβονται με την ώρα συν μία σταθερή αμοιβή ανά παράδοση. Επίσης η ευθύνη για την ασφάλεια (ατυχήματος κλπ) ανήκει στους οδηγούς. Ελληνικά παραδείγματα τέτοιων υπηρεσιών είναι το e-food και το deliveras.

### **2.2.6 Οικιακές εργασίες και προσωπικές υπηρεσίες**

Πρόκειται για υπηρεσίες που παρέχονται συνήθως στην οικία του πελάτη. Ακριβώς επειδή παρέχονται στον ιδιωτικό χώρο του πελάτη, η εμπιστοσύνη και η ποιότητα είναι ιδιαίτερα

σημαντικοί παράγοντες σε αυτήν την περίπτωση. Για παράδειγμα ο πελάτης πρέπει να εμπιστεύεται τον εργολάβο για να τον αφήσει μόνο του στην οικία, όταν αυτός εργάζεται.

Άλλες υπηρεσίες που παρέχονται πλέον μέσω ψηφιακής πλατφόρμας είναι η φύλαξη παιδιών, η φροντίδα και νοσηλεία στο σπίτι, αλλά και σεξουαλικού περιεχομένου υπηρεσίες.

Ένα πρόβλημα που προκύπτει σε αυτόν τον τύπο εργασίας μέσω πλατφόρμας είναι το γεγονός ότι τα άτομα που αναλαμβάνουν τέτοιου είδους εργασίες συχνά δεν έχουν επαγγελματική συμπεριφορά και δεν παρέχουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες, όπως αναμένεται από τους πελάτες, αλλά και από τις ίδιες τις πλατφόρμες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι πελάτες να προβαίνουν συχνά σε νομικές ενέργειες εναντίον της πλατφόρμας. Οι πλατφόρμες τελικά αναγκάζονται να εκπαιδεύσουν τα άτομα προκειμένου να αποκτήσουν πιο επαγγελματική συμπεριφορά ή να επιστρέψουν σε παραδοσιακές μορφές εργασιακών σχέσεων.

## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>

### Τα κοινωνικά διακυβεύματα της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας

Σε αυτό το σημείο θα συζητηθεί ο κοινωνικός αντίκτυπος της εργασίας μέσω πλατφόρμας. Αυτό είναι ίσως το πιο σημαντικό ζήτημα που μας απασχολεί σε αυτήν την εργασία, καθώς οι πρώτες έρευνες που έχουν γίνει, δείχνουν ότι οι επιπτώσεις είναι σοβαρές και πόρρω απέχουν από την ωραία εικόνα της αυτονομίας, της ευελιξίας και της δημιουργικότητας, που προβάλλεται από τις πλατφόρμες.

#### 3.1 Συνθήκες εργασίας

Οι ψηφιακές πλατφόρμες αναπτύσσουν μία παράλληλη αγορά εργασίας, η οποία είναι υπερελαστική και όπου η εργασία δεν διέπεται από καμία εργασιακή σύμβαση. Δεν υπάρχουν καθορισμένες αμοιβές, συγκεκριμένα ωράρια εργασίας, χώρος εργασίας (συνήθως), εκπαίδευση, πρόσβαση σε συλλογικές δράσεις. Ο εργαζόμενος ή «συνεργάτης» πρέπει να φροντίσει ως αυτοαπασχολούμενος για τα θέματα της κοινωνικής ασφάλισης, της υγιεινής και ασφάλειας κοκ. Εδώ πρέπει να υπογραμμιστεί ξανά η ταχύτητα με την οποία κερδίζει έδαφος αυτή η νέα μορφή εργασίας. Αυτή η ταχεία ανάπτυξη έχει βρει απροετοίμαστους τους νομοθέτες. Ο αντίκτυπος αυτής της ταχύρρυθμης εξέλιξης δύναται να έχει σοβαρό αντίκτυπο στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

#### 3.2 Ο εργαζόμενος

Τα πρώτα σημαντικά ερωτήματα που προκύπτουν αφορούν τον ίδιο τον εργαζόμενο. Πρόκειται για έναν ελεύθερο επαγγελματία ή βρίσκεται σε μία σχέση εξάρτησης με την πλατφόρμα; Έχει το δικαίωμα να αρνηθεί μία εργασία που του ανατίθεται; Είναι οι αμοιβές του προσαρμοσμένες στο γεγονός ότι χρησιμοποιεί και συντηρεί τον δικό του εξοπλισμό, ότι πληρώνει για την ασφάλιση του ή για το γεγονός ότι δεν έχει καμία κάλυψη σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος;

Προσπάθειες να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα έχουν γίνει, αλλά δεν υπάρχει καταληκτικό συμπέρασμα.

Συγκεκριμένα η Irani (2015) αποκαλεί τους crowdworkers «ψηφιακούς σκλάβους». Υπάρχει ένα μεγάλο μέρος εργαζομένων που δουλεύει στις «σκιές» εκτελώντας καθήκοντα για εταιρείες γίγαντες, όπως η Google και η Amazon. Αυτά το «ανώνυμο» πλήθος διαχειρίζεται ένα τεράστιο όγκο δεδομένων για αυτές τις εταιρείες σε πραγματικό χρόνο. Παρατηρούμε έναν τρομακτικό κατακερματισμό της εργασίας σε αυτές τις περιπτώσεις. Το πλήθος που διαχειρίζεται τα δεδομένα δεν εργάζεται με το ίδιο καθεστώς εργασίας και δεν απολαμβάνει κανένα από τα δικαιώματα και τα οφέλη που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στα κεντρικά γραφεία της Google για παράδειγμα. Δεν βλέπουν ποτέ τις υπερσύγχρονες εγκαταστάσεις, το δημιουργικό περιβάλλον, τους άλλους εργαζόμενους. Αντίθετα πάντως, αυτός ο καινοτόμος χώρος εργασίας που δεν διέπεται από την κλασική ιεραρχία και που διαχέεται από περισσή δημιουργικότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από αυτά τα άτομα που επεξεργάζονται τον τεράστιο όγκο δεδομένων και τα οποία δεν φαίνονται πουθενά επισήμως και απέχουν από την λαμπερή βιτρίνα της Google.

Μία εύστοχη παρατήρηση είναι ότι η πληθοποριστική εργασία προσιδιάζει με έναν ψηφιακό τεύλορισμό. Η εργασία σπάει σε πολλά μικρά κομμάτια που είναι απλά και έχουν επαναληπτικό χαρακτήρα, ενώ δεν χρειάζονται ιδιαίτερες δεξιότητες για να εκτελεστούν. Είναι σαν οι εργαζόμενοι αυτοί να είναι πλέον μόνο εργαλεία και όχι άνθρωποι.

### **3.3 Ισορροπία προσωπικής-εργασιακής ζωής**

Η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας παρουσιάζει ιδιαίτερους κίνδυνους για την οριοθέτηση της προσωπικής ζωής. Είναι πλέον δύσκολο για το άτομο που εργάζεται μέσα από την πλατφόρμα στο σπίτι να κατανοήσει τα όρια μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής του ζωής, εφόσον δεν υπόκειται σε συγκεκριμένους όρους που θα του υπαγόρευε μία κλασική εργασιακή σχέση. Υπάρχουν βέβαια και αυτοί που υποστηρίζουν ότι αυτή η πτυχή είναι θετική, επειδή προσφέρει στο άτομο ελευθερία και ευελιξία.

Ακόμα και οι εργαζόμενοι που έχουν μία εξαρτημένη εργασιακή σχέση και δουλεύουν μέσω του διαδικτύου-cloud είναι πιθανόν να έχουν επιπτώσεις στην προσωπική τους ζωή. Για παράδειγμα πόσο εύκολο είναι για κάποιον που μένει στην Ελλάδα και εργάζεται μέσω διαδικτύου στην Κίνα να διαρρυθμίσει τον προσωπικό του χρόνο;

### **3.4 Ανισότητες και μισθολογική στασιμότητα**

Η εργασία μέσω πλατφόρμας δημιουργεί ανισότητες. Όταν ο Robert Reich (2015) πραγματοποίησε μία στατιστική ανάλυση στην πλατφόρμα Upwork, παρατήρησε μία πόλωση μεταξύ των εργαζομένων στην πλατφόρμα, καθώς η μεγαλύτερη μερίδα των προσφορών εργασίας αποτελούσε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, ενώ ελάχιστες ήταν οι υψηλά αμειβόμενες προσφορές.

Στην παραδοσιακή αγορά εργασίας, η αμοιβή υπολογίζεται με βάση την απόλυτη επίδοση του εργαζομένου, ενώ στην ψηφιακή αγορά εργασίας βασίζεται στην σχετική επίδοση του εργαζομένου (πχ ο εργαζόμενος που δημιουργεί ένα ελάχιστο καλύτερο project από κάποιον άλλον-ή καλύτερο κατά την γνώμη του ‘εργοδότη’- θα είναι πιο περιζήτητος στην αγορά και θα την κατακτήσει).

Επίσης μία σημαντική παρατήρηση είναι η ανεξαρτητοποίηση της παραγωγικότητας από την εργασία. Ενώ βλέπουμε συνεχώς τα ποσοστά της εργασίας να κατρακυλούν και την ανεργία να αυξάνεται κατακόρυφα, η παραγωγικότητα εξακολουθεί να ανεβαίνει.

Μία άλλη ανισότητα που παρατηρείται είναι η δυσχερής θέση στην οποία βρίσκονται οικογένειες με χαμηλότερο εισόδημα. Αυτές οι οικογένειες μπορεί να μην έχουν πρόσβαση στα ψηφιακά εργαλεία που έχει μεγάλη μερίδα της κοινωνίας.

Σημειώνεται εδώ ότι τα ψηφιακά εργαλεία που διαθέτουμε πλέον θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν τις πιο αδύναμες οικογένειες και να ενδυναμώσουν τις τοπικές κοινότητες. Εάν αυτό γινόταν πραγματικότητα, τότε ίσως να αποκτούσε και ουσιαστικό νόημα ο όρος «οικονομία διαμοιρασμού».

### **3.5 Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων**

Η λεγόμενη ευελιξία και η αυτονομία που προσφέρουν οι πλατφόρμες κρύβουν πολλαπλούς κινδύνους, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας, η αύξηση του στρες και των εργασιακών ωραρίων, ενώ όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, λείπουν τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ταυτόχρονα η ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου βαραίνει τον ίδιο.

Γενικά διαφαίνεται σήμερα η τάση να αναλαμβάνει ο καθένας όλο και περισσότερες ευθύνες και να προσπαθεί να ανταποκριθεί σε όλες τις πτυχές και τους ρόλους της ζωής του, όπως του εργαζόμενου, του γονέα, του φίλου κ.ο.κ.



### **3.6 Εκπαίδευση**

Το θέμα της εκπαίδευσης αποτελεί κεντρικό θέμα στην συζήτηση για την ψηφιακή οικονομία.

Η ψηφιακή οικονομία έχει διαρκώς ανάγκη από εργαζόμενους με δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες. Οι εργαζόμενοι που προσφέρουν την εργασία τους μέσω πλατφόρμας δεν είναι συνήθως υποχρεωμένοι να έχουν συγκεκριμένη εκπαίδευση ή εμπειρία. Αυτό που μετράει περισσότερο σε αυτήν την περίπτωση είναι η αξιολόγηση από τους προηγούμενους χρήστες των υπηρεσιών. Με αυτόν τον τρόπο οι παροχείς υπηρεσιών τείνουν να εστιάζουν υπερβολικά στην αξιολόγηση και σχεδόν καθόλου στην εκπαίδευση.

### **3.6 Προτάσεις Πολιτικών**

Καθώς η έννοια της εργασίας πλατφόρμας παραμένει σχετικά νέα και εξελίσσεται ταχέως, οι πιθανές επιπτώσεις της δεν είναι ακόμη πλήρως σαφείς και ενδέχεται να αναθεωρηθούν τα επόμενα χρόνια. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να εξετάσουν σε μεγαλύτερο βάθος την εργασία μέσω πλατφόρμας έτσι ώστε να καρπωθούν τα οφέλη που είναι εγγενή σε αυτό το μοντέλο εργασίας, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να περιορίσουν τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό και την κοινωνία. Παρακάτω αναφέρεται μία σειρά προτεινόμενων μέτρων πολιτικής για την άμβλυνση των αρνητικών επιπτώσεων και την αύξηση των θετικών αποτελεσμάτων από την εργασία μέσω πλατφόρμας (Eurofound, 2018). Αρχικά χρειάζεται ένας σαφής και ουδέτερος ορισμός της οικονομίας πλατφόρμας για να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα καλύπτουν τις στοχοθετημένες δραστηριότητες. Στην ιδανική περίπτωση, ο ορισμός αυτός θα πρέπει να είναι κοινός για τις πλατφόρμες, τους κοινωνικούς εταίρους, τις εθνικές κυβερνήσεις, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς (όπως ερευνητές και ΜΚΟ). Επιπλέον, ένας συμφωνημένος ορισμός θα πρέπει να συνοδεύεται από μια κοινή τυπολογία της πλατφόρμας, αναγνωρίζοντας την αυξανόμενη ετερογένεια αυτού του μοντέλου απασχόλησης.

Οι διάφοροι τύποι εργασίας στην πλατφόρμα έχουν εντελώς διαφορετικές συνέπειες για τους εργαζόμενους. Μπορεί να απαιτούνται στοχοθετημένα μέτρα προσαρμοσμένα σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας πλατφόρμας

Απαιτούνται μηχανισμοί αποτελεσματικής επίλυσης διαφορών για την εξασφάλιση της δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων. Οι πλατφόρμες είναι σε μεγάλο βαθμό αυτοματοποιημένες, πράγμα που σημαίνει ότι συχνά δεν προβλέπονται συγκεκριμένες

καταστάσεις από τον αλγόριθμο, οι οποίοι είναι ανεπαρκείς για την επίλυση προβλημάτων με πραγματικούς ανθρώπους. Επιπλέον, οι πελάτες της πλατφόρμας ενδέχεται να μην σέβονται πάντα τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας των διαδικτυακών διαγωνιζομένων. Πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα προσφυγής σε ανεξάρτητο τρίτο μέρος, προκειμένου να διασφαλιστεί αμερόληπτη μεταχείριση και να αντιμετωπιστούν οι συγκρούσεις μεταξύ του εργαζομένου και της πλατφόρμας.

Οι αξιολογήσεις πρέπει να είναι δίκαιες, διαφανείς και μεταβιβάσιμες μεταξύ των πλατφορμών. Συχνά οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα δεν έχουν κανένα μέσο να αμφισβητήσουν τις αθέμιτες αξιολογήσεις. Η δυνατότητα προσφυγής σε τέτοιες περιπτώσεις, παράλληλα με μεγαλύτερη διαφάνεια, θα προωθούσε δίκαια συστήματα διαβάθμισης για τους εργαζομένους.

Το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων στην πλατφόρμα πρέπει να αποσαφηνιστεί. Η ανομοιογένεια της εργασίας στην οικονομία της πλατφόρμας σημαίνει ότι δεν μπορεί να καλυφθεί ο εργαζόμενος από ένα ενιαίο καθεστώς απασχόλησης. Ορισμένες πλατφόρμες ασκούν σημαντικό έλεγχο πάνω στους εργαζόμενους, υποδηλώνοντας κάποιο επίπεδο υποταγής και δημιουργώντας μια σχέση εξάρτησης (αυτό ισχύει ιδιαίτερα για την εργασία που καθορίζεται από την πλατφόρμα). Από την άλλη πλευρά, άλλοι τύποι εργασίας πλατφόρμας προσομοιάζουν περισσότερο με την παραδοσιακή αυτοαπασχόληση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ορισμοί των εργαζομένων, των αυτοαπασχολούμενων και των ενδιάμεσων κατηγοριών ενδέχεται να απαιτούν αποσαφήνιση της εθνικής νομοθεσίας και αυστηρότερη επιβολή, προκειμένου να αποφευχθούν οι λανθασμένες ταξινομήσεις.

Στις περιπτώσεις που δημιουργείται μια κατάσταση εξαρτημένης απασχόλησης για τους εργαζόμενους στην πλατφόρμα, υπάρχει σαφές επιχείρημα για την ισχυρότερη προστασία του εργαζομένου. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την εισαγωγή ενός ελάχιστου ωριαίου μισθού, όταν οι εργασίες δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις ή από τον νόμιμο κατώτατο μισθό, αλλά θα μπορούσαν επίσης να συμπεριλαμβάνουν ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας (π.χ. διάρκεια βαρδιών ή διακοπών), πρόσβαση σε κατάρτιση ή υγεία κλπ. Θα πρέπει να προωθηθούν απλοί φορολογικοί κανόνες για τα κέρδη στην οικονομία της πλατφόρμας. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής στην ΕΕ θα μπορούσαν να εξετάσουν ένα φορολογικό όριο, παρόμοιο με το βελγικό φορολογικό καθεστώς για την πλατφόρμα.

Οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα πρέπει να εκπροσωπούνται συλλογικά. Μέχρι στιγμής, οι προσπάθειες σχετίζονται κυρίως με τους εργαζόμενους που πραγματοποιούν καθήκοντα που

καθορίζονται από την πλατφόρμα. Οι δραστηριότητες των παραδοσιακών αντιπροσωπευτικών οργάνων, των νεοεμφανιζόμενων φορέων και των πρωτοβουλιών των εργαζομένων είναι ακόμη περιορισμένες και αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά τον καλύτερο τρόπο κινητοποίησης και εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η ενισχυμένη ανταλλαγή εμπειριών και ιδεών μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών στην Ευρώπη θα ενισχύσει την κοινή μάθηση σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των ιδιαιτεροτήτων αυτής της μορφής εργασίας και μπορεί ακόμη να συμβάλει στη δημιουργία κοινών πρωτοβουλιών για αυξημένη διαπραγματευτική ισχύ. Θα πρέπει επίσης να ενθαρρυνθεί η συνεργασία μεταξύ των παραδοσιακών αντιπροσωπευτικών οργάνων και των νεοεμφανιζόμενων δομών ώστε να αποκομίσουν τα οφέλη που είναι εγγενή στις διάφορες προσεγγίσεις.

## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>

### Η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας μέσα από τα ερευνητικά δεδομένα

#### 4.1 Έρευνα 1<sup>η</sup>: Crowdwork in Europe, Preliminary Results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands (2016)

Αυτή η έρευνα εξετάζει συνοπτικά τα υπάρχοντα στοιχεία σχετικά με την έκταση και τα χαρακτηριστικά της «εργασίας πλήθους» γενικά και παρουσιάζει τα αποτελέσματα από πέντε έρευνες στα προαναφερθέντα κράτη-μέλη. Το κοινό ερευνητικό πρόγραμμα διεξήχθη από το Πανεπιστήμιο του Hertfordshire σε συνεργασία με το Ίδρυμα Ευρωπαϊκών Προοδευτικών Μελετών (FEPS) και την UNI Europa, την ένωση ευρωπαϊών εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών.

Στην έκθεση αυτή διερευνάται ο τρόπος που οι crowdworkers χρησιμοποιούν τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες για να αυξήσουν το εισόδημα τους. Επίσης γίνεται προσπάθεια να προσδιοριστούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στις πλατφόρμες.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η εργασία πλήθους δεν αυξάνεται μόνο με ταχύ ρυθμό, αλλά εξαπλώνεται και σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στην έρευνα διακρίνονται τέσσερις ευρείς τύποι πλατφορμών. Αυτοί περιλαμβάνουν: α) δημιουργικές εργασίες που απαιτούν υψηλές δεξιότητες και μπορούν να παραδοθούν ηλεκτρονικά από οπουδήποτε στον κόσμο (το Upwork είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα), β) επαναλαμβανόμενη εργασία που δεν χρειάζεται υψηλές δεξιότητες και μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί ανεξάρτητα από την τοποθεσία (το Clickworker είναι ένα παράδειγμα), γ) χειρωνακτικές εργασίες που πραγματοποιούνται στον χώρο του πελάτη (το Taskrabbit είναι ένα τυπικό παράδειγμα) και δ) η εργασία που έχει σχέση με τις μεταφορές και την διανομή (το Uber είναι ένα παράδειγμα).

#### Αποτελέσματα έρευνας

Η έρευνα διαπίστωσε σημαντική συμμετοχή των ερωτηθέντων στην οικονομία πλατφόρμας. Μεταξύ 8% (στην Ολλανδία, την Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο) και 26% (στην Αυστρία) χρησιμοποίησε διαδικτυακές πλατφόρμες για ενοικίαση καταλυμάτων σε πελάτες. Το ποσοστό που είχε πραγματοποιήσει εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας ήταν 9% στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ολλανδία, 10% στη Σουηδία, 12% στη Γερμανία και 19% στην Αυστρία. Ωστόσο, για πολλούς από τους ερωτηθέντες, αυτός ο τύπος εργασίας φαίνεται να ήταν κάτι

περιστασιακό που αποτελεί ένα μικρό συμπλήρωμα στο συνολικό εισόδημα των ατόμων και όχι κύρια πηγή εισοδήματος. Το ποσοστό που πραγματοποιεί τέτοιου είδους εργασίες τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα ήταν μεταξύ 5% και 9% των ερωτηθέντων, ενώ το ποσοστό ανέβαινε στο 6% -13% για μία φορά το μήνα.

#### Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων πλήθους.

Υπάρχει μικρή διαφορά μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την τάση να εργαστούν μέσω πλατφόρμας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι γυναίκες είναι κάπως πιο πιθανό να το πράξουν (52%), αλλά στις άλλες χώρες κυριαρχούν οι άνδρες, που αποτελούν το 56% έως το 62% του εργατικού δυναμικού που εκτελεί crowdwork. Αυτοί που απασχολούνται εντατικά (τουλάχιστον εβδομαδιαίως) παρουσιάζουν παρόμοιο προφίλ, με τους άνδρες να αποτελούν το 59% έως 63% του συνόλου εκτός Ηνωμένου Βασιλείου και το 47% στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Οι εργαζόμενοι πλήθους είναι πιθανότερο να προέρχονται από νεότερες ηλικιακές ομάδες, ειδικά στη Σουηδία, όπου το 57% των εργαζομένων πλήθους είναι κάτω των 35 ετών (σε σύγκριση με το 42% στις Κάτω Χώρες, το 47% στην Αυστρία, το 51% στη Γερμανία και το 50% το Ηνωμένο Βασίλειο). Παρ'όλα αυτά, οι εργαζόμενοι πλήθους συναντώνται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, μεταξύ 11% (στη Σουηδία) και 17% (στην Ολλανδία) με εργαζομένους ηλικίας 55 ετών και άνω.

Οι πληροφορίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά του πλήθους του εργατικού δυναμικού είναι σπάνιες. Η πιο μελετημένη ομάδα είναι οι «Turkers» που εργάζονται για το Amazon Mechanical Turk (AMT) στις ΗΠΑ και, σε μικρότερο βαθμό, στην Ινδία. Μια πρόιμη μελέτη (το 2010) διαπίστωσε ότι είχαν την τάση να έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, με το 63% να έχει πτυχία πανεπιστημίου, σε σύγκριση με τον εθνικό μέσο όρο των ΗΠΑ που κυμαίνεται στο 25%. Οι Turkers ήταν νέοι, με μέση ηλικία 30 ετών και το 69% ήταν γυναίκες. Ωστόσο, καθώς η εργασία στο Turk αυξάνεται, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά έχουν αλλάξει. Η Irani αναφέρει ότι οι Turkers που έχει συναντήσει απαρτίζονται από απολυμένους εκπαιδευτικούς, επαγγελματίες με κινητικές δυσκολίες, στρατιωτικούς συνταξιούχους, αγοραφοβικούς συγγραφείς, φοιτητές με υποτροφίες, γονείς που δεν εργάζονται κλπ. Η έρευνα του 2014 στους Turkers διαπίστωσε ότι 52% των συμμετεχόντων είναι άνδρες, νέοι (48% γεννημένοι την δεκαετία του '80), μορφωμένοι (άνω του 90%) και γνώστες του διαδικτύου. Μια άλλη μελέτη έδειξε ότι η μέση ηλικία των εργαζομένων στο AMT στην Ινδία ήταν 27 και στις ΗΠΑ 33, με

το 27% του ινδικού δείγματος να είναι γυναίκες, έναντι 58% στις ΗΠΑ.

### Είδος εργασίας που εκτελείται από τους crowdworkers

Τα στοιχεία από την έρευνα δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι εκτελούν μόνο έναν τύπο εργασίας μέσω πλατφόρμας, αλλά εκτελούν οποιοδήποτε είδος εργασίας είναι διαθέσιμο προκειμένου να αποκτήσουν ένα επιπλέον εισόδημα. Όταν ερωτήθηκαν ποια από τους τρεις τύπους εργασίας πλήθους αναζητούν κυρίως, η πλειοψηφία των ατόμων ανέφερε περισσότερες από μία (με τον μέσο όρο να κυμαίνεται από 1,9% έως 2,1% μεταξύ ανδρών και 1,7% έως 1,8% μεταξύ γυναικών).

### Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων πλήθους

Οι συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία πλήθους έχουν σημαντικές επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας. Εντούτοις, η μεγάλη ποικιλομορφία της εργασίας πλήθους περιπλέκει και πάλι την ανάλυση. Εδώ γίνεται διαχωρισμός σε διαδικτυακούς και μη εργαζόμενους, επειδή οι χώροι εργασίας τους (από απόσταση ή πρόσωπο με πρόσωπο) και οι σχέσεις με τους πελάτες (εξ' αποστάσεως ή άμεσες) δημιουργούν πολύ διαφορετικές συνθήκες εργασίας, εκθέτοντάς τους σε διαφορετικούς κινδύνους.

Οι συνθήκες εργασίας για την εργασία στο διαδίκτυο αναφέρονται σε ορισμένα σημαντικά θέματα υγιεινής και ασφάλειας, τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για την κατανόηση του αντίκτυπου της εξάπλωσης του crowdwork. Υπάρχει μεγάλη βιβλιογραφία σχετικά με την εργονομία της εργασίας γραφείου και την ασφαλή χρήση οθονών. Οι γνωστοί κίνδυνοι από την εργασία με υπολογιστές περιλαμβάνουν οπτική κόπωση, μυοσκελετικά προβλήματα, στρες και άλλες διαταραχές. Όταν η εργασία αυτή γίνεται από υπαλλήλους, οι εργοδότες καλούνται να διενεργούν εκτιμήσεις κινδύνου, να παρέχουν έπιπλα, οθόνες και πληκτρολόγια που να ικανοποιούν τα εργονομικά πρότυπα, να εξασφαλίζουν τον φωτισμό, το επίπεδο θορύβου, τη θερμοκρασία, την υγρασία και τη ροή του αέρα, αλλά και το ότι οι εργαζόμενοι κάνουν τακτικά διαλείμματα.

Στην εργασία μέσω πλατφόρμας, οι υποχρεώσεις αυτές βαραίνουν τον ίδιο τον εργαζόμενο. Παρόλο που λείπει η συστηματική έρευνα, πολλές από αυτές τις διασφαλίσεις μπορούν να παραβιαστούν. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν φορητούς υπολογιστές ή άλλες συσκευές στις οποίες η οθόνη, το πληκτρολόγιο και το ποντίκι

δεν πληρούν τα εργονομικά πρότυπα. Μπορούν να εργάζονται από το σπίτι ή σε δημόσιους χώρους (όπως καφέ) όπου οι θέσεις εργασίας και οι επιφάνειες εργασίας είναι ακατάλληλες και υπάρχει κίνδυνος μυοσκελετικών προβλημάτων. Επιπλέον μπορεί να εργάζονται σε χώρους που δεν είναι σωστά φωτισμένοι, είναι θορυβώδεις, μολυσμένοι, υπερπλήρεις κοκ. Η πίεση για την τήρηση αυστηρών προθεσμιών ή στόχων εργασίας ενδέχεται να επιβάλλει έναν ρυθμό εργασίας χωρίς διαλείμματα, επιβαρύνοντας τα μάτια και το σώμα. Οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην μπορούν να αντέξουν οικονομικά (ή να αγνοούν την ανάγκη) οφθαλμικών εξετάσεων και την χρήση κατάλληλων φακών για εργασία στην οθόνη, με αποτέλεσμα την οπτική καταπόνηση και άλλα προβλήματα όπως για παράδειγμα πονοκεφάλους. Όλοι αυτοί οι παράγοντες και ο συνδυασμός τους μπορούν να θεωρηθούν ως δυνητικά σημαντικές δαπάνες για την υγεία που μεταφέρονται από τους εργοδότες στα άτομα.

Η εργασία πλήθους που πραγματοποιείται εκτός διαδικτύου και επιτόπια λαμβάνει χώρα σε χώρους που είναι ακόμη πιο δύσκολο να χαρτογραφηθούν. Τα έξοδα που μεταφέρονται στα άτομα συχνά περιλαμβάνουν την υποχρέωση να παρέχουν τα δικά τους εργαλεία, υλικά ή / και μέσα μεταφοράς. Κάποια επαγγέλματα είναι ιδιαίτερα επικίνδυνα. Ένα παράδειγμα είναι οι κατασκευές. Ο ιστότοπος Mybuilder για παράδειγμα απαριθμεί ένα ευρύ φάσμα «συναλλαγών» που συνδέονται με τα υπερβολικά υψηλά ποσοστά ατυχημάτων και τραυματισμών των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων κατασκευών γκαράζ και υπόστεγων, στεγών, κατεδαφίσεων κλπ. Το Taskrabbitt προσφέρει «Taskers» που μπορούν να προσληφθούν για να συναρμολογήσουν έπιπλα, να καθαρίσουν κήπους, να επισκευάσουν οικιακές συσκευές ή να σηκώσουν βάρη. Εάν οι δραστηριότητες αυτές διεξάγονταν μέσα σε μια εξαρτημένη εργασιακή σχέση, ο εργοδότης θα είχε υποχρέωση να προβεί σε εκτίμηση κινδύνου, να παρέχει εξοπλισμό εργασίας, εξοπλισμό ατομικής προστασίας κλπ.

Η εργασία που πραγματοποιείται στα σπίτια άλλων ανθρώπων μπορεί να κρύβει και άλλους κινδύνους. Μπορεί να οδηγήσει σε διαπροσωπική βία ή παρενόχληση, τόσο στους εργαζόμενους όσο και από αυτούς (συμπεριλαμβανομένων παιδιών και ηλικιωμένων ή ευάλωτων ενηλίκων). Οι κίνδυνοι μπορεί να αυξηθούν λόγω έλλειψης κατάρτισης, έλλειψης πιστοποίησης, έλλειψης κατανόησης των σχετικών κανονισμών, έλλειψης σαφήνειας στις προδιαγραφές εργασίας, έλλειψης εξοπλισμού ασφαλείας κοκ.

Όταν πρόκειται για υπηρεσίες μεταφορών, ο κίνδυνος είναι ιδιαίτερα υψηλός, επειδή τα ατυχήματα μπορεί να είναι πολύ σοβαρά. Τα ατυχήματα μπορεί να προκύψουν από περισπασμούς που προκαλούνται από μηνύματα ή τηλεφωνήματα ή από εξάντληση λόγω μακρών και μη ρυθμιζόμενων ωρών εργασίας. Η οδήγηση ταξί συνεπάγεται κινδύνους για τους οδηγούς, τους πελάτες, αλλά και τρίτους. Η Uber έχει ήδη κατηγορηθεί για έναν θάνατο από τους γονείς ενός παιδιού έξι ετών που σκοτώθηκε από ένα αυτοκίνητο που συνδέεται με την εταιρεία. Υπήρξαν περιπτώσεις οδηγών Uber κατηγορούμενων για βιασμό από πελάτες στο Σικάγο, την Βοστώνη και το Δελχί. Οι οδηγοί είναι επίσης ευάλωτοι σε επίθεση και παρενόχληση από τους πελάτες. Υπάρχουν γυναίκες οδηγοί Uber που παρενοχλούνται από πρώην επιβάτες.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα της εργασίας του πλήθους είναι η ακραία επισφάλεια. Πολλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σημαντική αβεβαιότητα σχετικά με το πότε θα έχουν εργασία, τι είδους εργασία θα έχουν και πότε θα αμειφθούν. Η αδυναμία πρόβλεψης του ωραρίου εργασίας δυσχεραίνει το σχεδιασμό του μέλλοντος, με συνέπειες στην προσωπική και οικογενειακή ζωή. Η εργασία πλήθους περιλαμβάνει συχνά την απαίτηση για εργασία σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος μπορεί να χάσει μια δουλειά αν διστάσει έστω και λίγα λεπτά να κάνει κλικ για να «δεχτεί» μια εργασία. Η αβεβαιότητα επιδεινώνεται σε πολλές περιπτώσεις από τη γνώση ότι καμία αμοιβή δεν θα καταβληθεί εάν η εργασία κριθεί ακατάλληλη από τον πελάτη. Οι αξιολογήσεις από εργοδότες ή πελάτες μπορούν να καθορίσουν αν ο εργαζόμενος θα λάβει περαιτέρω εργασία, αν θα είναι σε θέση να χρεώσει μία λογική τιμή ή ακόμα και αν θα μπορεί να παραμείνει στην πλατφόρμα. Δεν υπάρχει δικαίωμα προσφυγής κατά των αποφάσεων αυτών, ούτε διαδικασία για την ανεξάρτητη αξιολόγηση της ποιότητας του έργου. Είναι μια κοινή καταγγελία των εργαζομένων ότι η μη αμοιβή είναι άδικη και μπορεί να είναι μια μορφή απάτης για την απόσπαση δωρεάν εργασίας. Η επισφαλής φύση της εργασίας του πλήθους συνδέεται συνεπώς άμεσα με την εισοδηματική ανασφάλεια.

Συχνά το κόστος της ασφάλισης και η υποχρέωση διασφάλισης της ασφάλειας είναι ευθύνη των εργαζομένων. Στις χώρες της Ευρώπης ποικίλλει ο βαθμός στον οποίο η έλλειψη ασφαλούς και μόνιμης εργασίας επηρεάζει την πρόσβαση και το κόστος των υπηρεσιών υγείας. Αλλά ακόμα και όταν η υγειονομική περίθαλψη είναι διαθέσιμη δωρεάν, πολλοί εργαζόμενοι δεν αμείβονται κατά τη διάρκεια περιόδων ασθένειας ή τραυματισμού. Οι αυτοαπασχολούμενοι στις πλατφόρμες δεν έχουν και άλλα δικαιώματα, όπως για παράδειγμα η άδεια μητρότητας ή



πατρότητας, Αυτή η απουσία δικαιωμάτων δημιουργεί ψυχολογικές επιβαρύνσεις που επηρεάζουν την οικογενειακή ζωή και την επαγγελματική ζωή του ατόμου.

Αυτές οι δυσκολίες είναι πιθανό να επιδεινωθούν από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στερούνται άμεσων διαύλων επικοινωνίας με τον τελικό πελάτη και έτσι δεν έχουν ατομική ή συλλογική φωνή, με αποτέλεσμα να αδυνατούν να επηρεάσουν την λήψη αποφάσεων που διαμορφώνουν την εργασία τους. Ακόμη και στην διαδικτυακή εργασία που πραγματοποιείται σε «εικονικές ομάδες» (virtual teams), πολλά από αυτά τα φαινόμενα εξακολουθούν να συμβαίνουν, επειδή η γεωγραφική απόσταση από τον εργοδότη μειώνει την άμεση αλληλεπίδραση που έχουν οι εργαζόμενοι όταν βρίσκονται μαζί. Η απομόνωση, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης και η απαίτηση να είναι αυτόνομοι αυξάνουν το άγχος. Η πρόσθετη ψυχική καταπόνηση μπορεί να προέλθει από την εκτέλεση πολλαπλών εργασιών. Οι εργαζόμενοι που δεν παρακολουθούνται και δεν επιτηρούνται, παρά μέσα από έμμεσο τρόπο (δείκτες απόδοσης, πληρωμή βάσει αποτελεσμάτων, αξιολογήσεις πελατών κ.λπ.), κινδυνεύουν από την επιδείνωση της σωματικής ή / και ψυχικής υγείας μέσα από επικίνδυνα μέσα αντιμετώπισης του άγχους (όπως το αλκοόλ ή τα ναρκωτικά που θα γίνονταν αντιληπτά σε μία κανονική κατάσταση εργασίας) που οδηγούν σε σοβαρούς για την ζωή κινδύνους.

### Καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων πλήθους

Το καθεστώς απασχόλησης των crowdworkers είναι ένα σοβαρό ζήτημα. Η παρουσία ή όχι μιας σχέσης εργασίας είναι καθοριστικής σημασίας για τον προσδιορισμό του οικονομικού κόστους και των ωφελειών αυτού του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, αλλά και τα δικαιώματα του εργαζόμενου. Ως εκ τούτου, το ερώτημα αυτό είναι ιδιαίτερης σημασίας για τον αντίκτυπο της εργασίας πλήθους. Το βασικό κίνητρο για τις εταιρείες που χρησιμοποιούν αυτήν την μορφή εργασίας είναι η δυνατότητα εξωτερίκευσης των δαπανών που συνδέονται με την απασχόληση. Οι εταιρείες μπορούν να αποφύγουν τα κόστη για τις υπερωρίες, την προστασία των κατώτατων μισθών, την ασφάλιση υγείας, την ασφάλιση αναπηρίας, την ασφάλιση ανεργίας, την άδεια μητρότητας και πατρότητας, τις αποζημιώσεις των εργαζομένων για τραυματισμούς, την αμειβόμενη άδεια ασθένειας και επιπλέον οι εργαζόμενοι δεν έχουν την δυνατότητα ανάληψης συλλογικής δράσης. Περαιτέρω μειώνονται οι δαπάνες που σχετίζονται με την παροχή χώρου εργασίας, εξοπλισμού εργασίας, υλικού, μεταφορών, κατάρτισης και ασφάλισης. Μέρος της βιβλιογραφίας στις ΗΠΑ θεωρεί ότι η τριγωνική σχέση πλατφόρμας, πελάτη και

εργαζομένου κρύβει μεγάλη νομική αβεβαιότητα και προτείνει, αντίθετα, ένα «γενικό μοντέλο ανάδοχου», στο οποίο η πλατφόρμα συνάπτει συμφωνίες και με τα δύο μέρη που συνδέει. Αυτή η κατάσταση, ωστόσο, είναι όλο και πιο αμφισβητούμενη. Αγωγές που απαιτούν κανονικό καθεστώς εργασίας έχουν κατατεθεί από εργαζόμενους της Handy στην Καλιφόρνια και της Homejoy στη Μασαχουσέτη. Στο Σαν Φρανσίσκο, παρόμοιες αγωγές έχουν κατατεθεί εναντίον του Uber και του Lyft και απαιτούν κανονικό καθεστώς εργασίας για τους οδηγούς. Επιπλέον, εκτός από τα συμβόλαια που υποδεικνύουν μορφές εργασιακής εξάρτησης και μοιάζουν με κανονική σχέση εργασίας, υπάρχουν επίσης στοιχεία ότι οι οδηγοί της Uber πιέζουν την εταιρεία και για δάνεια για μίσθωση ή αγορά νέων αυτοκινήτων.

Στην Ευρώπη, η κατάσταση είναι ακόμη πιο περίπλοκη. Μερικές φορές, οι εργαζόμενοι φαίνεται να αντιμετωπίζονται ως κανονικοί υπάλληλοι. Παρόλο που δεν είναι απολύτως σαφές από τον ιστότοπό του, το Mila που εδρεύει στο Βερολίνο (και έχει επίσης γραφεία στην Ελβετία, τη Ρουμανία, την Ινδονησία και την Κίνα) φαίνεται να αντιμετωπίζει τους εργαζομένους του (που ονομάζονται «φίλοι») ως υπαλλήλους σε μία βάση παρόμοια με αυτήν των γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Αυτή η εταιρεία ισχυρίζεται ότι παρέχει «κοινωνική ασφάλιση και ασφάλιση ατυχημάτων». Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η πλατφόρμα νομικών υπηρεσιών Axiom περιγράφει το νομικό της προσωπικό ως «υπάλληλο». Άλλες πλατφόρμες καταβάλλουν σημαντικές προσπάθειες για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μέσω αυτών συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις της αυτοαπασχόλησης. Για παράδειγμα, το γαλλικό Freelancer δεν περιγράφει μόνο τον εαυτό του ως «αγορά» που απλώς «τοποθετεί τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σε άμεση επαφή», αλλά διευκρινίζει και τα έγγραφα που πρέπει να παρέχει ο εργαζόμενος για να συμμορφωθεί με το καθεστώς ελεύθερων επαγγελματιών σύμφωνα με το γαλλικό δίκαιο. Ωστόσο, ορισμένες πλατφόρμες περιλαμβάνουν απαιτήσεις που έρχονται σε αντιπαράθεση με την αυτοαπασχόληση. Για παράδειγμα ορισμένες πλατφόρμες, όπως το oDesk, ενθαρρύνει τους πελάτες και τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν λογισμικό που επιτρέπει την παρακολούθηση του έργου σε πραγματικό χρόνο, χαρακτηριστικό που συνήθως συναντάται σε παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις.

Τα πράγματα γίνονται ακόμα πιο περίπλοκα όταν οι εταιρείες χρησιμοποιούν μορφές crowdwork για την ανάθεση καθηκόντων σε συνδυασμό με συμβάσεις μηδενικού ωραρίου. Οι συμβάσεις μηδενικού ωραρίου συνήθως δεν εμπίπτουν στον νομικό ορισμό του μισθωτού. Εντούτοις, η έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι το 64% των εργοδοτών ταξινομούσε

αυτό το προσωπικό (με συμβάσεις μηδενικού ωραρίου) ως υπαλλήλους και μόνο το 3% τους θεωρούσε αυτοαπασχολούμενους. Αυτό δείχνει ότι ακόμα και όταν το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων είναι ασαφές, στην πράξη μπορεί συχνά να αντιμετωπίζονται ως υπάλληλοι - χωρίς όμως να προκύπτει ότι απολαμβάνουν τα πλήρη δικαιώματα που συνεπάγονται με την κανονική απασχόληση.

Στις ΗΠΑ, το ερώτημα για το καθεστώς εργασίας έχει εξεταστεί σε βάθος στη βιβλιογραφία σε σχέση με τις πλατφόρμες τύπου 'click work' ή 'cognitive piecework' (τύποι microtasking). Τέτοιες ιστοσελίδες δημοσιεύουν αποποιήσεις ευθύνης λέγοντας στους «αιτούντες» εργασία και στους «παρόχους» εργασίας, ότι χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με δικό τους ρίσκο. Τελικά οι εργαζόμενοι είναι αυτοαπασχολούμενοι και όχι υπάλληλοι. Παρόλα αυτά, οι πλατφόρμες συχνά έχουν απαιτήσεις όπως το ότι όλες οι χρηματοοικονομικές συναλλαγές πρέπει να διεκπεραιώνονται μέσω της πλατφόρμας, ενώ θέτουν και ρήτρες «ικανοποίησης» που δικαιολογούν την απόρριψη εργασίας που θεωρείται μη ικανοποιητική, χωρίς αιτιολόγηση. Τέτοιες απαιτήσεις υποδηλώνουν ένα επίπεδο ελέγχου που ξεπερνά την απλή ευκαιρία σύνδεσης μεταξύ δύο ανεξάρτητων μερών και το οποίο μοιάζει περισσότερο με μια παραδοσιακή εργασιακή σχέση. Οι όροι ποικίλλουν από ιστότοπο σε ιστότοπο, αλλά υπάρχουν αρκετές πλατφόρμες οι οποίες καθορίζουν τις αμοιβές και έχουν επίσης την εξουσία να πειθαρχούν τους εργαζόμενους ή να απαγορεύουν την πρόσβαση τους στην πλατφόρμα, γεγονός που υποδηλώνει ένα πρότυπο ελέγχου και εξάρτησης που μοιάζει περισσότερο με υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης.

Εντούτοις, ισχύουν ορισμένοι όροι που δυσχεραίνουν τον ορισμό των εργαζομένων πλατφόρμας ως κανονικών εργαζομένων. Σε μια απάντηση στις δυσκολίες νομικού ορισμού στις ΗΠΑ, οι Seth Harris και Alan Krueger (2015) πρότειναν ένα νέο νομικό χαρακτηρισμό του «ανεξάρτητου εργαζόμενου», προκειμένου να επιτραπεί η αποκατάσταση ορισμένων οφελών και προστασιών των εργαζομένων στην ψηφιακή οικονομία, συμπεριλαμβανομένων των ελευθεριών για την οργάνωση και τη συλλογική διαπραγμάτευση, τα πολιτικά δικαιώματα και την προστασία κατά των διακρίσεων, την αποζημίωση των εργαζομένων, την προστασία των μισθών και του ωραρίου, την ασφάλιση ανεργίας και την προσιτή ασφάλιση υγείας.

Η κατάσταση είναι ακόμα ασαφής στην Ευρώπη, αλλά φαίνεται ότι σε πολλά κράτη μέλη οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτικές εργασίες ή εργασίες χαμηλών δεξιοτήτων που οργανώνονται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών μπορούν να θεωρηθούν ως υπάλληλοί τους.

Στην περίπτωση των ελεύθερων επαγγελματιών με υψηλές δεξιότητες, θα πρέπει να εξεταστεί το θέμα περαιτέρω για να διαπιστωθεί εάν οι εργαζόμενοι είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι σύμφωνα με τους σχετικούς εθνικούς κανονισμούς.

#### Φορολογία, ασφάλιση και νομική ρύθμιση της πλατφόρμας εργασίας πλήθους

Η εξάπλωση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στο διαδίκτυο δημιουργεί νέα ζητήματα για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σε σχέση με την διακυβέρνηση των αγορών εργασίας, την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, των καταναλωτών και του ευρύτερου κοινού. Για παράδειγμα είναι δύσκολο να κατηγοριοποιηθούν. Τι είναι η πλατφόρμα εργασίας; Θα μπορούσαν να θεωρηθούν αγορές, εταιρείες προσωρινής εργασίας, κοινωνικές επιχειρήσεις, πάροχοι υπηρεσιών, πλατφόρμες διαφήμισης ή ηλεκτρονικοί κατάλογοι.

Αν οι πλατφόρμες αντιμετωπίζονταν ως «ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης» θα υπάγονταν στην σύμβαση αριθ. 181 της ΔΟΕ, η οποία θα απαιτούσε από τις χώρες αυτές να εξασφαλίσουν μια σειρά μέτρων προστασίας για τους εργαζόμενους και για τα άτομα που αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των κατώτατων μισθών, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, την αποζημίωση σε περίπτωση επαγγελματικών ατυχημάτων ή ασθενειών και του χρόνου εργασίας. Οι ιδιωτικές εταιρείες απασχόλησης πρέπει επίσης να διαθέτουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση των παραπόνων-καταγγελιών, κάτι που λείπει από πολλές από τις πλατφόρμες που συζητήθηκαν παραπάνω. Τίθενται επίσης περιορισμοί στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και στα τέλη που ενδέχεται να χρεώνονται οι εργαζόμενοι.

Δύο εναλλακτικές επιλογές θα ήταν να θεωρηθούν οι πλατφόρμες ως εργοδότες ή ως προσωρινές υπηρεσίες εργασίας, έτσι ώστε να υπόκεινται σε όλες τις σχετικές υποχρεώσεις του επιβάλλει το εκάστοτε εθνικό πλαίσιο. Εάν δεν εμπίπτουν σε καμία από αυτές τις τρεις κατηγορίες, τότε το ερώτημα παραμένει. Μέχρι να προσδιοριστεί τι είναι η πλατφόρμα, δεν μπορούμε να γνωρίζουμε ποιοι κανονισμοί πρέπει να ισχύουν.

Μια εξαιρετική έλλειψη σαφήνειας παρουσιάζεται στην περίπτωση των ατυχημάτων, ένα ζήτημα που είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην επιτόπια εργασία. Εάν ένα ατύχημα συμβεί στο σπίτι ενός πελάτη για παράδειγμα, ποιος είναι υπεύθυνος; Θα πρέπει να καλύπτεται από την ασφάλιση του ιδιοκτήτη ή την ασφάλιση της πλατφόρμας; Ή θα μπορούσε να θεωρηθεί υπεύθυνος ο εργαζόμενος; Τι θα συμβεί αν ο εργαζόμενος δεχτεί επίθεση ή έχει ατύχημα στο δρόμο προς ή

από την εργασία; Στην περίπτωση της διαδικτυακής εργασίας, ποιος είναι υπεύθυνος εάν ένα άρθρο που ανατέθηκε στον έναν συγγραφέα μέσω μιας πλατφόρμας αποδειχτεί δυσφημιστικό; Ορισμένες ηλεκτρονικές πλατφόρμες περιλαμβάνουν σαφείς δηλώσεις σχετικά με την ασφάλιση και την ευθύνη. Για παράδειγμα, το Taskrabbit δηλώνει ότι «Κάθε εργασία είναι ασφαλισμένη μέχρι \$1 εκατομμύριο». Συχνά όμως, σχετικές δηλώσεις σε πλατφόρμες έχουν τη μορφή αποποίησης ευθύνης.

Ένας άλλο θέμα που γεννά αβεβαιότητα είναι ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν οι εθνικοί και οι κοινοτικοί κανονισμοί. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αυτά περιλαμβάνουν οδηγίες για το ωράριο εργασίας, την εργασία μερικής απασχόλησης, την εργασία προσωρινής απασχόλησης, την αδήλωτη εργασία, την ίση αμοιβή και την ίση μεταχείριση και την γονική άδεια. Ιδιαίτερη σημασία σε αυτό πλαίσιο έχει η οδηγία για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία ορισμένου χρόνου και την προσωρινή απασχόληση (91/383/ΕΟΚ), η οποία επεκτείνει την προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένης διάρκειας ή μέσω γραφείων απασχόλησης, στο ίδιο επίπεδο με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Επιβάλλει επίσης στις επιχειρήσεις να παρέχουν επαρκή πληροφόρηση και κατάρτιση σε αυτούς τους εργαζόμενους για την ασφάλεια και την υγεία τους, ενώ προσδιορίζει την κατάλληλη ιατρική παρακολούθηση και διευκρινίζει τον καταμερισμό ευθυνών μεταξύ των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και των χρηστών. Είναι δύσκολο να εφαρμοστεί αυτή ή άλλες οδηγίες στην διαδικτυακή εργασία εάν το νομικό καθεστώς που την διέπει είναι ασαφές.

Σε εθνικό επίπεδο, παρόμοια προβλήματα προκύπτουν σε σχέση με την εφαρμογή εθνικών κανονισμών όπως εκείνων που αφορούν τους κατώτατους μισθούς, την ίση μεταχείριση, τις κρατήσεις για φόρους και κοινωνική ασφάλιση και τους κανονισμούς ασφαλείας. Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα είναι ποιες μορφές κοινωνικής προστασίας είναι διαθέσιμες για τους crowdworkers και πώς μπορούν να διεκδικηθούν τα δικαιώματά τους.

Όταν οι εργαζόμενοι που οργανώνονται από διαδικτυακές πλατφόρμες παρέχουν επιτόπιες υπηρεσίες, υπάρχουν σημαντικές αλληλεπικαλύψεις μεταξύ των θεμάτων που αφορούν την προστασία των εργαζομένων και εκείνων που αφορούν την προστασία των καταναλωτών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, υπάρχει έλλειψη σαφήνειας σχετικά με το αν το «συμβόλαιο» του καταναλωτή είναι με τον εργαζόμενο ή με την ηλεκτρονική πλατφόρμα. Αυτό επηρεάζει τα δικαιώματα του καταναλωτή, όπως για παράδειγμα στις εγγυήσεις. Οι καταναλωτές έχουν επίσης ειδικά δικαιώματα σε σχέση με μη ασφαλή, επικίνδυνα ή ελαττωματικά αγαθά,

πληροφορίες πριν από τη σύναψη των συμβάσεων, προστασία δεδομένων, παραπλανητικές διαφημίσεις για αγαθά και υπηρεσίες και αγορές μέσω του Διαδικτύου, οι οποίες ενδέχεται να ισχύουν όταν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικές πλατφόρμες.

Γενικότερα, τα ζητήματα που αφορούν τις ασφαλείς και υγιεινές εργασιακές πρακτικές σε δημόσιους χώρους ή ιδιωτικές κατοικίες μπορεί να επηρεάσουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους πολίτες. Ωστόσο, δεν είναι πάντοτε σαφές εάν πρέπει να αντιμετωπιστούν ως θέματα δημόσιας ασφάλειας, με όρους προστασίας του περιβάλλοντος ή των κανονισμών δημόσιας υγείας ή πιο συγκεκριμένα ως ζητήματα προστασίας της εργασίας ή των καταναλωτών. Σε πολλές χώρες το ζήτημα αυτό έχει πρακτικές συνέπειες εφόσον καθορίζει ποιος φορέας θα είναι υπεύθυνος για την επιθεώρηση, την εξέταση των καταγγελιών και την επιβολή των κανόνων.

Πολλές πλατφόρμες διαφημίζουν τις υπηρεσίες των εργαζομένων με ειδικές δεξιότητες. Ωστόσο, δεν είναι πάντοτε σαφές ποια αποδεικτικά στοιχεία υπάρχουν ότι έχουν πραγματικά τα σχετικά προσόντα ή ποιοι ελέγχουν αυτά τα διαπιστευτήρια. Αυτό το ζήτημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν κανονισμοί που απαιτούν την ύπαρξη σχετικής πιστοποίησης από τους επαγγελματίες (π.χ. λογιστική, ιατρικές υπηρεσίες, ηλεκτρικές εγκαταστάσεις) ή έλεγχο προηγούμενων καταδικαστικών αποφάσεων (π.χ. για κλοπή, επικίνδυνη οδήγηση, κακοποίηση παιδιών, σεξουαλική επίθεση). Ορισμένες πλατφόρμες, δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοί τους είναι πλήρως ελεγμένοι (χωρίς απαραίτητα να εξηγείται πώς). Η απουσία τέτοιων ελέγχων μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία του εν λόγω εργαζομένου, καθώς και των πελατών και των πολιτών.

#### **4.2 Έρευνα 2<sup>η</sup>: Employment and working conditions of selected types of platform work, Eurofound 2018**

Μία προηγούμενη μελέτη του Eurofound αναγνώρισε 27 χαρακτηριστικά με τα οποία μπορεί να ταξινομηθεί η εργασία πλατφόρμας. Ένα υποσύνολο αυτών επιλέχθηκε για να προσδιορίσει τους τύπους της πλατφόρμας εργασίας που επικρατούν περισσότερο στην Ευρώπη από το 2017. Προσδιορίστηκαν δέκα τύποι, οι οποίοι καλύπτουν σχεδόν όλους τους εργαζόμενους πλατφόρμας στην ΕΕ και για τρεις από αυτούς η μελέτη αξιολόγησε λεπτομερώς τις συνθήκες εργασίας, βασισμένη σε συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες. Τα ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις συνθήκες εργασίας μεταξύ των τριών τύπων. Οι τρεις τύποι που εξετάζονται είναι οι παρακάτω:

- επιτόπια εργασία (on-location) που καθορίζεται από την πλατφόρμα: εργασία χαμηλής ειδίκευσης που πραγματοποιείται σε συγκεκριμένο χώρο.
- επιτόπια εργασία που ξεκίνησε με πρωτοβουλία του εργαζομένου: εργασία χαμηλής έως μέτριας ειδίκευσης, όπου τα καθήκοντα επιλέγονται από τον εργαζόμενο και πραγματοποιούνται σε συγκεκριμένο χώρο.
- δημιουργική εργασία μέσω διαγωνισμού: εργασία υψηλών δεξιοτήτων μέσω διαδικτύου, όπου ο εργαζόμενος επιλέγεται από τον πελάτη μέσω διαγωνισμού.

## Ευρήματα της έρευνας

### Το καθεστώς απασχόλησης και η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία

Τα κράτη-μέλη δεν ρυθμίζουν ειδικά το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις πλατφόρμες. Αυτό το καθορίζουν οι όροι και οι προϋποθέσεις της κάθε πλατφόρμας, κάτι που έχει συχνά ως αποτέλεσμα τα άτομα να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενα. Αυτό έχει σημαντικές επιπτώσεις σε θέματα κοινωνικής προστασίας. Αν τα άτομα αυτά ήταν υπάλληλοι οι εισφορές θα μοιράζονταν μεταξύ πλατφόρμας και πελάτη, αλλά ως αυτοαπασχολούμενοι, πρέπει να καλύπτουν οι ίδιοι τις εισφορές ή να αποδέχονται μικρότερη κάλυψη. Πρόκειται για μια ιδιαίτερη μέριμνα για τους εργαζόμενους, για τους οποίους η πλατφόρμα εργασίας αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματος τους, πράγμα που συμβαίνει στην περίπτωση της επιτόπιας εργασίας που καθορίζεται από την πλατφόρμα. Δικαστικές υποθέσεις βρίσκονται σε εξέλιξη σε πολλά κράτη μέλη για να διερευνηθούν κατά πόσον οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα πρέπει να ταξινομηθούν ως υπάλληλοι ή αυτοαπασχολούμενοι.

### Αυτονομία και έλεγχος

Η υπαγωγή στον εργοδότη είναι ένα σημαντικό κριτήριο για τα δικαστήρια για να αποφασίσουν εάν μια εργασιακή σχέση πρέπει να χαρακτηριστεί ως απασχόληση ή αυτοαπασχόληση. Οι άνθρωποι που πραγματοποιούν επιτόπια εργασία που καθορίζεται μέσω πλατφόρμας έχουν περιορισμένο έλεγχο του χρόνου εργασίας και της οργάνωσής του. Επιπλέον, η πλατφόρμα παρακολουθεί την απόδοσή τους. Αντίθετα, στους δύο άλλους τύπους, οι εργαζόμενοι, καθορίζουν τότε και πώς θα εργαστούν οι ίδιοι.

### Κέρδη και φορολογία

Για τους περισσότερους εργαζόμενους, η πλατφόρμα είναι μια παράλληλη δραστηριότητα. Είναι μια κύρια δραστηριότητα για κάποιους που κάνουν επιτόπια εργασία, ενώ κανένας από τους αυτούς που συμμετείχαν σε διαδικτυακούς διαγωνισμούς δεν απέκτησε κύριο εισόδημα από αυτό.

Τα κέρδη από τους περισσότερους τύπους εργασιών πλατφόρμας είναι μεταβλητά. Η επιτόπια εργασία που καθορίζεται από την πλατφόρμα αμείβεται με την ώρα ή ανά εργασία (task) ή είναι συνδυασμός και των δύο, ενώ για τους διαγωνιζόμενους στο διαδίκτυο, τα κέρδη εξαρτώνται από την έκβαση του διαγωνισμού. Η εργασία που ξεκινά με πρωτοβουλία των εργαζομένων παρέχει τα πιο προβλέψιμα κέρδη, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να καθορίσουν τις δικές τους αμοιβές και σε μεγάλο βαθμό τον χρόνο εργασίας τους. Πολλοί εργαζόμενοι πλατφόρμας νιώθουν αβέβαιοι για τη φορολογική μεταχείριση των εισοδημάτων τους. Πολλοί ερωτηθέντες δήλωσαν ότι αποφεύγουν τα όρια που θα τους έθետαν σε λιγότερο ευνοϊκό φορολογικό καθεστώς.

### Δεξιότητες, κατάρτιση και προοπτικές

Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με την επιτόπια εργασία και των δύο τύπων συχνά έχουν περισσότερα προσόντα από αυτά που χρειάζεται η εργασία που εκτελούν. Αντίθετα, πολλοί από αυτούς που λαμβάνουν μέρος σε διαδικτυακούς διαγωνισμούς χρειάζονται ακαδημαϊκούς τίτλους προκειμένου να συμμετάσχουν.

Η παροχή εκπαίδευσης μέσω πλατφόρμας είναι σπάνια. Συναντάται συχνότερα στην επιτόπια εργασία που καθορίζεται από την πλατφόρμα και τείνει να επικεντρώνεται στον τρόπο χρήσης της εφαρμογής της ή στην περίπτωση πλατφορμών μεταφοράς, στην ασφαλή οδήγηση. Πολλοί εργαζόμενοι που πραγματοποιούν επιτόπια εργασία με δική τους πρωτοβουλία ή αυτοί που συμμετέχουν σε διαγωνισμό χρησιμοποιούν διαδικτυακά μέσα για να εκπαιδευτούν.

Και στους τρεις τύπους εργασίας μέσω πλατφόρμας, υπάρχουν εργαζόμενοι που θεωρούν τη δουλειά τους ως ένα σκαλοπάτι για την παραδοσιακή αγορά εργασίας.

### Εκπροσώπηση

Η πλειονότητα των εργαζομένων στην πλατφόρμα δεν εκπροσωπείται. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι πολλοί είναι αυτοαπασχολούμενοι και συνήθως εκπροσωπούνται λιγότερο



συχνά από τους υπαλλήλους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι που επιλέγονται από την πλατφόρμα σταδιακά αυξάνουν την παρουσία τους στα συνδικάτα ή αναλαμβάνουν δικές τους πρωτοβουλίες. Μέχρι στιγμής, οι πρωτοβουλίες που οργανώθηκαν από εργαζόμενους είχαν περιορισμένη επιτυχία στην εξασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας. Τα άτομα που συμμετείχαν σε εργασίες μέσω διαγωνισμών ένιωσαν ελάχιστη ανάγκη για εκπροσώπηση.

### Τελικά συμπεράσματα έρευνας

Αυτή η μελέτη, καθώς και η υπάρχουσα βιβλιογραφία για το θέμα αυτό, δείχνουν ότι η εργασία πλατφόρμας είναι μια μορφή εργασίας που εξαπλώνεται ταχέως στην Ευρώπη. Τα τελευταία χρόνια, οι πλατφόρμες έχουν περάσει από το χειρισμό online καθηκόντων ρουτίνας που είναι μικρής κλίμακας και χαμηλής ειδίκευσης (click-work) στην μεσολάβηση μιας ευρείας ποικιλίας υπηρεσιών.

Η εργασία μέσω πλατφόρμας είναι ήδη ψηλά στην ατζέντα πολιτικής και έχει εισέλθει στον δημόσιο διάλογο τουλάχιστον σε ορισμένα κράτη μέλη, κυρίως λόγω των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της έκθεσης από τα μέσα ενημέρωσης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας των εμπλεκόμενων εργαζομένων. Η εργασία πλατφόρμας θα μπορούσε να έχει ταυτόχρονα θετικές και αρνητικές επιπτώσεις τόσο για τους μεμονωμένους εργαζόμενους όσο και για την αγορά εργασίας. Ορισμένες από τις κύριες προκλήσεις που συνδέονται με την εργασία πλατφόρμας ή τους συγκεκριμένους τύπους της, συνοψίζονται παρακάτω.

Στην παρούσα φάση δεν υπάρχει στην Ευρώπη κοινός ορισμός ή εννοιολόγηση της οικονομίας της πλατφόρμας ή της εργασίας πλατφόρμας. Χρησιμοποιείται ένα ευρύ φάσμα όρων (όπως η οικονομία gig, η συνεργατική οικονομία, η οικονομία κατά παραγγελία κοκ). Οι πολλαπλοί όροι και οι έννοιες περιπλέκουν τις συζητήσεις επί του θέματος, διότι οδηγεί τους διαμορφωτές πολιτικής σε διαφορετικές αντιλήψεις για παρόμοια θέματα. Ο κύριος διάλογος σχετικά με τον ορισμό της εργασίας πλατφόρμας αφορά τη συμπερίληψη των υπηρεσιών που προσφέρονται διαδικτυακά και των υπηρεσιών που παραδίδονται επιτοπίως, καθώς και τις υπηρεσίες παροχής αγαθών (όπως η εκμίσθωση ακινήτου). Οι συζητήσεις φαίνεται να μην έχουν επίγνωση της αυξανόμενης ανομοιογένειας της οικονομίας της πλατφόρμας και της εργασίας πλατφόρμας, καθώς και των συνεπειών που μπορεί να έχει αυτό για τις συνθήκες εργασίας.

Η κλίμακα της οικονομίας της πλατφόρμας και η σημασία της για την αγορά εργασίας

της ΕΕ είναι πρακτικά άγνωστη. Πολλές απόπειρες ποσοτικοποίησης της οικονομίας της πλατφόρμας είχαν ποικίλα αποτελέσματα. Οι διαφορές οφείλονται σε προβλήματα με την ποιότητα (ακρίβεια, πληρότητα και συγκρισιμότητα) των δεδομένων, πιθανές μεροληψίες δειγμάτων σε έρευνες και ασυνέπειες στους ορισμούς. Η έλλειψη αξιόπιστων στοιχείων περιπλέκει την εκτίμηση των διαφόρων τύπων εργασιών πλατφόρμας και την σημασία τους. Ωστόσο, με βάση τα περιορισμένα διαθέσιμα δεδομένα και μία επισκόπηση των ενεργών πλατφορμών στα διάφορα κράτη μέλη, οι διαδικτυακές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες μεταφοράς φαίνεται να είναι οι τύποι εργασιών που μεσολαβούνται ευρύτερα από τις πλατφόρμες, ακολουθούμενες από υπηρεσίες οικιακών εργασιών, οι οποίες εμφανίζονται σε πολλά κράτη μέλη.

Το καθεστώς απασχόλησης των περισσότερων εργαζομένων στην πλατφόρμα είναι επί του παρόντος ασαφές. Μέχρι σήμερα, κανένα κράτος μέλος δεν έχει ειδικό καθεστώς απασχόλησης για εργαζόμενους στην πλατφόρμα, πράγμα που σημαίνει ότι κατατάσσονται συνήθως σε υπάρχοντα καθεστώτα απασχόλησης. Ωστόσο, οι νομικοί ορισμοί των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων είναι συχνά ασαφείς, με αποτέλεσμα την ενδεχόμενη λανθασμένη ταξινόμηση των εργαζομένων στην πλατφόρμα. Ορισμένες πλατφόρμες προσφέρουν ρητά στους εργαζομένους τους σύμβαση εργασίας ή κάποιο άλλο καθεστώς.

Διαφορετικά, οι όροι και οι προϋποθέσεις της πλατφόρμας καθορίζουν συνήθως την επίσημη σχέση, αλλά συχνά οι πλατφόρμες ενδέχεται να μην καθορίζουν ποια είναι η κατάσταση του εργαζόμενου - απλώς αναφέρουν ότι η πλατφόρμα μεσολαβεί μεταξύ των και του πελάτη. Έτσι, θα μπορούσε να υποτεθεί ότι ο εργαζόμενος της πλατφόρμας θεωρείται αυτοαπασχολούμενος από την ίδια την πλατφόρμα. Αυτό έχει αμφισβητηθεί ενώπιον δικαστηρίου σε αρκετές χώρες, όπου εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, συχνά με την υποστήριξη συνδικαλιστικών οργανώσεων, ισχυρίζονται ότι είναι μισθωτοί και όχι αυτοαπασχολούμενοι. Οι περιπτώσεις που έχουν οδηγηθεί στο δικαστήριο αφορούν κυρίως την περίπτωση όπου η εργασία καθορίζεται από την πλατφόρμα και έχει ένα ορισμένο επίπεδο ελέγχου, καθορίζοντας τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο εργασίας, ενώ παράλληλα «αναθέτουν» παραδοσιακές εργοδοτικές ευθύνες στους εργαζόμενους.

Σε άλλες περιπτώσεις, είναι σαφέστερο ότι οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας δεν είναι υπάλληλοι, όπως για παράδειγμα αυτοί που λαμβάνουν μέρος σε διαγωνισμό, καθώς ενεργούν πιο αυτόνομα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Είναι ενδιαφέρον ότι οι πλατφόρμες

που καθορίζουν την επιτόπια εργασία, ορίζουν τους εργαζόμενους σε κάποιες χώρες ως υπαλλήλους και σε άλλες ως αυτοαπασχολούμενους. Το καθεστώς απασχόλησης του ατόμου είναι σημαντικό, δεδομένου ότι στα περισσότερα κράτη μέλη καθορίζει το επίπεδο κοινωνικής προστασίας (που συνήθως είναι χαμηλότερο για τους αυτοαπασχολούμενους).

Η πλατφόρμα δεν ήταν η κύρια πηγή εισοδήματος για τη μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων, αλλά μία παράπλευρη δραστηριότητα. Για τους περισσότερους από τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, η κύρια δραστηριότητά τους, τους παρέχει πρόσβαση στην κοινωνική προστασία.

Το επιπρόσθετο εισόδημα, η ευελιξία, η απόκτηση εμπειρίας, η προσέλκυση πελατών και η έλλειψη ευκαιριών στην παραδοσιακή αγορά εργασίας φαίνονται να αποτελούν τα κυριότερα κίνητρα των εργαζομένων σε πλατφόρμα να συμμετάσχουν σε αυτήν την μορφή εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των τύπων εργασίας πλατφόρμας όσον αφορά τα κέρδη και τις ευκαιρίες. Για παράδειγμα, οι μετανάστες που δεν μιλούν την εθνική γλώσσα και συχνά στερούνται ευκαιριών απασχόλησης φαίνονται να προσελκύνονται από επιτόπια εργασία καθορισμένη από την πλατφόρμα, η οποία έχει λίγα εμπόδια εισόδου και απαιτεί μόνο βασικές δεξιότητες. Για αυτούς τους εργαζόμενους, τα κέρδη από την εργασία πλατφόρμας είναι πιθανότερο να αποτελούν την κύρια πηγή εισοδήματος τους και συχνά έχουν λιγότερη ευελιξία στον καθορισμό του ωραρίου εργασίας τους σε σχέση με άλλους τύπους εργαζομένων πλατφόρμας. Για την επιτόπια εργασία που ξεκινά με την πρωτοβουλία του εργαζομένου, υπάρχει περισσότερη ευελιξία, πράγμα που δίνει στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ανεξαρτησία από την πλατφόρμα. Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας μπορούν συνήθως να καθορίζουν τα δικά τους ποσοστά και να καθορίζουν το δικό τους ωράριο. Μερικοί εργαζόμενοι χρησιμοποιούν την πλατφόρμα για να προσελκύσουν πελάτες πριν ξεκινήσουν μια νέα επιχείρηση ή πριν επεκτείνουν την υπάρχουσα επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Για τους διαδικτυακούς διαγωνιζόμενους, η ευκαιρία να αποκτήσουν εμπειρία και να δουλέψουν για γνωστά εμπορικά σήματα αποτελούν σημαντικά κίνητρα για την συμμετοχή τους. Αυτό εξηγεί επίσης γιατί τα άτομα είναι πρόθυμα να συμμετάσχουν στους διαγωνισμούς παρά τις εξαιρετικά απρόβλεπτες εκβάσεις και χωρίς καμία εγγύηση κερδών.

Ενώ η πλατφόρμα εργασίας μπορεί γενικά να θεωρηθεί χρήσιμο εργαλείο για την ένταξη στην αγορά εργασίας, δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τις μακροπρόθεσμες προοπτικές σταδιοδρομίας των εργαζομένων πλατφόρμας. Γενικά, δεν φαίνεται να

ενδιαφέρονται για τη δημιουργία καριέρας μέσα στην οικονομία πλατφόρμας και ακόμα και αν το επιθυμούσαν οι ευκαιρίες είναι λίγες. Ειδικά όσον αφορά την επιτόπια εργασία που καθορίζεται από την πλατφόρμα και χαρακτηρίζεται από καθήκοντα χαμηλής ειδίκευσης και περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση, είναι αμφίβολο αν προάγει την απασχολησιμότητα των εργαζομένων, ενεργώντας ως σκαλοπάτι για πιο παραδοσιακές μορφές απασχόλησης.

Παρομοίως, διαπιστώθηκε ότι η παροχή κατάρτισης και η ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων ήταν περιορισμένη και για τους άλλους δύο τύπους που συζητούνται. Ωστόσο, αυτοί οι τύποι εργασίας πλατφόρμας μπορούν να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα μιας εργαζόμενης στην παραδοσιακή αγορά εργασίας, καθώς μπορούν να αυξήσουν τις ευκαιρίες για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες και τους αυτοαπασχολούμενους προσελκύοντας πελάτες ή επιτρέποντας στους εργαζόμενους να δημιουργήσουν ένα χαρτοφυλάκιο.

Μερικές φορές οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμα είναι παρόμοιες με εκείνες των εργαζομένων που ασκούν την ίδια δραστηριότητα στην παραδοσιακή αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, το φυσικό περιβάλλον και το κοινωνικό περιβάλλον καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από το έργο που εκτελούν οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας, οπότε δεν διαφέρουν ουσιαστικά από την αυτοαπασχόληση στον ίδιο τομέα. Συχνά οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα πρέπει να είναι πιο αυτόνομοι από τους υπαλλήλους. Οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας είναι πιο εκτεθειμένοι σε δυνητικά επικίνδυνα εργασιακά περιβάλλοντα, ενώ παράλληλα λαμβάνουν ελάχιστη υποστήριξη από την πλατφόρμα απ'ό, τι ένας παραδοσιακός εργοδότης θα ήταν υποχρεωμένος να παρέχει. Οι εργαζόμενοι πρέπει επίσης να διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό ή τα υλικά για την δουλειά.

Η χρήση νέων τεχνολογιών δημιουργεί συγκεκριμένες προκλήσεις για τις συνθήκες εργασίας. Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν στις πλατφόρμες να παρακολουθούν συνεχώς τους εργαζόμενους, και σε ορισμένες περιπτώσεις τα αποτελέσματα των ελέγχων κοινοποιούνται στους εργαζόμενους, υποδεικνύοντας την σχετική τους απόδοση. Αυτό μπορεί να είναι προβληματικό εάν η μέτρηση της απόδοσης είναι αυτοματοποιημένη (δηλαδή βασίζεται σε αλγόριθμους και όχι σε πραγματικά άτομα), καθώς αυτός ο τύπος παρακολούθησης δεν μπορεί να λάβει υπόψη ειδικές καταστάσεις πέραν του ελέγχου των εργαζομένων που ενδέχεται να επηρεάσουν αρνητικά την αξιολόγησή τους (όπως για παράδειγμα προβλήματα με τον εξοπλισμό, παρενόχληση, ατυχήματα, εσφαλμένες διευθύνσεις πελατών κλπ). Οι περισσότερες από τις πλατφόρμες αυτομάτως διακόπτουν την συνεργασία με τον εργαζόμενο μετά από μία

σειρά αρνητικών αξιολογήσεων ή όταν η βαθμολογία τους πέφτει κάτω από ένα συγκεκριμένο όριο. Αυτό είναι ακόμη πιο προβληματικό όταν οι λεπτομέρειες του αλγορίθμου δεν είναι διαφανείς για τους εργαζόμενους και όταν οι δυσμενείς βαθμολογίες παραμένουν για πάντα στο ιστορικό των εργαζομένων στην πλατφόρμα.

Οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασία καθορισμένη από την πλατφόρμα έχουν γενικά πολύ λιγότερη επαφή με τους πελάτες ή την πλατφόρμα απ' ό,τι οι εργαζόμενοι που εκτελούν παρόμοια εργασία στην παραδοσιακή αγορά εργασίας. Συχνά λαμβάνουν περιορισμένη υποστήριξη από τους ανωτέρους και τους συναδέλφους τους όταν προκύπτουν προβλήματα και ακόμα και όταν παρέχεται υποστήριξη, είναι συχνά μετά από καθυστέρηση και από απόσταση. Στους άλλους δύο τύπους εργασίας πλατφόρμας, (δηλαδή στον τύπο όπου τα άτομα εκτελούν εργασία με δική τους πρωτοβουλία και στον τύπο όπου τα άτομα μετέχουν σε διαγωνισμούς) όπου οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο έλεγχο επάνω στις δραστηριότητες τους, η αυτοματοποίηση της επικοινωνίας θεωρείται λιγότερο προβληματική. Ωστόσο, δεδομένου ότι η εργασία συχνά διεξάγεται αδήλωτα ή ως αυτοαπασχόληση, οι πλατφόρμες μπορούν να παρέχουν περισσότερη στήριξη στους εργαζόμενους απ' ό,τι η παραδοσιακή αγορά εργασίας όσον αφορά την εύρεση εργασίας ή πελατών και την επισημοποίηση της εργασιακής σχέσης.

Ο κίνδυνος διακρίσεων και παρενόχλησης και μειώνεται και ενισχύεται στην εργασία πλατφόρμας. Από τη μία πλευρά, η χρήση αξιολογήσεων και διαδικτυακών προφίλ ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση τους νεοεισερχομένους που πραγματοποιούν επιτόπια εργασία ή να επιτρέψουν στους πελάτες να προτιμούν κάποιους εργαζόμενους βασιζόμενοι σε παράγοντες όπως πχ η εθνικότητα. Όσον αφορά την παρενόχληση, οι δυσκολίες επικοινωνίας με την πλατφόρμα και η καθυστέρηση της πλατφόρμας στην αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων μπορούν να θέσουν τους εργάτες πλατφόρμας σε πιο επισφαλή θέση από τους παραδοσιακούς εργαζόμενους.

Από την άλλη πλευρά, οι αξιολογήσεις μπορούν να μειώσουν τις διακρίσεις και την παρενόχληση σε σύγκριση με την παραδοσιακή οικονομία, εφόσον οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκρύψουν κομμάτια της ταυτότητάς τους. Ορισμένες πλατφόρμες έχουν εισαγάγει δοκιμασίες για να ελέγξουν την είσοδο στην πλατφόρμα βάσει αντικειμενικών κριτηρίων. Επιπλέον, η χρήση αλγορίθμων για την τύπο εργασίας που καθορίζεται από την πλατφόρμα επιτρέπει την αποφυγή προκαταλήψεων όσον αφορά την ηλικία, το φύλο ή την εθνικότητα και φαίνεται να οδηγεί σε λιγότερες διακρίσεις από την παραδοσιακή εργασία.

Οι αξιολογήσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την εργασία πλατφόρμας που ξεκινά με πρωτοβουλία του εργαζόμενου. Η υψηλή βαθμολογία υποδεικνύει αξιοπιστία, γεγονός που ενισχύει σημαντικά τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας. Για εργασίες που απαιτούν ένα ορισμένο επίπεδο εμπιστοσύνης (όπως είναι οι εργασίες σε μια ιδιωτική κατοικία), οι αξιολογήσεις είναι πιο σημαντικές. Για την εργασία που καθορίζεται από την πλατφόρμα, απαιτείται συχνά μία ελάχιστη βαθμολογία για να συνεχιστεί η πρόσβαση στην πλατφόρμα, αλλά ακόμη και με χαμηλότερη βαθμολογία από άλλους στην πλατφόρμα, υπάρχουν συνήθως ευκαιρίες εργασίας. Για τους μετέχοντες σε διαγωνισμούς, ενώ οι πελάτες μπορούν μερικές φορές να αξιολογήσουν την εργασία τους, οι αξιολογήσεις είναι σε μεγάλο βαθμό άσχετες με τα έσοδα τους.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλατφόρμας θεωρούν ότι έχουν περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η επιτόπια εργασία απαιτεί βασικές δεξιότητες, ενώ οι εργαζόμενοι συχνά διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα ή ακαδημαϊκά πτυχία. Οι διαγωνιζόμενοι στο διαδίκτυο χρειάζονται συνήθως πιο προηγμένες δεξιότητες για να συμμετάσχουν στους διαγωνισμούς. Ορισμένες από τις πλατφόρμες διεξάγουν συνεντεύξεις ή απαιτούν από τους εργαζόμενους της πλατφόρμας να αποδείξουν ότι έχουν τα απαιτούμενα προσόντα για να εκτελέσουν τις εργασίες. Επιπλέον, οι πλατφόρμες που καθορίζουν την εργασία προσφέρουν ορισμένες φορές εισαγωγική εκπαίδευση των εργαζομένων, η οποία είναι συνήθως πολύ βασική και επικεντρώνεται στις οδηγίες χρήσης της εφαρμογής (application) και τις οδηγίες ασφαλείας. Έτσι οι εργαζόμενοι αυτοί είναι πιθανόν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την πρόσβαση σε κατάρτιση σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στην παραδοσιακή αγορά εργασίας που εκτελούν παρόμοια καθήκοντα. Ωστόσο, η επιβεβαίωση αυτού απαιτεί μία βαθύτερη ανάλυση. Πολλοί από τους εργαζόμενους που πραγματοποιούν εργασία πλατφόρμας με δική τους πρωτοβουλία και οι διαγωνιζόμενοι υποστηρίζουν ότι χρησιμοποιούν ηλεκτρονικούς πόρους για να εκπαιδευτούν, πράγμα που μοιάζει πολύ με την παραδοσιακή αγορά εργασίας.

Τα έσοδα είναι εξαιρετικά αβέβαια για τους περισσότερους τύπους εργασιών πλατφόρμας. Η εργασία που ξεκινά με πρωτοβουλία του εργαζομένου φαίνεται να έχει τα πιο προβλέψιμα κέρδη, καθώς οι εργαζόμενοι καθορίζουν τις αμοιβές τους και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το δικό τους χρόνο εργασίας, εφόσον υπάρχουν αρκετές διαθέσιμες εργασίες. Τα κέρδη από την εργασία που ορίζεται από την πλατφόρμα εξαρτώνται συχνά από τις βάρδιες, τα καθήκοντα και τα bonus που χορηγούνται από την πλατφόρμα, επιτρέποντας έτσι την εκτίμηση

των κερδών σε κάποιο βαθμό, αλλά με μεγάλη διακύμανση. Οι εργαζόμενοι πληρώνονται ανά ώρα, ανά εργασία ή με συνδυασμό και των δύο. Στην περίπτωση που πληρώνονται ανά εργασία, ο χρόνος αναμονής μεταξύ των αμείβεται και μπορεί να διαφέρει σε διάρκεια. Οι διαγωνιζόμενοι έχουν το λιγότερο έλεγχο πάνω στα έσοδα τους, καθώς εξαρτώνται από το αποτέλεσμα των διαγωνισμών. Για τον λόγο αυτό, θεωρούν τους διαγωνισμούς ακατάλληλους ως κύρια πηγή εισοδήματος.

Πολλοί από τους εργαζόμενους πλατφόρμας περιορίζουν τη συμμετοχή τους στην οικονομία πλατφόρμας για να παραμείνουν εντός των χαμηλότερων φορολογικών ορίων ή κάτω από τα κατώτατα όρια προκειμένου να έχουν ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση. Τέλος, με εξαίρεση ορισμένους εργαζόμενους σε πλατφόρμες με σύμβαση εργασίας, τα έσοδα και των τριών τύπων εργασίας πλατφόρμας εξαρτώνται, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, από τη ζήτηση εργασίας και την διαθεσιμότητα των εργαζομένων.

Εκτός από την προβλεψιμότητα του εισοδήματος, το επίπεδο του εισοδήματος αποτελεί επίσης ένα σημαντικό ζήτημα. Και πάλι, μπορούν να εντοπιστούν σημαντικές διαφορές μεταξύ των τύπων εργασίας πλατφόρμας. Τα χαμηλών δεξιοτήτων καθήκοντα ρουτίνας που μπορούν να εκτελεστούν από οποιονδήποτε, οποτεδήποτε και οπουδήποτε, τείνουν να αμείβονται χαμηλά λόγω υψηλού ανταγωνισμού. Αντίθετα, μεγαλύτερης κλίμακας καθήκοντα που απαιτούν υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων προσφέρονται σε αξιοπρεπείς τιμές αγοράς, συγκρίσιμες ή ακόμη υψηλότερες από ό, τι στην παραδοσιακή αγορά εργασίας. Παρομοίως, οι υπηρεσίες που παρέχονται επιτόπια τείνουν να έχουν πιο αξιοπρεπείς αμοιβές λόγω του μειωμένου ανταγωνισμού, αλλά και της προσωπικής επαφής μεταξύ εργαζομένων και πελατών, η οποία ασκεί κάποια μορφή «ηθικής πίεσης» στους πελάτες για να προσφέρουν δίκαιη πληρωμή. Τέλος, καθώς οι πρωτοβουλίες συλλογικής δράσης φαίνεται να είναι πιο διαδεδομένες για την επιτόπια εργασία πλατφόρμας, θα μπορούσαν να εντοπιστούν ορισμένες πρώτες επιτυχίες στις διαπραγματεύσεις αξιοπρεπών αμοιβών με μεμονωμένες πλατφόρμες.

Η συμμόρφωση με τη φορολογία διασφαλίζεται καλύτερα όταν η πλατφόρμα είναι υπεύθυνη για τη δήλωση των αμοιβών των εργαζομένων. Πολλοί από τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν για την φορολόγηση δεν είναι σίγουροι για το ποια είναι η κατάλληλη φορολογική μεταχείριση των κερδών τους από εργασίες πλατφόρμας. Η κατάσταση είναι πιο απλή για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμα με σύμβαση εργασίας ή όταν ένα συγκεκριμένο φορολογικό καθεστώς απαιτεί από την πλατφόρμα να πληρώσει τους φόρους. Όσον αφορά άλλες

περιπτώσεις, όπου δεν υπάρχει ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ της πλατφόρμας και των φορολογικών αρχών, είναι εξαιρετικά αβέβαιο αν τηρούνται οι φορολογικές υποχρεώσεις των εργαζομένων, ιδίως όσον αφορά τα έσοδα από τις υπηρεσίες που παραδίδονται διαδικτυακά μέσω μιας ξένης πλατφόρμας.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας δεν έχουν συλλογική εκπροσώπηση, και όταν έχουν, είναι είτε μέσω δικών τους πρωτοβουλιών είτε μέσω συνδικάτων. Όταν οι εργαζόμενοι πλατφόρμας έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, η εκπροσώπηση είναι παρόμοια με εκείνη των κανονικών εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, όταν είναι αυτοαπασχολούμενοι, είναι πιο περίπλοκο, δεδομένου ότι πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και επιχειρηματικές οργανώσεις δεν θεωρούν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι πληρούν τις προϋποθέσεις για την συμμετοχή τους σε αυτές. Αυτό έχει αλλάξει κάπως τα τελευταία χρόνια, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αρκετές χώρες επιτρέπουν στους αυτοαπασχολούμενους να γίνουν μέλη ή να ιδρύσουν ειδικά σωματεία για αυτοαπασχολούμενους. Επιπλέον, σε περίπου μισές από τις χώρες που αναλύθηκαν, οι εργαζόμενοι πλατφόρμας έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες οι ίδιοι.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες επιτοπίως χρησιμοποίησαν τα κοινωνικά μέσα και τις υπηρεσίες ανταλλαγής μηνυμάτων (όπως το WhatsApp) για να δημιουργήσουν ομάδες, να ανταλλάξουν εμπειρίες και να συντονίσουν απεργίες και διαμαρτυρίες για να αποφευχθεί η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας τους. Ωστόσο, προς το παρόν τουλάχιστον, αυτές οι πρωτοβουλίες δεν είχαν μεγάλο αντίκτυπο. Η κατάσταση είναι διαφορετική για τις ομάδες εργαζομένων πλατφόρμας που υποστηρίζονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις ήταν σε θέση να εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασίες με δική τους πρωτοβουλία και οι διαγωνιζόμενοι έδειξαν μικρότερο ή μηδενικό ενδιαφέρον για την συλλογική εκπροσώπηση τους, γεγονός που πιθανώς να προκύπτει από την μεγαλύτερη ανεξαρτησία που έχουν από την πλατφόρμα. Επιπλέον, για τους διαδικτυακούς διαγωνιζόμενους, ορισμένοι πιστεύουν ότι ο δυνητικός ρόλος των συνδικάτων είναι περιορισμένος επειδή οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε όλο τον κόσμο και οι πλατφόρμες μπορούν να έχουν την βάση τους οπουδήποτε.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κυριαρχούν στη δημόσια συζήτηση στη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών που μελετήθηκαν. Η συζήτηση επικεντρώνεται στον αρνητικό αντίκτυπο



που μπορεί να έχει η πλατφόρμα στην αγορά εργασίας, όπως η διάβρωση των συνθηκών εργασίας, η μειωμένη πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση καθώς και η εργασιακή ανασφάλεια, αλλά και οι ανησυχίες σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης. Εκφράστηκαν επίσης ανησυχίες ότι οι πλατφόρμες ενδέχεται να έχουν αθέμιτο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των παραδοσιακών εργοδοτών, επειδή οι πλατφόρμες έχουν λιγότερες ευθύνες για τις συνθήκες εργασίας και οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο περιθώριο να αποφύγουν την φορολογία. Ορισμένοι παράγοντες επισημαίνουν επιπρόσθετα τα ζητήματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των καταναλωτών. Αν και το μεγαλύτερο μέρος της δημόσιας συζήτησης διεξάγεται εντός των εκάστοτε εθνικών πλαισίων, μπορεί επίσης να υπερβεί τα σύνορα, όπως φαίνεται από τις οργανώσεις των εργαζομένων από την Ευρώπη και την Βόρεια Αμερική που εξέδωσαν την Διακήρυξη της Φρανκφούρτης για την εργασία μέσω πλατφόρμας (Frankfurt Declaration on Platform-Based Work).

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων είναι πολύ λιγότερο μαχητικοί, αλλά μερικές φορές εφιστούν την προσοχή στη δυνατότητα μεγαλύτερης ευελιξίας, καινοτομίας και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την οικονομία που βασίζεται σε πλατφόρμες. Οι κυβερνήσεις απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από την συζήτηση στα περισσότερα από τα κράτη μέλη που μελετήθηκαν. Στις χώρες όπου οι κυβερνήσεις δραστηριοποιούνται, αναθέτουν αρχικά μελέτες σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις της εργασίας πλατφόρμας, ενίοτε στο πλαίσιο ευρύτερων συζητήσεων για την ψηφιοποίηση και το μέλλον της εργασίας.

## Συμπεράσματα

Παρόλο που η εικόνα που προβάλλεται από την πλευρά των επιχειρήσεων και των ψηφιακών πλατφορμών είναι ιδανική, είναι απαραίτητη μία κριτική ματιά και μία προσπάθεια για την κατανόηση εις βάθος της νέας αυτής μορφής εργασίας και των νέων δεδομένων που διαμορφώνει γύρω μας. Στην εποχή ενός διαδικτυακού καπιταλισμού, θα δει κανείς την εργασία να πωλείται ως παιχνίδι και την εκμετάλλευση αυτών που την παρέχουν να μην γίνεται αντιληπτή, ούτε καν από τους ίδιους. Τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν καταστρατηγούνται πλέον, απλώς δεν υπάρχουν, εφόσον τα άτομα δεν αναγνωρίζονται ως εργαζόμενοι.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μιλούν για δημιουργικότητα, μιλούν για αυτονομία και ευελιξία, μιλούν για ευκαιρίες. Πίσω από αυτές τις όμορφες λέξεις κρύβεται η προσπάθεια απόσπασης της εργασίας με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, ο έλεγχος του εργαζομένου, η πλήρης απορρύθμιση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής και η ακραία επισφάλεια.

Οι νεότερες γενιές είναι πιθανώς πιο ευάλωτες και μπορούν να πιστέψουν ευκολότερα τις υποσχέσεις της κάθε ψηφιακής πλατφόρμας που υποτίθεται ότι θα μετατρέψει το πάθος τους σε εργασία και θα τους βοηθήσει να ζουν μονάχα απ' αυτό. Με την αλλοίωση του παραδοσιακού μοντέλου εργασίας και την απαξίωση του από τους νεότερους, οι νέες μορφές εργασίας δεν συναντούν καμία αντίσταση και η κλασική εξαρτημένη εργασιακή σχέση διαβρώνεται όλο και περισσότερο.

Ταυτόχρονα, με τις δύσκολες οικονομικές και κοινωνικές συγκυρίες της εποχής, τα άτομα είναι αναγκασμένα να αποδεχτούν τους δυσχερείς όρους που τους προσφέρονται. Παρόλα αυτά είδαμε και από τα ευρήματα των ερευνών ότι η εργασία μέσω πλατφόρμας είναι συνήθως μία συμπληρωματική δραστηριότητα για έναν μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και μάλλον εξαναγκάζονται σε αυτό από τις δυσμενείς συνθήκες που επικρατούν στην παραδοσιακή αγορά εργασίας.

Τελικά αν και η εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας φαίνεται να διαθέτει πλεονεκτήματα και για τις επιχειρήσεις και για τους καταναλωτές και για τους εργαζόμενους, τα πράγματα είναι διαφορετικά αν διερευνηθεί το θέμα σε λίγο περισσότερο βάθος. Οι συνέπειες για τους εργαζόμενους μπορούν να είναι σοβαρές και γι' αυτό είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα ρυθμιστικό πλαίσιο με πολλή προσοχή που θα έχει πρωτίστως ως στόχο την προστασία των

δικαιωμάτων των εργαζομένων και δεν θα τους παγιδεύσει σε μία επισφαλή πραγματικότητα παράλληλη με την εργασιακή πραγματικότητα των ατόμων στην παραδοσιακή αγορά εργασίας.

## Βιβλιογραφία

- Πετράκη Γ., (2007). Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Αθήνα: Gutenberg
- Πετράκη Γ. (2016). *Εργασία και απασχόληση σε ψηφιακές πλατφόρμες*. Efsyn (Πρόσβαση: 27/5/18)
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011). *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington: Digital Frontier Press.
- Bouffartigue, P., Monchatre, S., Mondon-Navazo, M., D'Amours, M., Cingolani, P., Giannini, M., Ramaux, C. & Rolle, P. (2018). « Le salariat : mort ou vif ? ». *La nouvelle revue du travail*, no 13. (Πρόσβαση 10 Δεκεμβρίου 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3997> )
- Degryse, C. (2016). *Digitalization of the economy and its impact on labor markets* (ETUI Working Paper). Brussels: ETUI.
- 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.
- Eurofound, (2015). *New Forms of employment*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- European Commission (2016). *A European agenda for the collaborative economy*. COM/2016/0356 final.
- Felstiner, A. (2011). Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 32(1),143-203.
- Fischer, E. & Fuchs C. (2015). *Reconsidering value and labor in the digital age*. New York: Palgrave MacMillan.
- Frey, C. & Osborne, M. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Oxford Martin School.
- Howe, J. & Robinson, M. (2005, June). The rise of crowdsourcing. *Wired*.
- Huws, U. (2003). *The making of the cybertariat: Virtual work in a real world*. London: Merlin Books.

Huws, U., (2014). Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age. New York: Monthly Review Press.

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

Huws, U., (2017). Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises. Policy implications of virtual work. London: Palgrave MacMillan.

Irani, L. (2015). Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk. North Carolina: Duke University Press.

Jourdain, A. (2108). Faites de votre passion un métier. *La nouvelle revue du travail*, no 13. (Πρόσβαση 10 Δεκεμβρίου 2019. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3997> )

Kittur, A., Nickerson, J.V., Bernstein, M., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J., Lease, M., Horton, J.J. (2013). The Future of Crowd Work. 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work.

Marx, K., (1857-8). Grundrisse: Foundations of the critique of the political economy. London: Penguin Classics.

Prassl, J., & Risak, M. (2017). The legal protection of crowdworkers: Four avenues for workers' rights in the virtual realm. Policy implications of virtual work. London: Palgrave MacMillan.

Szoc, E. (2015). Du partage à l'enchère : les infortunes de la « Sharing Economy.

Tapsott, D. (2015). The digital economy. New York: McGraw-Hill Education.

Thompson, P., & Briken, K. (2017). Actually existing capitalism: Some digital delusions. The new digital workplace: How new technologies revolutionize work. London: Palgrave

Wright, A. (2017). Understanding self-exploitation in the digital games sector. The new digital workplace: How new technologies revolutionize work. London: Palgrave.