

Εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες: πολιτική και πρακτική επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας για την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων

Πλαίσιο πολιτικής ⁽¹⁾

Με την ανάπτυξη της ψηφιακής οικονομίας, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας καθίστανται βασικοί παράγοντες στις ευρωπαϊκές οικονομίες και αγορές εργασίας. Συνδέοντας τους πελάτες με τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δημιουργούν νέες ευκαιρίες για την απόκτηση εισοδήματος μέσω της ευέλικτης εργασίας και τη μείωση των εμποδίων εισόδου στην αγορά εργασίας (Eurofound, 2018). Η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες συνοδεύεται από την υπόσχεση υψηλών επιπέδων ευελιξίας και αυτονομίας, καθώς οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες μπορούν να επιλέξουν πότε, πού και για πόσο χρονικό διάστημα θα εργαστούν και ποια καθήκοντα θα αποδεχθούν. Ωστόσο, έχουν εκφραστεί ανησυχίες τόσο από την επιστημονική κοινότητα όσο και από τους αρμόδιους χάραξης πολιτικών σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (ΕΑΥ), όπως αναλύεται περαιτέρω στη συνέχεια (EU-OSHA, 2015- 2017). Η κρίση της COVID-19 δεν έφερε απλώς στο προσκήνιο τους κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε πλατφόρμες, αλλά τους επιδείνωσε, ιδίως για ορισμένες ομάδες εργαζομένων σε πλατφόρμες, και συγκεκριμένα για εκείνους που κινδυνεύουν περισσότερο να εκτεθούν στην COVID-19 ή/και αντιμετωπίζουν απώλεια εισοδήματος. Ταυτόχρονα, τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες περιπλέκουν την εφαρμογή συστημάτων πρόληψης και διαχείρισης των κινδύνων για την ΕΑΥ (Stephany κ.ά., 2020· ΔΟΕ, 2021).

Λόγω της ταχείας ανάπτυξης της εργασίας σε πλατφόρμες, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ και στα κράτη μέλη έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες και δράσεις για την αντιμετώπιση ορισμένων από τις εν λόγω προκλήσεις, σύμφωνα με τις αρχές που προβλέπονται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων ⁽²⁾. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δρομολόγησε μια πρωτοβουλία που **αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τομέα της εργασίας σε πλατφόρμες**. Το πρώτο στάδιο διαβουλευσεων μεταξύ ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων σχετικά με την πρωτοβουλία αυτή ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2021 και το δεύτερο στάδιο διαβουλευσεων ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2021 ⁽³⁾. Η πρωτοβουλία καλύπτει θέματα όπως επιλογές για τη διευκόλυνση της ταξινόμησης του καθεστώτος απασχόλησης και της πρόσβασης στα εργασιακά δικαιώματα και τα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, τρόπους για τη βελτίωση της παροχής πληροφοριών στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων σε πλατφόρμες και της πλατφόρμας και τις δυνατότητες προσφυγής έναντι της πλατφόρμας σε περίπτωση προβλημάτων ή λαθών (π.χ. δυνατότητες καταγγελίας και αλλαγής μιας αξιολόγησης που θεωρείται άδικη από τον εργαζόμενο σε πλατφόρμα),

⁽¹⁾ Το παρόν ενημερωτικό σημείωμα συνοψίζει τα βασικά ευρήματα και τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης *Digital platform work and occupational safety and health: a review* (Εργασίες σε ψηφιακές πλατφόρμες και επαγγελματική ασφάλεια και υγεία: μια ανασκόπηση), που εκπονήθηκε στο πλαίσιο της μελέτης «Overview of OSH policies, research and practices in the context of digital platform work, through review of existing data and information, fieldwork research and policy analysis in the European Union» (Επισκόπηση των πολιτικών, της έρευνας και των πρακτικών για την ΕΑΥ στο πλαίσιο της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, μέσω της επισκόπησης των υφιστάμενων δεδομένων και πληροφοριών, της επιτόπιας έρευνας και της ανάλυσης πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Η παρούσα μελέτη για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) και την εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες έχει ως στόχο να συμβάλει στην έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) σχετικά με την ψηφιοποίηση και την ΕΑΥ, καθώς και στη συνοδευτική εκστρατεία για ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας σε όλη την ΕΕ σχετικά με την ψηφιοποίηση και την ΕΑΥ που θα ξεκινήσει ο EU-OSHA το 2023. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση εξετάζει τόσο την ακαδημαϊκή όσο και την γκρίζα βιβλιογραφία.

⁽²⁾ Η ύπαρξη ενός υγιούς, ασφαλούς και καλά προσαρμοσμένου περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί μία από τις βασικές αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, οι εργαζόμενοι έχουν (i) δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία, (ii) δικαίωμα σε περιβάλλον εργασίας προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές ανάγκες τους, το οποίο τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, και (iii) δικαίωμα σε προστασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Βλ. Διοργανική διακήρυξη 2017/C 428/09 για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων της 13ης Δεκεμβρίου 2017 (ΕΕ C 428 της 13.12.2017, σ. 10-15). Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

⁽³⁾ Βλ. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

ιδίως σε σχέση με την αλγοριθμική διαχείριση⁽⁴⁾· τον τρόπο αποσαφήνισης των ισχυόντων κανόνων σε περιπτώσεις διασυννοριακής εργασίας σε πλατφόρμες· και επιλογές για την ενίσχυση της επιβολής των κανόνων και της νομοθεσίας, της συλλογικής εκπροσώπησης και του κοινωνικού διαλόγου. Η αντιμετώπιση των εν λόγω ζητημάτων θα έχει επίσης επίδραση στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία σε πλατφόρμες⁽⁵⁾, έστω και έμμεσα.

Οι νομοθέτες και τα δικαστήρια στα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν επίσης τις προκλήσεις της εργασίας σε πλατφόρμες, αλλά συχνά δυσκολεύονται να εντάξουν την εργασία σε πλατφόρμες στα ισχύοντα κανονιστικά πλαίσια. Αυτό έχει οδηγήσει σε πληθώρα προσεγγίσεων. Για παράδειγμα, ορισμένα κράτη μέλη έχουν αντιμετωπίσει το ζήτημα της ταξινόμησης του καθεστώτος απασχόλησης (π.χ. ο ισπανικός νόμος περί οδηγών δικύκλων⁽⁶⁾ παρέχει τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας στους εργαζομένους σε ψηφιακές πλατφόρμες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της διανομής), ενώ άλλα κράτη μέλη έχουν παρακάμψει το ζήτημα (π.χ. ο γαλλικός νόμος El Khomri⁽⁷⁾ καλύπτει τους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους σε πλατφόρμες σε περιπτώσεις όπου η πλατφόρμα καθορίζει τους όρους και τις τιμές παροχής υπηρεσιών, έτσι ώστε μόνο οι εν λόγω εργαζόμενοι σε πλατφόρμες να αποκτούν δικαιώματα όπως η πρόσβαση στην κατάρτιση και στην ασφάλιση για εργατικά ατυχήματα). Οι αρχές που είναι αρμόδιες για την παρακολούθηση και την επιβολή των κανονισμών για την εργασία, την κοινωνική προστασία και την ΕΑΥ, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, έχουν πραγματοποιήσει επιθεωρήσεις σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ (π.χ. Βέλγιο, Κροατία, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Πολωνία) με σκοπό την αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Ωστόσο, το έργο τους περιπλέκεται από παράγοντες όπως η αβεβαιότητα σχετικά με το εάν η εργασία σε πλατφόρμες εμπίπτει στην αρμοδιότητά τους, οι δυσκολίες προσδιορισμού των πλατφορμών και των εργαζομένων σε πλατφόρμες και η έλλειψη κανόνων όσον αφορά τις επιθεωρήσεις εντός των κατοικιών φυσικών προσώπων.

Τι είναι η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες;

Ορισμός της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες

Η **εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες** αναφέρεται σε κάθε αμειβόμενη εργασία που παρέχεται μέσω, σε ή με τη διαμεσολάβηση ψηφιακών πλατφορμών εργασίας⁽⁸⁾, οι οποίες συνδέουν τους εργαζόμενους της πλατφόρμας με τους πελάτες, με σκοπό την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων ή την επίλυση συγκεκριμένων ζητημάτων. Τα καθήκοντα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ένα φάσμα δραστηριοτήτων που εκτελούνται επιτόπου, όπως χειρωνακτική εργασία ή παράδοση δεμάτων, ή εξ ολοκλήρου διαδικτυακά, όπως εξ αποστάσεως προγραμματισμός ή διαδικτυακή αξιολόγηση περιεχομένου. Η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες βασίζεται στη χρήση **αλγορίθμων**⁽⁹⁾ για την κατανομή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση καθηκόντων εργασίας – ή/και την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της απόδοσης των εργαζομένων σε πλατφόρμες — αυτό είναι επίσης γνωστό ως αλγοριθμική διαχείριση⁽¹⁰⁾. Η αλγοριθμική διαχείριση έχει διάφορα χαρακτηριστικά που μπορεί να επηρεάσουν σοβαρά τη σωματική και ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων που υπόκεινται σε αυτήν. Πρώτον, η αλγοριθμική διαχείριση περιλαμβάνει τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της απόδοσης των εργαζομένων με τη χρήση ψηφιακών

⁽⁴⁾ Η αλγοριθμική διαχείριση ορίζεται ως η πρακτική εποπτείας, διακυβέρνησης και ελέγχου που διεξάγονται από αλγόριθμους λογισμικού επί πολλών εργαζομένων (Möhlmann και Zalmanson, 2017, σ. 4).

⁽⁵⁾ Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να επισημανθεί το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2021-2027 που εγκρίθηκε στις 28 Ιουνίου 2021 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Το πλαίσιο για την ΕΑΥ καθορίζει βασικές προτεραιότητες και δράσεις για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, ο οποίος χαρακτηρίζεται από την πράσινη και την ψηφιακή «δίδυμη» μετάβαση.

⁽⁶⁾ Βασιλικό διάταγμα-Νόμος 9/2021, της 11ης Μαΐου 2021.

⁽⁷⁾ Νόμος αριθ. 2016-1088 της 8ης Αυγούστου 2016.

⁽⁸⁾ Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ορίζεται εδώ ως «μια ιδιωτική διαδικτυακή εταιρεία που μεσολαβεί ή προσφέρει, με μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ελέγχου, κατά παραγγελία υπηρεσίες που ζητούνται από μεμονωμένους ή εταιρικούς πελάτες και παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από φυσικά πρόσωπα, ανεξάρτητα από το αν οι εν λόγω υπηρεσίες παρέχονται επιτόπου ή επιγραμμικά (βλ. το γλωσσάριο που επισυνάπτεται στο δεύτερο στάδιο της διαβούλευσης με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με την επικείμενη πρωτοβουλία της Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας). Βλ. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁽⁹⁾ Οι αλγόριθμοι ή — ακριβέστερα — οι αλγόριθμοι λογισμικού, μπορούν να οριστούν ως «προγραμματισμένες από υπολογιστή διαδικασίες για τη μετατροπή δεδομένων εισαγωγής στα επιθυμητά δεδομένα εξαγωγής» (Kellogg κ.ά., 2020).

⁽¹⁰⁾ Η αλγοριθμική διαχείριση ορίζεται ως η πρακτική εποπτείας, διακυβέρνησης και ελέγχου που διεξάγονται από αλγόριθμους λογισμικού επί πολλών εργαζομένων (Möhlmann και Zalmanson, 2017, σ. 4).

τεχνολογιών, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις λαμβάνει τη μορφή **ψηφιακής επιτήρησης**. Επιπλέον, η αυτοματοποιημένη ή ημι-αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση, έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να πρέπει να αλληλεπιδρούν με ένα σύστημα και όχι με έναν άνθρωπο (π.χ. έναν διευθυντή). Ένα άλλο ζήτημα που συνδέεται με την αλγοριθμική διαχείριση σχετίζεται με την ασυμμετρία ως προς την εξουσία και την πληροφόρηση που προκύπτουν από τη συνολική έλλειψη διαφάνειας σε σχέση με τη λειτουργία του αλγορίθμου. Σε αυτό το πλαίσιο, αξίζει να αναφερθεί ο νόμος περί οδηγών δικύκλων που εγκρίθηκε πρόσφατα στην Ισπανία, ο οποίος ορίζει ότι οι πλατφόρμες πρέπει να ενημερώνουν το Συμβούλιο Εργασίας (δηλαδή τον κύριο δίαυλο εκπροσώπησης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας στην Ισπανία⁽¹¹⁾) σχετικά με την εσωτερική λειτουργία των αλγορίθμων που χρησιμοποιούνται ⁽¹²⁾. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας εφαρμόζουν, μέσω των αλγορίθμων τους, μηχανισμούς που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων της πλατφόρμας, όπως συστήματα αξιολόγησης ⁽¹³⁾, παρακίνησης ⁽¹⁴⁾, παιχνιδοποίησης ⁽¹⁵⁾ και τιμολόγησης αιχμής ⁽¹⁶⁾. Οι εν λόγω μηχανισμοί χρησιμοποιούνται για να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να εκτελούν εργασίες με συγκεκριμένο τρόπο ή σε συγκεκριμένο χρόνο (π.χ. τότε και επίσης για πόσο χρόνο). Αυτό επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε πλατφόρμες, τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή, καθώς και την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Οι **άτυπες εργασιακές ρυθμίσεις** και η **αυτοαπασχόληση** αποτελούν συνήθεις πρακτικές στην εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συνήθως ορίζουν στους όρους και τις προϋποθέσεις τους ότι οι εργαζόμενοι της πλατφόρμας που χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις τους είναι αυτοαπασχολούμενοι ή αναφέρουν ότι δεν υφίσταται τυπική σχέση εργασίας (εργοδότη-εργαζόμενου) μεταξύ της πλατφόρμας και των εργαζομένων στην πλατφόρμα. Ο χαρακτηρισμός των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως αυτοαπασχολούμενων μπορεί να είναι προβληματικός, ιδίως σε περιπτώσεις όπου οι πλατφόρμες ασκούν σημαντικό έλεγχο στους εργαζόμενους σε αυτές και υπάρχουν υποψίες για εικονική αυτοαπασχόληση, όπως αποδεικνύεται από πολλές δικαστικές υποθέσεις που έλαβαν μεγάλη δημοσιότητα σε ολόκληρη την Ευρώπη ⁽¹⁷⁾. Με τον τρόπο αυτό, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μεταθέτουν τους **κινδύνους**, τις **υποχρεώσεις** και τις **ευθύνες** — συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία και τη διαχείρισή τους— **στους εργαζόμενους στις πλατφόρμες**. Επιπλέον, η βασική νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και την ΕΑΥ σε επίπεδο ΕΕ και στα περισσότερα κράτη μέλη ισχύει μόνο για τους μισθωτούς. Ταυτόχρονα, τα στοιχεία της εργασίας σε πλατφόρμες θυμίζουν εκείνα μιας πληθώρας άτυπων ρυθμίσεων εργασίας, όπως οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας, οι συμβάσεις κατά παραγγελία, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης, η περιστασιακή εργασία, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης μέσω γραφείου ευρέσεως εργασίας και οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες παραδοσιακά θέτουν προκλήσεις και επιμερίζουν τις ευθύνες πρόληψης και διαχείρισης της ΕΑΥ (Howard, 2017· Tran και Sokas, 2017· Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

⁽¹¹⁾ Βλ. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

⁽¹²⁾ Άρθρο 64.4 d) του νόμου περί Εργατικού Κώδικα.

⁽¹³⁾ Με τα συστήματα αξιολόγησης, οι πελάτες μπορούν να αξιολογούν την απόδοση των εργαζομένων δίνοντας μια βαθμολογία (π.χ. από ένα έως πέντε αστέρια), για παράδειγμα με βάση την ταχύτητα ή την ακρίβεια της εργασίας που εκτελέστηκε. Με την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης, οι πλατφόρμες αναθέτουν διαχειριστικά καθήκοντα στους πελάτες (Bérestégui, 2021).

⁽¹⁴⁾ Στο σημαντικό βιβλίο τους, οι Thaler και Sunstein (2008) ορίζουν την παρακίνηση (nudge) ως «οποιαδήποτε πτυχή της αρχιτεκτονικής επιλογών που μεταβάλλει τη συμπεριφορά των ανθρώπων με προβλέψιμο τρόπο χωρίς να απαγορεύει επιλογές ή να μεταβάλλει σημαντικά τα οικονομικά τους κίνητρα». Η παρακίνηση θα πρέπει επομένως να νοείται ως η χρήση διαφορετικών τεχνικών για την προώθηση «προτιμότερης» συμπεριφοράς. Το πλεονέκτημα της παρακίνησης είναι ότι είναι οικονομική και λιγότερο παρεμβατική από άλλες τεχνικές (π.χ. απαγορευτική συμπεριφορά). Ένα σύνθημα παράδειγμα είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται για την προαγωγή υγιεινών διατροφικών συνηθειών, η οποία περιλαμβάνει την τοποθέτηση φρούτων σε ευδιάκριτα σημεία, αντί της απαγόρευσης ανθυγιεινών σνακ. Για παράδειγμα, οι πλατφόρμες μπορούν να ωθήσουν τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες να παραμείνουν συνδεδεμένοι προσφέροντας ένα οικονομικό κίνητρο εάν αποφύγουν να αποσυνδεθούν.

⁽¹⁵⁾ Ως «παιχνιδοποίηση» νοείται η εφαρμογή συστημάτων παιχνιδιών — ανταγωνισμός, βραβεία, ποσοτικοποίηση της συμπεριφοράς παικτών ή/και χρηστών — σε τομείς που δεν αφορούν παιχνίδια, όπως η εργασία, η παραγωγικότητα και η φυσική κατάσταση (Woodcock και Johnson, 2017).

⁽¹⁶⁾ Οι πλατφόρμες μπορούν να προσφέρουν υψηλότερη αμοιβή για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας, ώστε να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους της πλατφόρμας να αναλάβουν τη συγκεκριμένη εργασία. Για παράδειγμα, η Uber μπορεί να αυξήσει την τιμή ανά διαδρομή κατά τη διάρκεια των ωρών αιχμής ή σε περιοχές όπου η ζήτηση είναι υψηλή αλλά υπάρχουν λίγοι διαθέσιμοι οδηγοί.

⁽¹⁷⁾ Για παράδειγμα, στη Γαλλία, Cour de cassation, υπόθεση 17-20.079 της 28ης Νοεμβρίου 2018· στην Ισπανία, Tribunal Supremo, υπόθεση 805/2020 της 25ης Σεπτεμβρίου 2020· στην Ιταλία, Corte suprema di cassazione, υπόθεση 1663/2020 της 24ης Ιανουαρίου 2020· στο Ηνωμένο Βασίλειο, Supreme Court, υπόθεση 2019/0029 της 19ης Φεβρουαρίου 2021· στις Κάτω Χώρες, Gerechtshof Amsterdam, υπόθεση 200.261.051/01 της 16ης Φεβρουαρίου 2021.

Διάκριση διαφορετικών τύπων εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες

Με την αυξανόμενη ετερογένεια της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, έχει προταθεί στη βιβλιογραφία μια σειρά από **ταξινομίες** για την αποτύπωση των βασικών χαρακτηριστικών που συμβάλλουν στον διαχωρισμό των διαφορετικών τύπων εργασίας σε πλατφόρμες. Οι βασικότερες ταξινομίες διαφοροποιούν την επιτόπου από τη διαδικτυακή εργασία σε ψηφιακή πλατφόρμα (βλ. ΟΟΣΑ, 2018· ΔΟΕ, 2021), ενώ πιο προηγμένες ταξινομίες λαμβάνουν επίσης υπόψη πτυχές όπως η πολυπλοκότητα και η κλίμακα των εκτελούμενων καθηκόντων, το περιεχόμενο των καθηκόντων, η διαδικασία αντιστοίχισης, ο φορέας κατανομής των καθηκόντων και το επίπεδο ελέγχου που ασκεί η πλατφόρμα στους εργαζομένους της (Eurofound, 2018· Pesole κ.ά., 2018· Brancati κ.ά., 2020· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020· Bérastégui, 2021).

Για την αποτύπωση των διαστάσεων που επηρεάζουν τους κινδύνους για την EAY τους οποίους αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες και την πρόληψη και διαχείριση των εν λόγω κινδύνων, προτείνεται μια ταξινόμηση με τρεις διαστάσεις που μπορούν να συνδυαστούν για να προκύψουν τέσσερις τύποι εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Ταξινόμια της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες

Διάσταση	Τύπος εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες			
	Τύπος 1	Τύπος 2	Τύπος 3	Τύπος 4
Μορφή παροχής εργασίας	Επιτόπου	Επιτόπου	Διαδικτυακά	Διαδικτυακά
Απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων για την εκτέλεση των καθηκόντων	Χαμηλό	Υψηλό	Χαμηλό	Υψηλό
Επίπεδο ελέγχου που ασκείται από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας	Υψηλό	Μέτριο	Υψηλό	Χαμηλό

Πηγή: Επεξεργασία από τους συγγραφείς

Η πρώτη διάσταση είναι η **μορφή της παροχής εργασίας**: διαδικτυακά ή επιτόπου. Και στις δύο περιπτώσεις, η αντιστοίχιση των εργαζομένων της πλατφόρμας με τους πελάτες γίνεται διαδικτυακά, αλλά η ίδια η εργασία είτε εκτελείται επιτόπου είτε μπορεί να εκτελεστεί εικονικά με τη χρήση μιας ηλεκτρονικής συσκευής σε οποιαδήποτε τοποθεσία. Από την άποψη της EAY, το φυσικό περιβάλλον στο οποίο εκτελείται η εργασία καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τόσο τους κινδύνους για την EAY όσο και τη διαχείρισή τους (EU-OSHA, 2015). Για παράδειγμα, η εκτέλεση μιας εργασίας που βασίζεται σε χειρωνακτική εργασία στο σπίτι ενός πελάτη συνεπάγεται διαφορετικούς κινδύνους για την EAY από εκείνους που συνδέονται με την εκτέλεση μιας εργασίας γραφείου στο σπίτι του εργαζομένου.

Η δεύτερη διάσταση είναι το **επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας**: χαμηλό ή υψηλό. Αυτό αποτυπώνει το περιεχόμενο, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της εργασίας. Όλα αυτά επηρεάζουν τους κινδύνους για την EAY που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες αντιμετωπίζουν συχνά αναντιστοιχίες δεξιοτήτων (Cedefop, 2020· Bérastégui, 2021): πολλοί από αυτούς έχουν περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα (ιδίως οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες που εκτελούν εργασίες χαμηλής ειδικευσης επιτόπου, π.χ. διανομή φαγητού, ή διαδικτυακά, π.χ. σήμανση εικόνων), γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση, έλλειψη κινήτρων και γνωστική υπερφόρτωση. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορεί να μην είναι επαρκώς καταρτισμένοι για τα καθήκοντα που τους ανατίθενται, γεγονός που μπορεί να τους προκαλεί άγχος. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες αισθάνονται ότι πιέζονται να αναλάβουν οποιαδήποτε εργασία τους ανατεθεί, από φόβο μήπως δεν επιλεγούν στο μέλλον εάν αρνηθούν την εργασία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην έχουν την απαραίτητη κατάρτιση και γνώση σε θέματα EAY, ώστε να εκτελούν την εργασία τους με ασφαλή και υγιή τρόπο. Αυτό επηρεάζει επίσης την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY· για

παράδειγμα, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορεί να μην έχουν πλήρη επίγνωση των αρχών της πρόληψης και να μην διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να εκτιμήσουν σωστά τους κινδύνους που συνεπάγεται η εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας ή η εργασία σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, να εφαρμόσουν κατάλληλα μέτρα ελέγχου και να επιλέξουν τον κατάλληλο εξοπλισμό και να τον χρησιμοποιήσουν με ασφάλεια.

Η τρίτη διάσταση είναι το **επίπεδο ελέγχου που ασκεί η πλατφόρμα**, το οποίο μπορεί να κυμαίνεται από ελάχιστο έως υψηλό βαθμό ελέγχου. Η διάσταση αυτή σηματοδοτεί την ιεραρχική εξουσία και τα διοικητικά προνόμια που αναπτύσσει μια ψηφιακή πλατφόρμα στη σχέση της με τους εργαζόμενους της πλατφόρμας, ιδίως όσον αφορά την κατανομή, την οργάνωση και την αξιολόγηση της εργασίας. Το επίπεδο ελέγχου:

- παρέχει μια ένδειξη του **βαθμού εξάρτησης** στον οποίο υπόκεινται οι εργαζόμενοι στην πλατφόρμα, καθώς η εξάρτηση αποτελεί το βασικό νομικό κριτήριο που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης και, κατά συνέπεια, των ισχυόντων κανονισμών για την ΕΑΥ.
- υποδεικνύει την εξάρτηση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας από την **αλγοριθμική διαχείριση**: έρευνες διαπιστώνουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα αλγοριθμικής διαχείρισης συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα κινδύνων για την ΕΑΥ, ιδίως ψυχοκοινωνικών κινδύνων για την ευεξία και την ψυχική υγεία των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες (Bérestégui, 2021).

Ποιες είναι οι προκλήσεις για την ΕΑΥ των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν;

Παρά τα λιγοστά στοιχεία σχετικά με τους κινδύνους για την ΕΑΥ, καθώς και με την πρόληψη και τη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες, υπάρχει ομοφωνία στη βιβλιογραφία σχετικά με ορισμένες πτυχές:

- Οι περισσότεροι από τους κινδύνους και τις προκλήσεις για την ΕΑΥ που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες και που **σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντα που εκτελούνται ως εργασία σε πλατφόρμες** είναι παρόμοιοι με τους κινδύνους και τις προκλήσεις για την ΕΑΥ που αντιμετωπίζουν άλλοι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των ίδιων καθηκόντων εκτός της οικονομίας πλατφορμών.
- Πρέπει να σημειωθεί ότι η εργασία σε πλατφόρμες συγκεντρώνεται σε **τομείς και επαγγέλματα που θεωρούνται γενικά πιο επικίνδυνα**. Σε σύγκριση με την παραδοσιακή εργασία, η εργασία σε πλατφόρμες συχνά περιλαμβάνει **πρόσθετα καθήκοντα** ή/και **διαφορετικό συνδυασμό καθηκόντων**. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε κινδύνους ή σε σοβαρότερους κινδύνους από ό,τι οι εργαζόμενοι που εκτελούν ανάλογα καθήκοντα εκτός της οικονομίας πλατφορμών.
- Επιπλέον, οι κίνδυνοι και οι προκλήσεις για την ΕΑΥ που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες **επιδεινώνονται από τις ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμες, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα πρόσθετους κινδύνους για την ΕΑΥ σε εργαζόμενους σε πλατφόρμες**. Σε αυτές περιλαμβάνονται ζητήματα που αφορούν το καθεστώς απασχόλησης και τις συμβατικές ρυθμίσεις των εργαζομένων σε πλατφόρμες, τη χρήση αλγοριθμικής διαχείρισης και ψηφιακής επιτήρησης, την επαγγελματική απομόνωση, την κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, καθώς και τον προσωρινό χαρακτήρα της εργασίας και τις σταδιοδρομίες χωρίς σύνορα.
- Επιπλέον, **οι συνθήκες αυτές περιπλέκουν την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων και των προκλήσεων για την ΕΑΥ των ατόμων που εργάζονται σε πλατφόρμες**, ιδίως οι δυσκολίες στον προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε

πλατφόρμες και οι συνέπειες αυτού όσον αφορά τη δυνατότητα εφαρμογής των κανονισμών για την ΕΑΥ.

Συνολικά, η εργασία σε πλατφόρμες συνοδεύεται από σημαντικές συνέπειες για τη σωματική και ψυχολογική ασφάλεια, την υγεία και την ευεξία όσων εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, οι οποίες ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αντιμετωπιστούν (EU-OSHA, 2015-2017· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020· Bérastégui, 2021). Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες εργασίας διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο λόγω της ποικιλίας των διάφορων κινδύνων στους οποίους εκτίθενται και του γεγονότος ότι, συχνά, η αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων αποτελεί ευθύνη των ίδιων των εργαζομένων.

Παρόμοιες εργασιακές δραστηριότητες συνοδεύονται από παρόμοιες προκλήσεις και κινδύνους για την ΕΑΥ

Όταν οι εργασίες που εκτελούνται ως εργασίες σε πλατφόρμα είναι σε μεγάλο βαθμό παρόμοιες με εκείνες που εκτελούνται εκτός της οικονομίας πλατφορμών (π.χ. παράδοση δεμάτων, καθαρισμός), οι **κίνδυνοι για την ΕΑΥ** είναι επίσης παρόμοιοι (EU-OSHA, 2015-2017· Tran και Sokas, 2017· Garben, 2019· Samant, 2019). Ανάλογα με το είδος της εργασίας σε πλατφόρμες, οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε διαφορετικούς τύπους κινδύνων, σε διαφορετικό βαθμό (π.χ. εργονομικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με την εργασία γραφείου έναντι της σωματικής εργασίας). Η εργασία σε πλατφόρμες, ωστόσο, τείνει να επικεντρώνεται σε **τομείς και επαγγέλματα που γενικά θεωρούνται πιο επικίνδυνα**, όπως ο τομέας των μεταφορών. Ενώ ορισμένες από τις δραστηριότητες που εκτελούνται απαιτούν ειδικές δεξιότητες ή πιστοποίηση, δεν απαιτούν όλες οι πλατφόρμες από τους εργαζομένους τους να προσκομίζουν αποδεικτικά στοιχεία των προσόντων τους κατά τη δημιουργία λογαριασμού, καθώς αυτό μπορεί να μην απαιτείται από το νομικό πλαίσιο της χώρας λειτουργίας. Τέλος, ενδέχεται επίσης να απαιτηθεί από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες να εκτελέσουν **πρόσθετα καθήκοντα ή/και διαφορετικό συνδυασμό καθηκόντων** από εργαζομένους σε παρόμοιες θέσεις εργασίας στην παραδοσιακή αγορά εργασίας, απαιτώντας συνεπώς άλλες δεξιότητες. Η εργασία σε πλατφόρμες συχνά περιλαμβάνει **πρόσθετη εργασία**, δηλαδή εργασία που δεν απαιτείται σε συγκρίσιμες θέσεις εργασίας εκτός της οικονομίας πλατφορμών (π.χ. δημιουργία και διατήρηση λογαριασμού, αναζήτηση εργασιών και επικοινωνία με πελάτες), η οποία μπορεί να οδηγήσει σε άλλους κινδύνους για την ΕΑΥ και να έχει επιπτώσεις στην υγεία. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος σε πλατφόρμα που έχει εκπαιδευτεί ως ηλεκτρολόγος και έχει εμπειρία στην εκτέλεση τέτοιων εργασιών μπορεί να είναι απολύτως κατάλληλος για έναν εργοδότη να εκτελεί ηλεκτρολογικές εργασίες ως εργαζόμενος σε πλατφόρμα, αλλά μπορεί να μην έχει εμπειρία στην αναζήτηση πελατών, στη διαχείριση πελατειακών σχέσεων, στην παρακολούθηση των κερδών και των διοικητικών εγγράφων, κ.ο.κ. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακή και εισοδηματική ανασφάλεια, να προκαλέσει άγχος κ.λπ.

Παράγοντες που οδηγούν σε πρόσθετες προκλήσεις και κινδύνους για την ΕΑΥ σε εργαζομένους σε πλατφόρμες ή/και περιπλέκουν την πρόληψη και τη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων

Καθεστώς απασχόλησης και συμβατικές ρυθμίσεις

Στη βιβλιογραφία σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμες, **ο προσδιορισμός του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες έχει αναγνωριστεί ως η κύρια πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί**. Στην εργασία σε πλατφόρμες, ο προσδιορισμός του καθεστώτος απασχόλησης μπορεί να περιπλέκεται από την τριγωνική φύση των εργασιακών σχέσεων (δηλαδή η εργασία σε πλατφόρμες περιλαμβάνει τουλάχιστον τρία μέρη — μια πλατφόρμα, έναν εργαζόμενο στην πλατφόρμα και έναν πελάτη — μεταξύ των οποίων μπορεί να υφίστανται διαφορετικοί τύποι συμβατικών σχέσεων). Οι περισσότερες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χαρακτηρίζουν τις σχέσεις τους με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ως συμβάσεις παροχής υπηρεσιών και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητοι εργολάβοι/αυτοαπασχολούμενοι (Eurofound, 2018· Pesole κ.ά., 2018· Prassl, 2018· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020). Αυτό, ωστόσο, μπορεί να μην είναι ανάλογο με τις πραγματικές περιστάσεις υπό τις οποίες δραστηριοποιούνται οι εν λόγω εργαζόμενοι σε πλατφόρμες. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες που απασχολούνται σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης επί τόπου διατρέχουν τον κίνδυνο να χαρακτηριστούν εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020), όπως αποδεικνύεται από τον αυξανόμενο αριθμό δικαστικών υποθέσεων σε όλη την Ευρώπη (De Stefano, 2021).

Από την άποψη της EAY, το βασικό ζήτημα είναι η **εφαρμοσιμότητα των υφιστάμενων ρυθμιστικών πλαισίων σε επίπεδο ΕΕ και σε μεμονωμένα κράτη μέλη** (EU-OSHA, 2015- 2017· Tran και Sokas, 2017). Πιο συγκεκριμένα, οι αυτοαπασχολούμενοι δεν καλύπτονται από τις οδηγίες της ΕΕ για την EAY ή από την εθνική νομοθεσία για την EAY στα περισσότερα κράτη μέλη και είναι γενικά υπεύθυνοι για την ασφάλεια και την υγεία τους. Οι αυτοαπασχολούμενοι δεν αποτελούν συνήθως στόχο ούτε των υπηρεσιών πρόληψης. Επιπλέον, οι αυτοαπασχολούμενοι αποκλείονται από τη συμμετοχή των εργαζομένων και δεν καλύπτονται από τις επιθεωρήσεις εργασίας, οι οποίες αποτελούν βασικά στοιχεία ενός αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης της EAY. Συνοψίζοντας, στην εργασία σε πλατφόρμες, η **ευθύνη για την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY μετατίθεται στους εργαζομένους σε πλατφόρμες.**

Αλγοριθμική διαχείριση και ψηφιακή επιτήρηση

Η αλγοριθμική διαχείριση αναφέρεται στη **χρήση αλγορίθμων για την κατανομή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των εργασιακών καθηκόντων ή/και την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων σε πλατφόρμες** (EU-OSHA, 2017· Eurofound, 2018· Bérastégui, 2021). Η αλγοριθμική διαχείριση έχει πέντε βασικά χαρακτηριστικά (Möhlmann και Zalmanson, 2017), τα οποία επηρεάζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες:

1. τη συνεχή παρακολούθηση ή εντοπισμό της συμπεριφοράς των εργαζομένων στην πλατφόρμα, π.χ. μέσω της συσκευής που συνδέει τους εργαζόμενους στην πλατφόρμα με την πλατφόρμα (όπως το τηλέφωνο ή ο υπολογιστής τους), με τη λήψη στιγμιότυπων οθόνης ή την παρακολούθηση του εργαζόμενου με τη χρήση GPS·
2. την αξιολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων στην πλατφόρμα, π.χ. μέσω αξιολογήσεων πελατών, στατιστικών στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των ολοκληρωμένων ή απορριφθέντων εργασιών, δεδομένων σχετικά με την ταχύτητα εκτέλεσης των εργασιών·
3. την (ημι)αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση·
4. την αλληλεπίδραση των εργαζομένων της πλατφόρμας με ένα σύστημα, το οποίο δεν επιτρέπει καμία διαπραγμάτευση ούτε τους παρέχει τη δυνατότητα να ζητήσουν ανατροφοδότηση·
5. την έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά τη λειτουργία του αλγορίθμου (« το μαύρο κουτί της διαμεσολάβησης»).

Η χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης αλλάζει την **ισορροπία ισχύος** που υπάρχει μεταξύ της πλατφόρμας, του πελάτη και των εργαζομένων στην πλατφόρμα υπέρ της πλατφόρμας (ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, υπέρ του πελάτη) (Bérastégui, 2021). Οι πλατφόρμες μπορούν να κατατάσσουν τους εργαζόμενους της πλατφόρμας και να εκδίδουν επιβραβεύσεις ή ποινές με βάση την απόδοση. Η υποχρέωση διατήρησης καλής βαθμολογίας ανά πάσα στιγμή και σε πραγματικό χρόνο και αντιμετώπισης των συνεπειών μιας κακής βαθμολογίας μπορεί να προκαλέσει μεγάλο άγχος στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Η χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης υπονομεύει την αυτονομία, τον έλεγχο της εργασίας και την ευελιξία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, γεγονός που προκαλεί εξάντληση, ανησυχία και άγχος και έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Οι πλατφόρμες αποκρύπτουν σκόπιμα πληροφορίες, π.χ. τη διεύθυνση στην οποία πρόκειται να παραδοθεί ένα δέμα και τον αριθμό των εργαζομένων στην πλατφόρμα που ανταγωνίζονται για την ίδια εργασία, γεγονός που μπορεί να ασκήσει πίεση στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες και μπορεί να οδηγήσει σε κινδύνους για τη σωματική και ψυχική ασφάλεια και υγεία. Η αλγοριθμική διαχείριση εγείρει επίσης ερωτήματα σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες εργάζονται υπό την καθοδήγηση ή στο πλαίσιο σχέσης εξάρτησης με την πλατφόρμα, το οποίο αποτελεί το κύριο νομικό κριτήριο που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Τέλος, η αλγοριθμική διαχείριση χρησιμοποιείται για τον συντονισμό και τη μεγιστοποίηση του φόρτου εργασίας και μπορεί με αυτόν τον τρόπο να οδηγήσει σε επαγγελματική υπερφόρτωση, με τους εργαζόμενους να αναλαμβάνουν υπερβολικά πολλά καθήκοντα (ποσοτική υπερφόρτωση) ή καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις δεξιότητές τους (ποιοτική υπερφόρτωση), γεγονός που με τη σειρά του προκαλεί ανησυχία και άγχος (Cedefop, 2020· Bérastégui, 2021) (βλ. επίσης την ανωτέρω συζήτηση σχετικά με τη σημασία της αντιστοίχισης του επιπέδου δεξιοτήτων που απαιτούνται για συγκεκριμένα καθήκοντα). Από την άλλη πλευρά, η αλγοριθμική διαχείριση μπορεί επίσης να προσφέρει ευκαιρίες για τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY (Moore,

2019· Cockburn, 2021). Θεωρητικά, οι αλγόριθμοι θα μπορούσαν να προσαρμοστούν ενσωματώνοντας μέτρα πρόληψης για την EAY στον σχεδιασμό τους, για παράδειγμα ευθυγραμμίζοντας τα υποχρεωτικά ωράρια εργασίας. Επιπλέον, από την άποψη της επιβολής, τα «έξυπνα» εργαλεία παρακολούθησης θα μπορούσαν να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα των επιθεωρήσεων εργασίας (Samant, 2019· Cockburn, 2021).

Επαγγελματική απομόνωση, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και κοινωνική υποστήριξη

Ένα τρίτο σύνολο παραγόντων που επιδεινώνει τους κινδύνους για την EAY στην εργασία σε πλατφόρμες και περιπλέκει την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY σχετίζεται με την **εξατομίκευση της εργασίας**, την **επαγγελματική απομόνωση** (τόσο τη φυσική όσο και την κοινωνική απομόνωση), τις **συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** και τη **συνολική έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης**. Το εργατικό δυναμικό των πλατφορμών είναι ανώνυμο, διασκορπισμένο παγκοσμίως και χαρακτηρίζεται από υψηλή ρευστότητα όσον αφορά την εναλλαγή εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, η εργασία σε πλατφόρμες εκτελείται κυρίως σε απομόνωση και σε μη συμβατικούς χώρους εργασίας (π.χ. στα σπίτια των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή των πελατών). Οι χώροι αυτοί ενδέχεται να μην είναι προσαρμοσμένοι στις ανάγκες των εργαζομένων σε πλατφόρμες (EU-OSHA, 2015· 2017· Tran και Sokas, 2017· Bérastégui, 2021). Το γεγονός ότι πρέπει να εργάζονται απομονωμένοι χωρίς υποστήριξη από τους συναδέλφους τους και τη διοίκηση προκαλεί άγχος και έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ικανοποίηση από την εργασία και στην παραμονή στη θέση εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα (Bérastégui, 2021). Η (θετική) επίδραση της εργασίας σε έναν συμβατικό χώρο εργασίας με υποστήριξη από συναδέλφους ή τη διοίκηση χάνεται (EU-OSHA, 2017· Tran και Sokas, 2017· Samant, 2019). Σε αυτό το πλαίσιο, οι συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να επιδεινωθούν, καθώς τα όρια μεταξύ του εργασιακού και του οικιακού περιβάλλοντος καθίστανται δυσδιάκριτα, όπως και τα όρια μεταξύ του χρόνου εργασίας και της οικογενειακής ζωής (Bérastégui, 2021). Μεταξύ των ζητημάτων που αναφέρονται συνήθως όσον αφορά αυτό το θέμα είναι ότι η εργασία σε πλατφόρμες περιλαμβάνει μη αμειβόμενο χρόνο, απρόβλεπτα και ακανόνιστα ωράρια εργασίας κ.λπ. Επιπλέον, πολλοί εργαζόμενοι σε πλατφόρμες δεν έχουν επαγγελματική ταυτότητα και δεν θεωρούν ουσιαστική την εργασία. Όλα αυτά τα ζητήματα συνδέονται με προβλήματα ύπνου, εξάντληση, δυσκολίες στην ανάκαμψη από την εργασία, άγχος, κατάθλιψη, εξουθένωση και μοναξιά, καθώς και συνολική δυσαρέσκεια με την εργασία και την προσωπική ζωή (Bérastégui, 2021). Επιπλέον, οι παράγοντες αυτοί περιπλέκουν την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY. Για παράδειγμα, η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν λίγες ή καθόλου ευκαιρίες άμεσης συνεργασίας με άλλους εργαζόμενους σε πλατφόρμες περιορίζει τις οργανώσεις των εργαζομένων (και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις) και, υπό αυτή την έννοια, εμποδίζει την υλοποίηση της αποτελεσματικής συμμετοχής των εργαζομένων στην ανάπτυξη ενός συστήματος διαχείρισης της EAY (Graham κ.ά., 2017· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020). Οι δυσκολίες στον εντοπισμό και την πρόσβαση στο εργατικό δυναμικό των πλατφορμών περιπλέκουν επίσης την εφαρμογή προληπτικών μέτρων, π.χ. μέσω εκστρατειών ενημέρωσης, κατάρτισης ή πρόσβασης σε υπηρεσίες EAY που παρέχονται από επαγγελματίες EAY.

Προσωρινός χαρακτήρας της εργασίας και σταδιοδρομίες χωρίς σύνορα

Τέλος, η εργασία σε πλατφόρμες χαρακτηρίζεται από **σταδιοδρομίες χωρίς σύνορα** και τον **προσωρινό χαρακτήρα της εργασίας**, γεγονός που μπορεί να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες αντιμετωπίζουν (**χρόνια**) **εργασιακή και εισοδηματική ανασφάλεια**. Πιο συγκεκριμένα, η εργασία σε πλατφόρμες αποτελείται από μια σειρά προσωρινών, βραχυπρόθεσμων καθηκόντων που δεν εγγυώνται μακροχρόνια σχέση με έναν και μόνο εργοδότη. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν ελάχιστο ή καθόλου έλεγχο όσον αφορά το πόσα καθήκοντα εκτελούν, καθώς τα καθήκοντα ανατίθενται συνήθως είτε από την πλατφόρμα είτε από τον πελάτη (Eurofound, 2018), αντισταθμίζοντας έτσι σε κάποιο βαθμό την αντιληπτή αυτονομία των εργαζομένων σε πλατφόρμες κατά την εκτέλεση της εργασίας σε πλατφόρμες. Ομοίως, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν συνήθως περιορισμένο ή καθόλου έλεγχο όσον αφορά το ύψος των εσόδων τους ανά εργασία. Η αμοιβή ανά εργασία καθορίζεται κατά κανόνα από την πλατφόρμα ή τον πελάτη και, στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος στην πλατφόρμα μπορεί να καθορίσει την αμοιβή, ο έντονος ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων μπορεί να τους οδηγήσει στον καθορισμό πολύ χαμηλής τιμής. Συνεπώς, το ύψος του εισοδήματος μέσω της εργασίας σε πλατφόρμες τείνει να είναι απρόβλεπτο και ευμετάβλητο. Παρόλα αυτά, οι έρευνες δείχνουν ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες εξαρτώνται από το εισόδημα που κερδίζουν μέσω της εργασίας σε πλατφόρμες για να εξασφαλίσουν τα προς το

ζην, ακόμη και όταν η εργασία σε πλατφόρμες δεν είναι η μόνη επιλογή πηγής εισοδήματος για τους εν λόγω εργαζομένους (Pesole κ.ά., 2018· Brancati κ.ά., 2020). Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων σε πλατφόρμες σημαίνει επίσης ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες πρέπει να διατηρούν μια καλή βαθμολογία, γεγονός που συνεπάγεται την αντιμετώπιση σημαντικών συναισθηματικών απαιτήσεων (Bérestégui, 2021). Η εργασία σε πλατφόρμες παρέχει επίσης ελάχιστες ή καθόλου ευκαιρίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης (Bérestégui, 2021). Αυτό προκαλεί άγχος και μπορεί να οδηγήσει σε χειρότερη ψυχική και σωματική υγεία (EU-OSHA, 2015· Bérestégui, 2021).

Βασικά συμπεράσματα για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων

Συμπέρασμα 1: λόγω της φύσης της εργασίας σε πλατφόρμες και των συνθηκών υπό τις οποίες εκτελείται, οι κίνδυνοι για την EAY που σχετίζονται με τα εργασιακά καθήκοντα είναι μεγαλύτεροι από τους κινδύνους για την EAY που αντιμετωπίζουν άλλοι εργαζόμενοι που εκτελούν παρόμοια εργασιακά καθήκοντα

Οι περισσότεροι από τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία που σχετίζονται με τα καθήκοντα που εκτελούνται ως εργασία σε πλατφόρμες είναι παρόμοιοι με εκείνους που εντοπίζονται σε άλλες μορφές εργασίας όπου εκτελούνται τα εν λόγω καθήκοντα. Οι κίνδυνοι αυτοί, ωστόσο, επιδεινώνονται για τους ακόλουθους λόγους, οι οποίοι είναι συγκεκριμένοι και σχετίζονται άμεσα με τη φύση της εργασίας σε πλατφόρμες και τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμες:

- **Ασαφές καθεστώς απασχόλησης και άτυπες εργασιακές ρυθμίσεις:** αυτά είναι συνήθη χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες και περιπλέκουν τη δυνατότητα εφαρμογής των υφιστάμενων κανονιστικών πλαισίων για την EAY σε επίπεδο ΕΕ και στα κράτη μέλη.
- **Η χρήση αλγοριθμικής διαχείρισης και ψηφιακής επιτήρησης:** η αλγοριθμική διαχείριση και η ψηφιακή επιτήρηση δεν είναι διαφανείς και δεν αφήνουν περιθώρια στους εργαζόμενους να εκφράσουν ανησυχίες ή παράπονα στις πλατφόρμες όταν θεωρούν ότι τυγχάνουν άνισης μεταχείρισης. Η χρήση της αλγοριθμικής διαχείρισης υπονομεύει την αυτονομία, τον έλεγχο της εργασίας και την ευελιξία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, προκαλώντας ζητήματα όπως εξάντληση, ανησυχία και άγχος και έχει γενικά αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Οι πλατφόρμες αξιοποιούν και εκμεταλλεύονται τα δεδομένα που παρέχονται από τους χρήστες τους και δημιουργούνται από αυτούς, και τα οποία επεξεργάζεται ο αλγόριθμος. Αυτό καθιστά την προστασία των δεδομένων βασικό ζήτημα όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμες, καθώς οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες ενδέχεται να μην γνωρίζουν ποια δεδομένα συλλέγονται και πώς αυτά χρησιμοποιούνται, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει ανησυχία και άγχος.
- **Επαγγελματική απομόνωση, συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης:** αυτά τα ζητήματα συνδέονται με προβλήματα ύπνου, εξάντληση, δυσκολίες στην ανάκαμψη από την εργασία, άγχος, κατάθλιψη, εξουθένωση, μοναξιά, καθώς και συνολική δυσαρέσκεια με την εργασία και την προσωπική ζωή.
- **Προσωρινός χαρακτήρας της εργασίας και σταδιοδρομίες χωρίς σύνορα:** αυτά οδηγούν σε (χρόνια) εργασιακή και εισοδηματική ανασφάλεια, καθώς και σε χειρότερη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων στην πλατφόρμα.

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμες είναι τομείς που χρήζουν βελτίωσης και αξίζουν την προσοχή των φορέων χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων σε ολόκληρη την Ευρώπη, ιδίως δεδομένου ότι η εργασία σε πλατφόρμες συγκεντρώνεται σε τομείς και επαγγέλματα που παραδοσιακά τείνουν να είναι πιο επικίνδυνα και συχνά συνεπάγονται πρόσθετο φόρτο εργασίας, δηλαδή καθήκοντα που δεν απαιτούνται σε συγκρίσιμες θέσεις εργασίας στην παραδοσιακή οικονομία και, ως εκ τούτου, μπορεί να προϋποθέτουν πρόσθετη προσπάθεια και δεξιότητες.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων θα πρέπει να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους στην ανάπτυξη μέτρων τα οποία i) θα διευκολύνουν τον προσδιορισμό του καθεστώτος

απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες· ii) θα ανοίξουν το αλγοριθμικό «μαύρο κουτί» για να ρίξουν φως στη λειτουργία των αλγορίθμων των πλατφορμών και στις επιπτώσεις της αλγοριθμικής διαχείρισης για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες· (iii) δημιουργούν ευκαιρίες για διάλογο μεταξύ των εργαζομένων στις πλατφόρμες καθώς και μεταξύ των εργαζομένων στις πλατφόρμες, των πλατφορμών και άλλων ενδιαφερομένων· iv) αντιμετωπίζουν ζητήματα που σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας και τις αδιαφανείς και απρόβλεπτες συνθήκες εργασίας· και v) διασφαλίζουν την αποτελεσματική επιβολή των υφιστάμενων ρυθμιστικών πλαισίων για την EAY, κατά περίπτωση.

Τα μέτρα που συμβάλλουν στη μείωση ή την εξάλειψη της ασυμμετρίας πληροφόρησης και των ανισοροπιών ισχύος μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες θα είναι κρίσιμα από την άποψη αυτή.

Συμπέρασμα 2: *λόγω της φύσης της εργασίας σε πλατφόρμες και των συνθηκών υπό τις οποίες εκτελείται, η πρόληψη και η διαχείριση των (επιδεινούμενων) κινδύνων για την EAY καθίστανται πιο περίπλοκες*

Η φύση και οι συνθήκες της εργασίας σε πλατφόρμες περιπλέκουν την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY ως εξής:

- **Το ασαφές εργασιακό καθεστώς** και ο (σχεδόν εξ ορισμού) **χαρακτηρισμός των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες ως αυτοαπασχολούμενων** σημαίνει ότι στην πράξη οι ψηφιακές πλατφόρμες αναθέτουν σε τρίτους υποχρεώσεις που ιστορικά αναλάμβαναν οι εργοδότες με βάση τις παραδοσιακές σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου. Αυτό συμβαίνει κυρίως επειδή οι πλατφόρμες υποστηρίζουν ότι παρέχουν μόνο τις διαδικτυακές υπηρεσίες διαμεσολάβησης και όχι τις σχετικές βασικές υπηρεσίες (π.χ. μεταφορά), και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες να χαρακτηρίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι. Αυτό, ωστόσο, συνεπάγεται ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο για την EAY δεν εφαρμόζονται πλήρως για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Σημαίνει επίσης ότι οι αρχές EAY μπορεί να μην είναι βέβαιες εάν η εργασία σε πλατφόρμες εμπίπτει στην αρμοδιότητά τους. Αυτό περιπλέκει την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων (συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και της επιβολής των κανονισμών για την EAY).
- **Τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες** περιπλέκουν την εφαρμογή των θεμελιωδών στοιχείων των συστημάτων διαχείρισης της EAY σε διάφορους τομείς, όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνων, τα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα, την κατάρτιση, τη συμμετοχή των εργαζομένων και τις επιθεωρήσεις εργασίας. Τα παραδείγματα όσον αφορά αυτό το θέμα είναι πολλά: οι δυσκολίες όσον αφορά τον προσδιορισμό και την πρόσβαση στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες (λόγω της ανωνυμίας και της γεωγραφικής κατανομής του εργατικού δυναμικού και της μεγάλης εναλλαγής του), η έλλειψη κοινών και σταθερών χώρων εργασίας, ο προσωρινός χαρακτήρας των συμβατικών σχέσεων κ.λπ.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων θα πρέπει να εξετάσουν βασικά ζητήματα όπως ο καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης, η έλλειψη διαφάνειας σε σχέση με τη λειτουργία των αλγορίθμων και η έλλειψη διαλόγου και διαβούλευσης από την άποψη των επιπτώσεών τους στην πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων για την EAY. Στο σημείο αυτό, τα μέτρα θα πρέπει να στοχεύουν όχι μόνο στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, αλλά και στις κρατικές υπηρεσίες, στις αρχές εργασίας και EAY, στους παρόχους κατάρτισης, στους κοινωνικούς εταίρους και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Συμπέρασμα 3: *καθώς η έρευνα, η πολιτική και η πρακτική σε σχέση με την εργασία σε πλατφόρμες έχουν παραβλέψει κατά κάποιο τρόπο την EAY, ιδίως την πρόληψη και τη διαχείριση κινδύνων, υπάρχουν κρίσιμα γνωστικά κενά και έλλειψη ευαισθητοποίησης σε θέματα που σχετίζονται με την EAY*

Η βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με την EAY και την εργασία σε πλατφόρμες (EU-OSHA, 2021) αποκαλύπτει επίσης δυνητικούς τομείς για περαιτέρω έρευνα και προσπάθειες συλλογής δεδομένων που θα μπορούσαν να παρέχουν μια καλύτερη εικόνα των κινδύνων για την EAY που ενέχει η εργασία σε πλατφόρμες και των προκλήσεων για την πρόληψη και τη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων. Με αυτό τον τρόπο, η εν λόγω έρευνα θα συμβάλει στην τροφοδοσία μιας ευρύτερης βάσης στοιχείων για τη χάραξη πολιτικής. Ειδικότερα, απαιτείται περαιτέρω έρευνα και στοχευμένες προσπάθειες συλλογής

δεδομένων σχετικά με την πρόληψη και τη διαχείριση της EAY στην εργασία σε πλατφόρμες (π.χ. μέσω υποχρεώσεων καταχώρισης και υποβολής αναφορών για τις ψηφιακές πλατφόρμες). Τα θέματα αυτά έχουν παραβλεφθεί σε μεγάλο βαθμό στη βιβλιογραφία, αλλά είναι καθοριστικά για την υποστήριξη των δράσεων των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων, των επιθεωρήσεων εργασίας και των αρχών EAY στον τομέα. Γενικά, η καλύτερη κατανόηση της EAY στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες θα μπορούσε να συμβάλει στην αποκάλυψη ορθών πρακτικών που θα μπορούσαν να μεταφερθούν από το ένα πλαίσιο στο άλλο και να οδηγήσουν στην άντληση διδαγμάτων από τους διάφορους ενδιαφερόμενους. Για αυτούς τους λόγους, άλλες εργασίες που θα πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο του παρόντος ερευνητικού έργου του EU-OSHA σχετικά με την EAY και την εργασία σε πλατφόρμες στοχεύουν ήδη στην αντιμετώπιση αυτών των κενών δεδομένων και γνώσεων, π.χ. εξετάζοντας ποιες προσεγγίσεις έχουν χρησιμοποιηθεί στην πολιτική και την πρακτική για την πρόληψη των κινδύνων EAY, την παρακολούθηση και την επιβολή των κανόνων και κανονισμών EAY (όπως ένα παράδειγμα πολιτικής σχετικά με τον ισπανικό «νόμο για τους οδηγούς δικύκλων» που παρουσιάζει τον τρόπο προσέγγισης της έλλειψης διαφάνειας στην αλγοριθμική διαχείριση· ένα παράδειγμα πολιτικής που παρουσιάζει τις δράσεις των επιθεωρήσεων εργασίας σε επιλεγμένα κράτη μέλη της ΕΕ).

Τελευταίο και σημαντικό, είναι σαφές ότι υπάρχει έλλειψη ευαισθητοποίησης σχετικά με τους κινδύνους για την EAY που συνδέονται με την εργασία σε πλατφόρμες και με τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να προληφθούν ή να αντιμετωπιστούν οι εν λόγω κίνδυνοι EAY. Αυτό δεν επηρεάζει απλώς το έργο των υπευθύνων χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων, όπως περιγράφεται ανωτέρω, αλλά επηρεάζει επίσης τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα για την καλύτερη ενημέρωση των πλατφορμών και των εργαζομένων σε πλατφόρμες σχετικά με τους κινδύνους για την EAY και τον τρόπο με τον οποίο οι κίνδυνοι αυτοί θα μπορούσαν να προληφθούν ή να αντιμετωπιστούν, τους φορείς που είναι διαθέσιμοι για την υποστήριξή τους, τις ευθύνες των εμπλεκόμενων μερών κ.λπ. Ενώ ορισμένα από αυτά τα σημεία συνδέονται με τη συζήτηση σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων στις πλατφόρμες, αυτό δεν θα πρέπει να αποτελεί εμπόδιο για την αύξηση της διαφάνειας και της υποστήριξης συνολικά.

Συντάκτες: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Διαχείριση έργου: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Το παρόν ενημερωτικό σημείωμα συντάχθηκε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Το περιεχόμενό του, συμπεριλαμβανομένων των απόψεων ή/και συμπερασμάτων που περιέχει, εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων και δεν αντανakλά κατ' ανάγκη τη γνώμη του EU-OSHA.

Η μετάφραση πραγματοποιήθηκε από το Μεταφραστικό Κέντρο (CdT, Λουξεμβούργο), με βάση το πρωτότυπο αγγλικό κείμενο.

Βιβλιογραφικές πηγές

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review* (Έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου στην οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης: μια συστηματική ανασκόπηση). Έκθεση του ETUI, Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M κ.ά. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey* (Νέα στοιχεία για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες στην Ευρώπη: αποτελέσματα από τη δεύτερη έρευνα του COLLEEM). Έκθεση επιστημονικών στοιχείων και πολιτικής του JRC, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study* (Ανάπτυξη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην οικονομία των διαδικτυακών πλατφορμών: ευρήματα σχετικά με τις νέες μορφές ψηφιακής εργασίας και μάθησης από τη μελέτη CrowdLearn του Cedefop). Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), «OSH in the future: where next?» (Η ΕΑΥ στο μέλλον: τι μέλλει γενέσθαι;) *European Journal of Workplace Innovation*, τ. 6, σ. 84-97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship* (Η εργασία σε πλατφόρμες και οι εργασιακές σχέσεις). Έγγραφο εργασίας 27 της ΔΟΕ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational health and safety* [Ανασκόπηση για το μέλλον της εργασίας: διαδικτυακά γραφεία ευρέσεως εργασίας ή πληθοπορισμός (crowdsourcing): επιπτώσεις στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία]. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU* (Προστασία των εργαζομένων στην οικονομία των διαδικτυακών πλατφορμών: επισκόπηση ρυθμιστικών και πολιτικών εξελίξεων στην ΕΕ). Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. (Εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες και επαγγελματική ασφάλεια και υγεία: ανασκόπηση). Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound 2018, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Συνθήκες εργασίας και απασχόλησης σε ορισμένα είδη εργασίας μέσω επιγραμμικών πλατφορμών). Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Μελέτη για τη συλλογή στοιχείων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμα*. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021), Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών — Το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027: Ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, COM(2021) 323 final.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020), *Η οικονομία των πλατφορμών και η επισφαλής εργασία*. Διατίθεται στη διεύθυνση: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)

- Garben, S. (2019), «The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy» (Η ρυθμιστική πρόκληση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στην οικονομία των διαδικτυακών πλατφορμών). *International Social Security Review*, τ. 72, αριθ. 3, σελ. 95-112.
- Graham, M. κ.ά. (2017), «Digital labour and development : Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods» (Ψηφιακή εργασία και ανάπτυξη : Επιπτώσεις των παγκόσμιων ψηφιακών εργασιακών πλατφορμών και της οικονομίας της περιστασιακής απασχόλησης: στα μέσα βιοπορισμού των εργαζομένων). *Μεταφορά: European Review of Labour and Research*, τ. 23, αριθ. 2, σ. 135-162.
- Howard, J. (2017), «Nonstandard work arrangements and worker health and safety» (Άτυπες ρυθμίσεις εργασίας και υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων). *American Journal of Industrial Medicine*, τ. 60, αριθ. 1, σ. 1-10.
- ΔΟΕ (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Παγκόσμια απασχόληση και κοινωνική προοπτική: ο ρόλος των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στον μετασχηματισμό του κόσμου της εργασίας). Έκθεση εμβληματικών πρωτοβουλιών ΔΟΕ. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Kellogg K. C. κ.ά. (2020), «Algorithms at work: the new contested terrain of control» (Αλγόριθμοι στην εργασία: το νέο αμφισβητούμενο πεδίο ελέγχου). *Academy of Management Annals*, τ. 14, αριθ. 1, σ. 366-410. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. and Zalmanson, L. (2017), «Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy» (Χέρια στο τιμόνι: πλοήγηση στην αλγοριθμική διαχείριση και την αυτονομία των οδηγών της Uber). Research Paper for the International Conference on Information Systems. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces*, Discussion Paper, EU-OSHA (Η ΕΑΥ και το μέλλον της εργασίας: οφέλη και κίνδυνοι των εργαλείων τεχνητής νοημοσύνης στους χώρους εργασίας, Έγγραφο Συζήτησης, EU-OSHA). Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- ΟΟΣΑ (2018), *Gig economy: boon or bane?* OECD Working Paper (Οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης: ευλογία ή κατάρα; Έγγραφο εργασίας του ΟΟΣΑ). Διατίθεται στη διεύθυνση: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. κ.ά. (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey* (Εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στην Ευρώπη: στοιχεία από την έρευνα του COLLEEM). Έκθεση επιστημονικών στοιχείων και πολιτικής του JRC, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy* (Ο άνθρωπος ως υπηρεσία: η υπόσχεση και οι κίνδυνοι της εργασίας στην οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης). Oxford University Press, Oxford, UK.
- Samant, Y. (2019), «The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections» (Οι υποσχέσεις και οι κίνδυνοι της οικονομίας των πλατφορμών: προκλήσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και ευκαιρίες για τις επιθεωρήσεις εργασίας). ΔΟΕ. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Stephany, F. κ.ά. (2020), «Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19» (Αποστασιοποίηση μπόνους ή μείωση απωλειών; Ο

μεταβαλλόμενος βιοπορισμός των διαδικτυακών εργαζομένων στις ΗΠΑ την εποχή της COVID-19). *Journal of Economic and Human Geography*, τ. 111, αριθ. 3, σ. 561-573.

Thaler, R. and Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness* (Παρακίνηση — βελτίωση των αποφάσεων για την υγεία, τον πλούτο και την ευτυχία). Yale University Press, New Haven, CT.

Tran, M. και Sokas R. (2017), «The gig economy and contingent work: an occupational health assessment» (Η οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης και η εξαρτημένη εργασία: μια αξιολόγηση της επαγγελματικής υγείας). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, τ. 59, αριθ. 4, σ. 63-66.

Woodcock J. και Johnson M. R. (2017), «Gamification: what it is, and how to fight it» (Παιχνιδοποίηση: τι είναι και πώς αντιμετωπίζεται). *The Sociological Review*, τ. 66, αριθ. 3, σ. 542-558. Διατίθεται στη διεύθυνση:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>