Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέματα «Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών — Καλύτερες συνθήκες εργασίας για μια ισχυρότερη κοινωνική Ευρώπη: πλήρης αξιοποίηση των οφελών της ψηφιοποίησης για το μέλλον της εργασίας»

[COM(2021) 761 final]

και «Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες»

[COM(2021) 762 final]

(2022/C 290/16)

Εισηγήτρια: η κ. **Cinzia DEL RIO**

Αίτηση γνωμοδότησης	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 17.1.2022
	Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 4.5.2022
Νομική βάση	Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	7.3.2022
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	23.3.2022
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	568
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας	
(υπέρ/κατά/αποχές)	149/80/18

1. **Συμπεράσματα και συστάσεις**

1.1. Η πανδημία ανέδειξε ορισμένες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες βρίσκονταν ήδη σε εξέλιξη, και επιτάχυνε την επέκταση κάθε είδους εργασίας σε πλατφόρμα, ενισχύοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ανάπτυξη και τον αντίκτυπο της ψηφιακής οικονομίας.

1.2. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) επικροτεί την πρόταση οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες [COM(2021) 762], στο πλαίσιο της υλοποίησης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Αυτή η ρυθμιστική παρέμβαση θα πρέπει να αποσκοπεί στον καθορισμό σαφών ορισμών των κριτηρίων για την ταξινόμηση των εργασιακών σχέσεων και για τη διαχείριση της χρήσης αλγορίθμων και θα πρέπει να παρέχει πρόσβαση στην κοινωνική και εργασιακή προστασία και δικαιώματα.

1.3. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη επισημάνει σε διάφορες προηγούμενες γνωμοδοτήσεις της, οι οποίες παραμένουν σημαντικές για την παρούσα γνωμοδότηση, τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που συνοδεύουν την εργασία σε πλατφόρμα, καθώς και την ανάγκη θέσπισης σαφών και δίκαιων κανόνων προκειμένου να διασφαλιστεί ο θεμιτός ανταγωνισμός στην εσωτερική αγορά, η αποτελεσματική εφαρμογή των δικαιωμάτων των εργαζομένων και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ο γενικός στόχος είναι η επιβολή και η ενίσχυση της εσωτερικής αγοράς με την εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για όλους τους φορείς.

1.4. Η ΕΟΚΕ επεσήμανε ότι η οικονομία των πλατφορμών δημιουργεί ευκαιρίες τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους. Οι εταιρείες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε νέες αγορές, να μειώσουν το κόστος και να αξιοποιήσουν τις καινοτομίες των ψηφιακών τεχνολογιών, καθώς και να έχουν πρόσβαση σε εργατικό δυναμικό σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και την ενίσχυση της παραγωγικότητας. Στους εργαζομένους δίνονται νέες ευκαιρίες δημιουργίας εισοδήματος και απασχόλησης, οι οποίες είναι ολοένα πιο σημαντικές και ακόμη και κρίσιμης σημασίας για τις ευάλωτες ομάδες, όπως οι νέοι, οι μετανάστες και οι γυναίκες. Οι ευκαιρίες αυτές χρειάζεται να αξιοποιηθούν με κοινωνικά βιώσιμο τρόπο.

1.5. Στις ανησυχίες που εκφράζονται και αφορούν τις συνθήκες εργασίας στην οικονομία των πλατφορμών περιλαμβάνονται η πιο περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνική προστασία και ασφάλιση, οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια, η επισφαλής εργασία, ο κατακερματισμός των ωρών εργασίας και τα ανεπαρκή επίπεδα εισοδήματος, καθώς και δυσκολίες ως προς τη διασφάλιση της αναγνώρισης των συλλογικών δικαιωμάτων. Οι ανησυχίες αυτές πρέπει να αντιμετωπιστούν και πρέπει να αναπτυχθούν ισορροπημένες λύσεις στο κατάλληλο επίπεδο —ευρωπαϊκό, εθνικό— και μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη

συμμετοχή των πλατφορμών. Η ΕΟΚΕ θεωρεί απαραίτητο να διασφαλιστεί η ισότιμη μεταχείριση μεταξύ των «παραδοσιακών» εταιρειών και εκείνων που χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα βάσει των λειτουργιών της αλγοριθμικής διαχείρισης όταν χρησιμοποιείται για τη διαχείριση της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων: διεύθυνση, έλεγχος και/ή οργανωτική εξουσία.

1.6. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διαφέρουν ως προς το μέγεθος. Για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις πλατφορμών υφίστανται άλλες προκλήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη, συμπεριλαμβανομένων των προκλήσεων που σχετίζονται με το κόστος των υποδομών και τον διοικητικό φόρτο, καθώς και με την προσαρμογή στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

1.7. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι η ευελιξία ως προς το ωράριο μπορεί να αποτελεί θετικό χαρακτηριστικό της εργασίας σε πλατφόρμα, την οποία επικροτούν ιδίως όσοι βασίζονται σε αυτή ως πρόσθετη πηγή εισοδήματος. Η ευελιξία, ωστόσο, θα πρέπει πάντα να βασίζεται στον σεβασμό των θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών προτύπων που κατοχυρώνονται από το δίκαιο της ΕΕ.

1.8. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι ο νομικός χαρακτηρισμός της σχέσης εργασίας και η σαφής διάκρισή της από την πραγματική αυτοαπασχόληση είναι καίριας σημασίας, αφενός, για την κατοχύρωση της ασφάλειας δικαίου τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους και, αφετέρου, για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και της προστασίας των εργαζομένων. Ωστόσο, το ζήτημα αυτό αντιμετωπίζεται διαφορετικά στα διάφορα κράτη μέλη. Οι νομοθετικές διατάξεις σε συγκεκριμένους τομείς, οι δικαστικές αποφάσεις μετά από εργατικές διαφορές και οι συλλογικές συμβάσεις σε στοχοθετημένα τμήματα της εργασίας σε πλατφόρμα προκαλούν κατακερματισμό των υφιστάμενων ρυθμίσεων εντός της ΕΕ και διαφορές όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στα διάφορα κράτη μέλη. Είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί σαφώς ο νομικά υπεύθυνος εργοδότης τόσο από την άποψη των φορολογικών όσο και των κοινωνικών εισφορών, και ενόψει της καθιέρωσης διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων.

1.9. Η Ευρώπη δεν μπορεί να υιοθετεί διαφορετικές ρυθμιστικές προσεγγίσεις για τις ίδιες προκλήσεις. Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει τον στόχο της νομοθετικής πρότασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αντιμετώπιση αυτών των πολύ διαφορετικών ρυθμίσεων στα κράτη μέλη.

1.10. Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι οι νέοι κανόνες της οδηγίας πρέπει να βασίζονται στο κοινωνικό κεκτημένο της ΕΕ και να περιλαμβάνουν σαφείς ορισμούς, οι οποίοι δεν θα πρέπει να αντιβαίνουν το νομικό κεκτημένο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τη νομολογία των δικαστηρίων των επιμέρους κρατών μελών. Η οδηγία θα πρέπει να είναι ένα σαφές νομικό πλαίσιο που θα προσαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, ενθαρρύνοντας ιδίως τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων.

1.11. Επιπλέον, η παρούσα γνωμοδότηση εξετάζει ειδικότερα τις ακόλουθες πτυχές της προτεινόμενης οδηγίας:

Κριτήρια χαρακτηρισμού: η ΕΟΚΕ τονίζει ότι τα κριτήρια χαρακτηρισμού που ορίζονται στο άρθρο 4 της πρότασης είναι αόριστα και διφορούμενα και δεν αντικατοπτρίζουν τη δυναμική και ταχεία εξέλιξη της ψηφιακής αγοράς. Θα πρέπει, ως εκ τούτου, να επικαιροποιούνται συνεχώς. Θα ήταν σκοπιμότερο να αναφερθεί ότι το τεκμήριο της σχέσης εργασίας λειτουργεί υπέρ των μεμονωμένων εργαζομένων που παρέχουν εργασία και/ή υπηρεσίες υπό συγκεκριμένες λειτουργίες της διεύθυνσης, του ελέγχου και/ή της οργανωτικής εξουσίας που εκτελούνται μέσω αλγοριθμικής διαχείρισης που ασκείται από την εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα και, ως εκ τούτου, να καθοριστούν τα κριτήρια σύμφωνα με τις λειτουργίες αυτές. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι οι πλατφόρμες έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν το τεκμήριο της σχέσης εργασίας.

1.12. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η ειδική διάσταση της αλγοριθμικής διαχείρισης, η οποία επηρεάζει σημαντικά τους εργαζομένους, ενδεχομένως να μην ισχύει όσον αφορά τον καθορισμό του τεκμηρίου σχέσης εργασίας στην οποία συμμετέχουν εγγεγραμμένοι επαγγελματίες ή μέλη εθνικών επαγγελματικών ενώσεων, εφόσον υπάρχουν.

1.13. **Κανόνες σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση**: η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι η αλγοριθμική διαχείριση έχει σημαντικό αντίκτυπο στις συνθήκες απασχόλησης και θα πρέπει να είναι διαφανής και υπόλογη στους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις. Η αλγοριθμική διαχείριση επιβλέπει, αναθέτει καθήκοντα, παρέχει άμεσες οδηγίες που περιορίζουν το επίπεδο αυτονομίας και αξιολογεί τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των επιδόσεων και της συμπεριφοράς τους, καθώς και των αποδοχών τους και των συνθηκών εργασίας, και μπορεί ακόμη και να οδηγήσει σε απόλυση. Η οδηγία θα πρέπει να αναφέρει ρητά ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο κεφάλαιο 3 ισχύουν για όλες τις περιπτώσεις όπου η αλγοριθμική διαχείριση εφαρμόζεται στο πλαίσιο της εργασίας.

1.14. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα πρέπει να έχουν δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων και στην τηλεφόρτωση των δεδομένων τους από τις πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένων των δεδομένων που αφορούν τις δεξιότητες. Επιπλέον, θα πρέπει να συμπεριληφθούν περαιτέρω διατάξεις με σκοπό την άσκηση του δικαιώματος επανεξέτασης μιας αυτοματοποιημένης ή ημιαυτοματοποιημένης απόφασης. Αποφάσεις που θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά τη σχέση εργασίας θα πρέπει να λαμβάνονται από τον άνθρωπο. Η ΕΟΚΕ εκτιμά το γεγονός ότι η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κινείται προς αυτήν την κατεύθυνση.

1.15. Η ΕΟΚΕ τονίζει τη σημασία της αποτελεσματικής επιβολής μέσω της ενισχυμένης συνεργασίας μεταξύ των αρχών προστασίας δεδομένων και των επιθεωρήσεων εργασίας και την ανάγκη αποσαφήνισης των αρμοδιοτήτων, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακό επίπεδο.

1.16. **Συλλογικά δικαιώματα**: η ΕΟΚΕ τονίζει ότι στο άρθρο 14 της οδηγίας θα πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν δικαίωμα να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση και το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση θα πρέπει να επεκταθούν ώστε να συμπεριλαμβάνουν όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες.

1.17. Η οδηγία θα πρέπει να διασφαλίζει δίκαιες διαδικασίες για τη λύση της συμβάσεως για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και διαδικασίες διαβούλευσης σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

1.18. Σύμφωνα με τους στόχους του ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων, η ΕΟΚΕ τονίζει τη σημασία της επαρκούς κατάρτισης και πληροφόρησης για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, η οποία θα μπορούσε να διατίθεται σε διάφορες γλώσσες, σχετικά με τον τρόπο χρήσης της εν λόγω πλατφόρμας και εργασίας σε αυτήν, καθώς και σχετικά με τη βελτίωση των ψηφιακών τους δεξιοτήτων.

2. **Εισαγωγή — Το πλαίσιο**

2.1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε τη χρήση των πλατφορμών και κατέστησε πιο εμφανείς ορισμένες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας οι οποίες είχαν ήδη δρομολογηθεί. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη τονίσει ότι η οικονομία των πλατφορμών δημιουργεί ευκαιρίες τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που λειτουργούν ως μεσολαβητές εργασίας διεισδύουν γρήγορα σε διάφορους οικονομικούς τομείς. Οι εταιρείες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε νέες αγορές, να μειώσουν το κόστος και να αξιοποιήσουν τις καινοτομίες των ψηφιακών τεχνολογιών, καθώς και να έχουν πρόσβαση σε εργατικό δυναμικό σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και την ενίσχυση της παραγωγικότητας. Στους εργαζομένους δίνονται νέες ευκαιρίες δημιουργίας εισοδήματος και απασχόλησης, οι οποίες είναι ολοένα πιο σημαντικές και ακόμη και κρίσιμης σημασίας για τις ευάλωτες ομάδες, όπως οι νέοι, οι μετανάστες και οι γυναίκες.

2.2. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης προκλήσεις που σχετίζονται με τα δικαιώματα των εργαζομένων, τη φορολογία, την κατανομή του πλούτου και τη βιωσιμότητα, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο ([1]). Η εργασία σε πλατφόρμα καθίσταται σημαντικό στοιχείο του νέου παραγωγικού χάρτη οικονομικών δραστηριοτήτων που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη και την ψηφιακή μετάβαση. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη επισημάνει τις ευκαιρίες και τους κινδύνους σε ορισμένες προηγούμενες γνωμοδοτήσεις της ([2]), συναφείς για την παρούσα γνωμοδότηση, και έχει ζητήσει ρυθμιστική παρέμβαση σε ευρωπαϊκό επίπεδο με σαφείς ορισμούς των κριτηρίων με τα οποία χαρακτηρίζονται οι σχέσεις απασχόλησης, διέπεται η χρήση αλγορίθμων και παρέχεται πρόσβαση στην κοινωνική και εργασιακή προστασία και δικαιώματα.

2.3. Η αδύναμη οικονομική θέση ενός μεγάλου αριθμούν εργαζομένων που δραστηριοποιούνται σε ευρύ φάσμα ψηφιακών πλατφορμών εργασίας αυξάνει τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια ([3]) και την εργασιακή επισφάλεια ([4]), φαινόμενο που είναι δύσκολο να προσδιοριστεί εντός ακριβών και συγκεκριμένων εθνικών γεωγραφικών ορίων. Επιπλέον, στα περισσότερα νομικά συστήματα της ΕΕ, παρατηρείται αποδυνάμωση των μηχανισμών γενικής προστασίας και κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων σε μη τυπικές και άτυπες μορφές απασχόλησης.

2.4. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι η ευελιξία ως προς το ωράριο μπορεί να αποτελεί θετικό χαρακτηριστικό της εργασίας σε πλατφόρμα, την οποία επικροτούν ιδίως όσοι βασίζονται σε αυτή ως πρόσθετη πηγή εισοδήματος, και ιδίως οι νέοι. Η ευελιξία, ωστόσο, θα πρέπει πάντα να στηρίζεται στον σεβασμό των θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών προτύπων που κατοχυρώνονται από το δίκαιο της ΕΕ και μπορεί να ρυθμίζεται από το εθνικό δίκαιο ή από συλλογικές συμβάσεις βάσει του σχετικού νομικού πλαισίου της ΕΕ. Αυτό είναι ιδιαίτερα αναγκαίο για τους νέους που πλήττονται από κατακερματισμένα ωράρια εργασίας, χαμηλά και ανεπαρκή επίπεδα εισοδήματος και οι οποίοι πρέπει να καταβάλλουν κοινωνικές εισφορές για τις συντάξεις τους μελλοντικά ([5]).

2.5. Η ανομοιογένεια των σχέσεων απασχόλησης που δημιουργούνται και αναπτύσσονται σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας σε κάθε κράτος μέλος δεν ευνοεί μια ενιαία εθνική λύση για την αναγνώριση της αναγκαίας κοινωνικής προστασίας, των απαραίτητων μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, των επαρκών επιπέδων εισοδήματος, του κατάλληλου ωραρίου και των αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Αυτές οι διαφορετικές μορφές εργασιακών σχέσεων και χαμηλής ατομικής και συλλογικής προστασίας σε εθνικό επίπεδο πολλαπλασιάζονται σε επίπεδο ΕΕ και δημιουργούν κατ' αυτόν τον τρόπο συνθήκες κοινωνικού ντάμπινγκ και αθέμιτου ανταγωνισμού που απειλούν την ίδια την αποτελεσματικότητα των ευρωπαϊκών και των εθνικών προτύπων προστασίας των εργαζομένων.

([1]) ΕΕ C 286 της 16.7.2021, σ. 70, σημείο 2.7.
([2]) ΕΕ C 429 της 11.12.2020, σ. 173, ΕΕ C 220 της 9.6.2021, σ. 1, ΕΕ C 194 της 12.5.2022, σ. 50, ΕΕ C 517 της 22.12.2021, σ. 61, ΕΕ C 286 της 16.7.2021, σ. 70.
([3]) Έρευνα του ΚΚΕρ COLLEEM II.
([4]) Μελέτη της Επιτροπής (2021).
([5]) Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας — Έγγραφο θέσης για την εργασία σε πλατφόρμα.

2.6. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο ευρείες κατηγορίες: πλατφόρμες παροχής διαδικτυακών υπηρεσιών και πλατφόρμες παροχής επιτόπιων υπηρεσιών. Διαφέρουν ως προς το μέγεθος. Για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις πλατφορμών υφίστανται άλλες προκλήσεις, οι οποίες πρέπει να ληφθούν υπόψη, συμπεριλαμβανομένων των προκλήσεων που σχετίζονται με το κόστος των υποδομών και τον διοικητικό φόρτο, καθώς και με την προσαρμογή στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

2.7. Ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται για εργοδότες που χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες αυξάνεται σταθερά, όχι μόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο ([6]). Όπως κατέδειξαν η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και το Eurofound, στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι παραδοσιακές επιχειρήσεις συγκαταλέγεται ο αθέμιτος ανταγωνισμός από πλατφόρμες, ορισμένες εκ των οποίων δεν υπόκεινται σε συμβατική φορολογία και σε άλλους κανονισμούς που αφορούν το εργατικό δυναμικό τους. Επιπλέον, σημαντικό μέρος της νομολογίας έχει αποδείξει ότι ορισμένα επιχειρηματικά μοντέλα πλατφορμών οικοδομούν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα επιδιώκοντας να αποφύγουν τους ισχύοντες κανονισμούς, είτε πρόκειται για κοινωνική, είτε για περιβαλλοντική είτε για οικονομική νομοθεσία ([7]). Αυτή η στρατηγική δεν ευνοεί τη μακροπρόθεσμη οικονομική βιωσιμότητα και είναι επιζήμια για τον θεμιτό ανταγωνισμό, ιδίως μεταξύ μεγάλων και πολύ μικρών ή μικρών εταιρειών πλατφόρμας.

2.8. Με την ψηφιακή μετάβαση, την οποία στηρίζει σθεναρά η ΕΕ, στο μέλλον ακόμη περισσότεροι τομείς και επαγγέλματα θα επηρεαστούν από το μοντέλο των «διαδικτυακών πλατφορμών». Η ΕΟΚΕ έχει τονίσει επανειλημμένα ([8]) ότι η αποτελεσματική ρύθμιση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να επιβληθεί και να ενισχυθεί με τη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για όλους τους παράγοντες και ότι η ψηφιοποίηση πρέπει να ωφελεί τους εργαζομένους και τις εταιρείες. Είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που θα διασφαλίζει ασφαλή, δίκαια και υγιή περιβάλλοντα και συνθήκες εργασίας μέσω ενός συστήματος σαφώς καθορισμένων δικαιωμάτων, ευθυνών και καθηκόντων.

2.9. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Αυτή είναι θεμελιώδης αρχή του διεθνούς εργατικού δικαίου και του δικαίου της ΕΕ. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα, σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 2019/1152, να ενημερώνεται από τον εργοδότη σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης εργασίας. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε πλατφόρμα πρέπει να υπόκεινται στις ίδιες διατάξεις του εργατικού δικαίου με εκείνες που ισχύουν στη χώρα στην οποία παρέχεται η υπηρεσία.

2.10. Συνεπώς, το βασικό ζήτημα είναι ο σαφής ορισμός του «μισθωτού» και η σαφής διάκρισή του από τον πραγματικό «αυτοαπασχολούμενο». Η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα ολόκληρου του ρυθμιστικού πλαισίου του σχεδίου οδηγίας εξαρτώνται από τη σαφήνεια των ορισμών αυτών. Οι προαναφερθείσες μελέτες ([9]) δείχνουν ότι σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι καλούνται να καταγραφούν ως αυτοαπασχολούμενοι. Η πρόκληση έγκειται στο να αποφευχθεί η ψευδής αυτοαπασχόληση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν την απαραίτητη πληροφόρηση ώστε να μπορούν να επιλέγουν εάν επιθυμούν να είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι ή όχι. Η μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αναφέρεται στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες δείχνει ότι 5,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι σε πλατφόρμες εκτιμάται ότι έχουν ταξινομηθεί εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι.

2.11. Το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού των σχέσεων απασχόλησης αντιμετωπίζεται διαφορετικά στα κράτη μέλη. Ο κίνδυνος λαθών στον νομικό χαρακτηρισμό των σχέσεων απασχόλησης οφείλεται κυρίως στην ελλιπή νομοθεσία στα εθνικά νομικά συστήματα και στην έλλειψη νομικής σαφήνειας. Μέχρι σήμερα, κανένα κράτος μέλος δεν έχει αντιμετωπίσει ολοκληρωμένα το ζήτημα του νομικού χαρακτηρισμού της εργασίας σε πλατφόρμα. Ορισμένα κράτη μέλη (Ιταλία, Ισπανία και Γαλλία) έχουν επιλέξει την τομεακή νομοθεσία που επικεντρώνεται στις πλατφόρμες μεταφορών και παράδοσης. Μεγάλος αριθμός κρατών μελών (Βέλγιο, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες και Σουηδία) έχουν προσπαθήσει να αποσαφηνίσουν τις εργασιακές σχέσεις με αβέβαιο χαρακτηρισμό μέσω της νομοθεσίας, διοικητικών πράξεων ή της νομολογίας, αλλά αυτές αναφέρονται σε γενικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας και δεν λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εργασίας σε πλατφόρμα. Στην Ιταλία και την Ισπανία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο, με ειδικές συμφωνίες και πρωτόκολλα που έχουν προετοιμάσει το έδαφος για ειδικές νομικές διατάξεις.

2.12. Η άποψη ότι το υφιστάμενο ρυθμιστικό σύστημα σε εθνικό επίπεδο, στις διάφορες χώρες της ΕΕ, δεν είναι επί του παρόντος κατάλληλο για τη ρύθμιση των διαφόρων χαρακτηριστικών της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών, επιβεβαιώνεται από σχεδόν 100 νομικές διαφορές που έχουν υποβάλει στο δικαστήριο εργαζόμενοι και/ή εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, και από την πολυμορφία των λύσεων που παρέχει η νομολογία πολλών ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες χωρίζονται σε εκείνες που επαναβεβαιώνουν τον μη εξαρτημένο χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, και σε εκείνες, οι οποίες είναι όλο και

([6]) Έκθεση της ΔΟΕ, The role of digital labour platforms in transforming the world of work (Ο ρόλος των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στον μετασχηματισμό του κόσμου της εργασίας) — Έκθεση του EUROFOUND 2018· έγγραφο των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής — στοιχεία για τους αριθμούς και τον κύκλο εργασιών που τριπλασιάστηκαν με την πανδημία (σύμφωνα με τα στοιχεία της ΔΟΕ, στην ΕΕ καταγράφηκε κύκλος εργασιών 12 δισ. EUR το 2020)· τελική έκθεση του Κέντρου Μελετών Ευρωπαϊκής Πολιτικής (CEPS) 2021· Digital Labour Platforms in the EU (Ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας στην ΕΕ)· μελέτη του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) 2021· The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions (Ορισμός του εργαζομένου στην οικονομία των πλατφορμών: διερεύνηση των κινδύνων για τους εργαζομένους και ρυθμιστικών λύσεων).

([7]) ΕΕ C 123 της 9.4.2021, σ. 1, σημείο 3.2.7.

([8]) ΕΕ C 440 της 6.12.2018, σ. 1· ΕΕ C 123 της 9.4.2021, σ. 1· ΕΕ C 286 της 16.7.2021, σ. 70· ΕΕ C 367 της 10.10.2018, σ. 15.

([9]) Βλ. υποσημείωση 6.

περισσότερες, που αναγνωρίζουν τον εξαρτημένο χαρακτήρα της, χωρίς να αποκλείονται εκείνες που θέτουν τη συγκεκριμένη υπόθεση σε μια ενδιάμεση νομική κατάσταση ([10]). Μολονότι οι διαδικασίες αυτές συχνά οδηγούν σε αντιφατικά αποτελέσματα, οι περισσότερες από αυτές αφορούν μόνο τις υπηρεσίες παράδοσης και διάθεσης οδηγού (παροχή υπηρεσιών μέσω πλατφόρμας επιτόπου) και συμφωνούν στον χαρακτηρισμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες ως μισθωτών (ιδίως στους τομείς των μεταφορών και της παράδοσης, όπου πιθανότατα υπάρχει η μεγαλύτερη συμβατική και συνδικαλιστική προστασία).

2.13. Ένα άλλο βασικό ζήτημα αφορά τον αντίκτυπο της αλγοριθμικής διαχείρισης στις συνθήκες εργασίας που είναι εγγενής στο επιχειρηματικό μοντέλο των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ([11]). Προσοχή θα πρέπει να δοθεί στη διασφάλιση της διαφάνειας και της λογοδοσίας όσον αφορά τους αλγόριθμους για τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις.

2.14. Επιμέρους κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση αυτής της κατάστασης υλοποιώντας νομοθετικές πρωτοβουλίες που αντιμετωπίζουν ειδικά την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας (Ιταλία, Ισπανία). Εν τω μεταξύ, ορισμένα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γερμανία, Ιρλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Σουηδία) αντιμετωπίζουν την αλγοριθμική διαχείριση λαμβάνοντας μέτρα στο πλαίσιο των πολιτικών για την προστασία της ιδιωτικής ζωής, την προστασία των δεδομένων και την απαγόρευση των διακρίσεων. Σχετικές δικαστικές αποφάσεις έχουν εκδοθεί σε αρκετές χώρες (Γαλλία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Πολωνία και Λουξεμβούργο) ([12]). Ο κατακερματισμός της υφιστάμενης ρύθμισης εντός της ΕΕ έχει επίσης ως αποτέλεσμα ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που λειτουργούν σε διαφορετικές χώρες να υπόκεινται σε διαφορετικούς κανονισμούς. Δεδομένου του ευέλικτου, κινητικού και ραγδαία εξελισσόμενου χαρακτήρα της οικονομίας των πλατφορμών, αυτή η έλλειψη κοινής προσέγγισης θα δημιουργήσει δυσκολίες στη διατήρηση ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών.

2.15. Στο πλαίσιο αυτό, η πρωτοβουλία των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων είναι ευπρόσδεκτη, με ειδική αναφορά στη δέσμη μέτρων που υπέβαλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 9 Δεκεμβρίου 2021 για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε πλατφόρμες, στο πλαίσιο της εφαρμογής του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναγνωρίζει την επείγουσα ανάγκη αντιμετώπισης των διαφορών στη διαχείριση του ζητήματος μεταξύ των κρατών μελών, αντιμετωπίζει τις προβληματικές πτυχές που περιγράφονται ανωτέρω και υποβάλλει μια ρυθμιστική πρόταση μέσω οδηγίας.

3. **Γενικές εκτιμήσεις**

3.1. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με την απόφαση της Επιτροπής να καταρτίσει πρόταση οδηγίας, το πεδίο εφαρμογής της οποίας εκτείνεται στην εργασία σε πλατφόρμα, η οποία αναπτύσσεται τόσο μέσω πλατφορμών παροχής διαδικτυακών υπηρεσιών (π.χ. νομικές υπηρεσίες, μεταφραστικές υπηρεσίες, ελεύθεροι επαγγελματίες κ.λπ.) όσο και μέσω πλατφορμών παροχής επιτόπιων υπηρεσιών, που απαιτούν από τον εργαζόμενο να παρέχει φυσική υπηρεσία (π.χ. ταξί, παραδόσεις, οικιακές υπηρεσίες). Όπως αναφέρεται ρητώς στην αιτιολογική σκέψη 49 της πρότασης οδηγίας, η ανάγκη για μια οδηγία αντί για δεσμευτικά νομικά μέσα δικαιολογείται από την εξαιρετική ποικιλομορφία των καταστάσεων, των εργασιακών συνθηκών και της νομοθεσίας σε κάθε κράτος μέλος, ιδίως σε ό,τι αφορά την εξασφάλιση τυπικής και πραγματικής κάλυψης, καθώς και την επάρκεια και τη διαφάνεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, ιδίως δεδομένου ότι τα κράτη μέλη παρέχουν διαφορετικά επίπεδα κοινωνικής προστασίας. Ο μεγάλος και αυξανόμενος αριθμός δικαστικών υποθέσεων και αποφάσεων υπέρ του χαρακτηρισμού αυτής της εργασίας ως εξαρτημένης αποτελεί σαφή απόδειξη του γεγονότος ότι το θέμα δεν ρυθμίζεται με αρκετά σαφή τρόπο, ακόμη και στο πλαίσιο των επιμέρους εθνικών νομικών συστημάτων. Συνεπώς, ο στόχος της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από κάθε κράτος μέλος χωριστά, αλλά, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο ΕΕ.

([10]) Μεταξύ των αποφάσεων υπέρ του εξαρτημένου χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης, αρκεί να υπενθυμίσουμε, για παράδειγμα: την απόφαση του γαλλικού Ακυρωτικού Δικαστηρίου (Chambre sociale, αριθ. 374 της 4ης Μαρτίου 2020), η οποία αναγνώρισε τον εξαρτημένο χαρακτήρα της εργασίας ενός οδηγού της εταιρείας Uber· την απόφαση του ισπανικού Ανώτατου Δικαστηρίου (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 40/2020 της 17ης Ιανουαρίου 2020), η οποία αναγνώρισε τον εξαρτημένο χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης μεταξύ αναβατών και της πλατφόρμας Deliveroo· την απόφαση του Δικαστηρίου της Βαρκελώνης, της 13ης Ιανουαρίου 2021, η οποία αναγνώρισε τον εξαρτημένο χαρακτήρα της σχέσης απασχόλησης 748 αναβατών. Σύμφωνα με την τελευταία αυτή απόφαση, είναι αναγκαίο να εξεταστούν νέοι δείκτες στους οποίους θα βασιστεί η απόφαση για τον χαρακτήρα της σχέσης, συνεπώς, το συμπέρασμα είναι ότι η ωριαία ευελιξία είναι, σε κάθε περίπτωση, το αποτέλεσμα μιας επιλογής που αποσκοπεί στον προσδιορισμό των πιο επικερδών χρονοθυρίδων για την εταιρεία και δεν αποσκοπεί ασφαλώς στη διατήρηση καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους αναβάτες, και ότι οι αναβάτες πρέπει, συνεπώς, να θεωρούνται μισθωτοί. Εκτός από τις αποφάσεις αυτές, εκείνες του Βελγίου, της Ιταλίας και των Κάτω Χωρών έχουν αποκλείσει ότι η εργασιακή σχέση είναι αυτοαπασχόληση βάσει της σχετικοποίησης της υποτιθέμενης ελευθερίας των αναβατών στη συγκεκριμένη εκτέλεση της υπηρεσίας.

([11]) Μελέτη της Επιτροπής για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

([12]) Μελέτη της Επιτροπής για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

3.2. Πολύ σωστά, η πρόταση οδηγίας επισημαίνει στην αιτιολογική σκέψη 9 ότι «[ό]ταν οι πλατφόρμες λειτουργούν σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη ή σε διασυνοριακό επίπεδο, είναι συχνά ασαφές πού εκτελείται η εργασία πλατφόρμας και από ποιον. Επίσης, οι εθνικές αρχές δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, του καθεστώτος απασχόλησής τους και των συνθηκών εργασίας τους. Αυτή η έλλειψη δεδομένων περιπλέκει την επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων, μεταξύ άλλων όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και την κοινωνική προστασία». Η ΕΟΚΕ έχει ήδη επισημάνει ([13]) ότι είναι αναγκαίο να δημιουργηθεί ένα μητρώο πλατφορμών σε κάθε κράτος μέλος και μια βάση δεδομένων σε επίπεδο ΕΕ για τις μεγάλες και μικρές πλατφόρμες.

3.3. Αυτές οι νομικές αβεβαιότητες μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να ευνοούν την εμφάνιση και τη διάδοση μορφών αδήλωτης εργασίας και απαράδεκτων καταστάσεων εκμετάλλευσης και ανταγωνισμού μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, οι οποίοι ενδέχεται να υπόκεινται σε παράνομες πρακτικές υπεργολαβίας. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι συχνά μετανάστες, οι οποίοι είναι αντικειμενικά αδύναμοι και δεν γνωρίζουν τα ελάχιστα δικαιώματα προστασίας που προβλέπονται. Η προτεινόμενη οδηγία δεν περιέχει διάταξη για την υπεργολαβία και, ως εκ τούτου, δεν παρέχει σε αυτούς τους εργαζομένους σε πλατφόρμα προστασία από αυτές τις πρακτικές ([14]).

3.4. Το κείμενο της πρότασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι αόριστο, γενικό και αμφίσημο σε ορισμένα σημεία. Δεν αντικατοπτρίζει τους στόχους της προστασίας και της διασφάλισης των κοινωνικών και των εργασιακών δικαιωμάτων που αναφέρονται σαφώς στις αιτιολογικές σκέψεις, ιδίως τον ορισμό του εργαζομένου που δραστηριοποιείται μέσω ψηφιακών πλατφορμών (άρθρα 2 και 5) και τα δικαιώματα τόσο των εργαζομένων όσο και των εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση (άρθρο 9, στο οποίο, ωστόσο, γίνεται ρητή αναφορά μόνο στην οδηγία 2002/14/ΕΚ). Προκαταρκτικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πρόταση οδηγίας συχνά εξισώνει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων με την αρχή της επιχειρηματικής ελευθερίας. Τα δικαιώματα των εργαζομένων και οι θεμελιώδεις ελευθερίες πρέπει να διασφαλίζονται δεόντως, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

3.5. Η ΕΟΚΕ θεωρεί αναγκαίο να συμπεριληφθούν στην οδηγία ειδικές διατάξεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση βάσει της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, όσον αφορά επίσης παρόμοιους και συγκρίσιμους εργαζομένους που απασχολούνται στον ίδιο τομέα. Αυτό θα ενθάρρυνε την ανάπτυξη ενιαίας συμβατικής προστασίας για τους τομείς και θα καταπολεμούσε τις μορφές κοινωνικού και φορολογικού ντάμπινγκ.

3.6. Η ΕΟΚΕ επικροτεί τις προτεινόμενες προσπάθειες της Επιτροπής να στηρίξει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών στο πλαίσιο του προγράμματος αμοιβαίας μάθησης, καθώς και τη στήριξη των δραστηριοτήτων της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας στο πλαίσιο της εντολής της, να στηρίξει τα κράτη μέλη κατά την εφαρμογή των κανόνων συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης και να παρέχει καθοδήγηση, όπου είναι αναγκαίο, μέσω προγραμμάτων της ΕΕ (όπως το πρόγραμμα «Ορίζων Ευρώπη») ([15]).

3.7. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι το σχέδιο οδηγίας θα πρέπει να ορίζει σαφή κριτήρια αναφοράς και αρχές που θα καθοδηγούν τους νομοθέτες σε εθνικό επίπεδο και θα ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό τη θέσπιση κανόνων που θα παρέχουν βεβαιότητα, ασφάλεια και προβλεψιμότητα σε ένα εξαιρετικά ψηφιοποιημένο περιβάλλον παραγωγής. Οι κανόνες αυτοί πρέπει να αποσκοπούν στη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των παρόχων υπηρεσιών εκτός διαδικτύου. Δεν θα πρέπει να έρχονται σε σύγκρουση με το νομικό κεκτημένο, δεν θα πρέπει να μεταβάλλουν το περιεχόμενο και το πεδίο εφαρμογής των κανόνων που καθορίζουν τον εξαρτημένο χαρακτήρα μιας σχέσης παροχής υπηρεσιών σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, τα εθνικά συστήματα ταξινόμησης ή τη νομολογία των δικαστηρίων των επιμέρους κρατών μελών και δεν θα πρέπει να υπονομεύουν τον θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ εταιρειών.

3.8. Η ΕΟΚΕ θεωρεί επίσης αναγκαίο να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση των «παραδοσιακών» εταιρειών και εκείνων που χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα ελέγχου βάσει αλγοριθμικής διαχείρισης δεδομένων, με βάση τον διαφανή και θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ τους και με αποσαφήνιση του καθεστώτος του μισθωτού για τους εργαζομένους που παρέχουν υπηρεσίες και/ή ασκούν δραστηριότητες σε αυτούς τους τομείς. Η ΕΟΚΕ επικροτεί επίσης τον στόχο της Επιτροπής να αποσαφηνίσει το καθεστώς του πραγματικού «αυτοαπασχολούμενου» και να υποστηρίξει τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους. «Όπου είναι αναγκαίο, οι αυτοαπασχολούμενοι θα λαμβάνουν επίσης στήριξη για την αποσαφήνιση του καθεστώτος τους». Η οδηγία αναμένεται να εδραιώσει την αυτονομία των αυτοαπασχολούμενων και να στηρίξει την ικανότητά τους να αξιοποιούν τις επιχειρηματικές τους δυνατότητες, αναπτύσσοντας για παράδειγμα το δικό τους πελατολόγιο. Όσοι είναι ήδη πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι, θα διατηρήσουν τα οφέλη που συνδέονται με το καθεστώς απασχόλησής τους ([16]).

([13]) ΕΕ C 429 της 11.12.2020, σ. 173, σημείο 1.15.

([14]) Έκθεση Fairwork (2021); Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work (Απάντηση του Fairwork στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εργασία σε πλατφόρμα).

([15]) Βλ. την ανακοίνωση της Επιτροπής.

([16]) 9.12.2021 COM(2021) 761 final Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών — Καλύτερες συνθήκες εργασίας για μια ισχυρότερη κοινωνική Ευρώπη: πλήρης αξιοποίηση των οφελών της ψηφιοποίησης για το μέλλον της εργασίας

3.9. Συνεπώς, είναι σημαντικό το πεδίο εφαρμογής (στο άρθρο 1) να βελτιωθεί και να αποσαφηνιστεί, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η οδηγία θα εφαρμόζεται σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες που προβαίνουν σε προσφορά εργασίας μέσω διαμεσολάβησης. Είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί σαφώς ο πραγματικός και νομικά υπεύθυνος εργοδότης από την άποψη επίσης των φορολογικών και κοινωνικών εισφορών, και ενόψει της καθιέρωσης διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των πολύ μικρών και των μικρών πλατφορμών.

Η αναφορά στην έννοια της οργάνωσης της εργασίας που εκτελείται από άτομα ενδέχεται να οδηγήσει στην ανεπιθύμητη εξαίρεση ορισμένων ψηφιακών πλατφορμών.

4. **Κεφάλαιο 4 — Ειδικές εκτιμήσεις**

4.1. Στην παρούσα γνωμοδότηση, θα αναλυθούν ειδικότερα οι ακόλουθες πτυχές της πρότασης οδηγίας:

— τα κριτήρια χαρακτηρισμού ενός προσώπου ως μισθωτού

— αλγοριθμική διαχείριση

— συλλογικά δικαιώματα

4.2. *Κριτήρια χαρακτηρισμού*

4.2.1. Το άρθρο 4 της πρότασης καθορίζει τα κριτήρια βάσει των οποίων θεσπίζεται το τεκμήριο του εξαρτημένου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι τα προτεινόμενα κριτήρια θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τη δυναμική της ψηφιακής αγοράς και την εξέλιξη των επιχειρηματικών μοντέλων και των μεθόδων εργασίας και θα πρέπει να επικαιροποιούνται συνεχώς. Επισημαίνουμε με λύπη ότι τα κριτήρια που ορίζονται στο άρθρο 4 αποτελούν κατά κύριο λόγο έκφραση διαφόρων μορφών ελέγχου που ασκεί η ψηφιακή πλατφόρμα στην εργασία του μισθωτού. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η αγκύρωση της προστασίας των εργαζομένων στην άσκηση ελέγχου δεν αποτυπώνει και δεν διορθώνει επαρκώς την ανισορροπία ισχύος μεταξύ της πλατφόρμας και των εργαζομένων.

4.2.2. Εξάλλου, το άρθρο 4 της πρότασης αφήνει υπερβολικά μεγάλη διακριτική ευχέρεια στις πλατφόρμες να αποφασίζουν — δεδομένου ότι το τεκμήριο της απασχόλησης συνδέεται με την ύπαρξη τουλάχιστον δύο εκ των πέντε κριτηρίων— αλλά σε ένα πλαίσιο που εξελίσσεται διαρκώς θα ήταν εύκολο να παρακαμφθούν τα κριτήρια αυτά. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι ένα σαφώς καθορισμένο καθεστώς απασχόλησης, ακόμη και για όσους εργάζονται λίγες ώρες, θα διασφάλιζε το δικαίωμα στην κοινωνική προστασία, την υγεία και την ασφάλεια, το δικαίωμα στην οργάνωση και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με το ωράριο εργασίας, εξασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την απαραίτητη ευελιξία.

4.2.3. Τα κριτήρια θα πρέπει να αντιμετωπίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τον κίνδυνο υποβάθμισης των εργασιακών προτύπων. Για τον σκοπό αυτό, θα ήταν επιθυμητό να υπάρχει ένα ενιαίο κριτήριο για το τεκμήριο της σχέσης εργασίας που μπορεί να ανατραπεί από την πλατφόρμα βάσει του άρθρου 5, γεγονός που θέτει την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης στην ψηφιακή πλατφόρμα, με την απόδειξη του μη εξαρτημένου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι οι πλατφόρμες θα πρέπει να είναι υπεύθυνες για την ανατροπή του τεκμηρίου της σχέσης εργασίας.

4.2.4. Πράγματι, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι πραγματικές σχέσεις αυτοαπασχόλησης, για τις οποίες δεν υπάρχει ορισμός στην οδηγία, πρέπει επίσης να προστατεύονται επαρκώς. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές μορφές εργασίας σε πλατφόρμα, οι οποίες δεν μπορούν να εμπίπτουν σε μία μόνο κατηγορία. Ορισμένες μορφές εργασίας μπορούν να θεωρηθούν παρόμοιες με τη μισθωτή απασχόληση, και υπάρχουν επίσης μορφές εργασίας που απαιτούν ειδικευμένους επαγγελματίες, ακόμη και εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης, οι οποίοι σε ορισμένες χώρες είναι συγκρίσιμοι με εκείνους που είναι εγγεγραμμένοι στα επαγγελματικά μητρώα ή που είναι μέλη εθνικών επαγγελματικών ενώσεων. Η ειδική διάσταση της αλγοριθμικής διαχείρισης, η οποία επηρεάζει σημαντικά τους εργαζομένους, ενδεχομένως να μην ισχύει όσον αφορά τον καθορισμό του τεκμηρίου σχέσης εργασίας στην οποία συμμετέχουν εγγεγραμμένοι επαγγελματίες ή μέλη εθνικών επαγγελματικών ενώσεων, εφόσον υπάρχουν.

4.2.5. Συνεπώς, θα ήταν καταλληλότερο να αναφερθεί ότι το τεκμήριο της σχέσης εργασίας στον τομέα των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας λειτουργεί υπέρ των μεμονωμένων εργαζομένων που παρέχουν εργασία και/ή τις υπηρεσίες τους στο πλαίσιο της διαχείρισης, του ελέγχου και/ή της οργανωτικής ισχύος μιας ψηφιακής πλατφόρμας που χρησιμοποιεί αλγοριθμική διαχείριση.

Οι πλατφόρμες θα πρέπει να μπορούν να ανατρέψουν αυτό το τεκμήριο της σχέσης εργασίας, αποδεικνύοντας ότι δεν ασκούν (έστω και έμμεσες ή σιωπηρές) εμπορικές αρμοδιότητες οργάνωσης της παροχής της υπηρεσίας/της εκτέλεσης της εργασίας από τον εργαζόμενο ([17]).

([17]) Βλ. ορισμό στην αιτιολογική σκέψη 30 των κατευθυντήριων γραμμών της Επιτροπής σχετικά με το δίκαιο του ανταγωνισμού και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις: iii) περιλαμβάνει, ως αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο, την οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομα, ανεξάρτητα από το αν η εν λόγω εργασία εκτελείται διαδικτυακά ή σε συγκεκριμένο τόπο. Οι πλατφόρμες που δεν οργανώνουν την εργασία ατόμων, αλλά απλώς παρέχουν ένα μέσο μέσω του οποίου οι μόνοι αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να προσεγγίσουν τελικούς χρήστες, δεν αποτελούν ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Για παράδειγμα, μια πλατφόρμα που απλώς συγκεντρώνει και προβάλλει τους διαθέσιμους παρόχους υπηρεσιών (π.χ. υδραυλικοί) σε έναν συγκεκριμένο τομέα, επιτρέποντας έτσι στους πελάτες να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους κατά παραγγελία, δεν θεωρείται ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, καθώς δεν οργανώνει την εργασία των παρόχων υπηρεσιών.

4.2.6. Ένα κοινό επιχείρημα των δικαστικών αποφάσεων που αναγνωρίζουν τον εξαρτημένο χαρακτήρα της σχέσης εργασίας – και, πράγματι, εκδίδονται από ανώτερα εθνικά δικαστήρια– είναι ότι η πλατφόρμα και, ειδικότερα, η αλγοριθμική διαχείριση, ασκεί πλήρως μια μορφή εποπτείας της εκτέλεσης της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Αυτό, στην πραγματικότητα, δείχνει ότι η υπηρεσία που εκτελείται από τον εργαζόμενο είναι πλήρως ενσωματωμένη στην επιχειρηματική δραστηριότητα της πλατφόρμας. Το στοιχείο αυτό καθαυτό ενισχύει την ανάγκη αντιστάθμισης της προαναφερθείσας εξουσίας ελέγχου, με την παροχή επαρκών ατομικών και συλλογικών εγγυήσεων σε όλους τους εργαζομένους που εκτελούν εργασία και/ή παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω ψηφιακών πλατφορμών.

5. **Ειδικές παρατηρήσεις και συστάσεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση**

5.1. Η αλγοριθμική διαχείριση επεξεργάζεται σημαντικό όγκο δεδομένων, επιβλέπει, αναθέτει καθήκοντα, παρέχει άμεσες οδηγίες που περιορίζουν το επίπεδο αυτονομίας και αξιολογεί τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των επιδόσεων και της συμπεριφοράς τους, καθώς και των αποδοχών τους και των συνθηκών εργασίας, και μπορεί ακόμη και να οδηγήσει σε απόλυση. Η ΕΟΚΕ επικροτεί το γεγονός ότι το σχέδιο οδηγίας υιοθετεί τις αρχές του ΓΚΠΔ –γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων– και, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ΓΚΠΔ, η οδηγία θα πρέπει να απαγορεύει σαφώς την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών απόψεων και της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η οδηγία θα πρέπει να ορίζει ρητά ότι τα δικαιώματα που καθορίζονται στο κεφάλαιο 3 ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις αλγοριθμικής διαχείρισης, ακόμη και όταν η πλατφόρμα κατορθώνει να αποδείξει ότι δεν ασκεί (έστω και έμμεσες ή σιωπηρές) εμπορικές αρμοδιότητες οργάνωσης, της παροχή της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο και, συνεπώς, το τεκμήριο της πλατφόρμας ότι δεν υφίσταται σχέση εργασίας.

5.2. Τα συστήματα που χρησιμοποιούν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά βασίζονται σε στοιχεία τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ). Καθώς οι πλατφόρμες θα πρέπει να συμμορφώνονται τόσο με τις διατάξεις της οδηγίας όσο και με την πράξη για την ΤΝ (ρύθμιση της αγοράς προϊόντων), η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή να προβεί σε διασταύρωση της προτεινόμενης οδηγίας με την πράξη για την ΤΝ και αντίστροφα, προκειμένου να αποφευχθούν ή να αποσαφηνιστούν πιθανές ασυνέπειες και κενά.

5.3. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει και πάλι ([18]) την Επιτροπή να αποσαφηνίσει τις αρμοδιότητες των μερών που εμπλέκονται στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, της προστασίας των δεδομένων, της ασφάλισης και των νομικών ευθυνών, με σκοπό την αξιολόγηση, την προσαρμογή και την εναρμόνιση των υφιστάμενων ρυθμίσεων. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη επισημάνει ότι οι αλγόριθμοι που χρησιμοποιούνται από τις πλατφόρμες πρέπει να αντιστοιχούν με τις υφιστάμενες προφορικές ή γραπτές οδηγίες για τη συμβατική εργασία ([19]).

5.4. Το δικαίωμα επανεξέτασης μιας αυτοματοποιημένης ή ημιαυτοματοποιημένης απόφασης είναι ιδιαίτερα ευπρόσδεκτο. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι, για την άσκηση αυτού του δικαιώματος στην πράξη, η Επιτροπή θα πρέπει να προσθέσει διατάξεις που απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας: α) να αναπτύσσουν τους αλγόριθμους και τα συστήματά τους σύμφωνα με την αρχή «ασφαλής εκ σχεδιασμού» και β) σύμφωνα με το σκεπτικό της προτεινόμενης πράξης για την ΤΝ, θα πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις που απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να υποβάλλονται σε αξιολόγηση της συμμόρφωσης των αλγορίθμων τους, όχι μόνο πριν από την ανάπτυξή τους, αλλά και κατά την εκτέλεση της εργασίας/την παροχή της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Η αξιολόγηση της συμμόρφωσης θα πρέπει να πραγματοποιείται με πολυεπιστημονική προσέγγιση, προκειμένου να προωθείται κοινή αξιολόγηση από τους εμπειρογνώμονες που ορίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, η πλατφόρμα και οι αρχές εργασίας, κοινωνικής προστασίας και άλλες αρμόδιες αρχές. Όταν προκύπτει σύγκρουση κατά την επανεξέταση απόφασης υποβοηθούμενης από αλγόριθμους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση σε ανεξάρτητη διαιτησία.

5.5. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι το άρθρο 8 θα πρέπει να προβλέπει ότι ο εργαζόμενος θα μπορεί να εκπροσωπείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση σε περίπτωση επανεξέτασης σημαντικής απόφασης από τον άνθρωπο.

5.6. Καθώς το μοντέλο εργασίας σε πλατφόρμα βασίζεται στις αξιολογήσεις των πελατών, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να μεταφέρουν και να χρησιμοποιούν τις αξιολογήσεις, ως βασικό στοιχείο δεδομένων, σε όλες τις πλατφόρμες. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι το δικαίωμα φορητότητας των δεδομένων θα πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Ακόμη σημαντικότερο είναι το γεγονός ότι η οδηγία θα πρέπει να εγγυάται τη δυνατότητα των εργαζομένων να χρησιμοποιούν το προφίλ τους, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, για την εύρεση απασχόλησης εκτός της οικονομίας των πλατφορμών.

5.7. Η επιτυχία της πρότασης της Επιτροπής θα εξαρτηθεί από την αποτελεσματική επιβολή της. Η προτεινόμενη οδηγία απαιτεί τη συνεργασία μεταξύ των αρχών προστασίας δεδομένων και των αρχών εργασίας. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ επιθυμεί να επιστήσει την προσοχή της Επιτροπής στο γεγονός ότι οι αρχές προστασίας δεδομένων σε πολλές χώρες δεν έχουν καθήκον να πραγματοποιούν εις βάθος εξέταση των εργασιακών ζητημάτων και αντίστροφα, ιδίως όσον αφορά την εποπτεία και την επανόρθωση. Συνεπώς, η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή να αποσαφηνίσει περαιτέρω την κατανομή των αρμοδιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων διασυνοριακών πτυχών, και να λάβει υπόψη τις επιθεωρήσεις εργασίας.

([18]) ΕΕ C 429 της 11.12.2020, σ. 173.
([19]) ΕΕ C 429 της 11.12.2020, σ. 173, σημείο 1.8.

6. **Συλλογικά δικαιώματα**

6.1. Στο κεφάλαιο για την επιβολή, το άρθρο 14 της οδηγίας αναφέρεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και όχι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πρόκειται για ένα κρίσιμο ζήτημα, καθώς είναι σημαντικό να γίνεται ρητή αναφορά στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων για την αποφυγή της δημιουργίας σωματείων ευκαιρίας και την παροχή στους εργαζομένους δικαιωμάτων συλλογικής εκπροσώπησης, επίσης σε περίπτωση διαφοράς.

6.2. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η οδηγία παρέχει δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης. Ωστόσο, το άρθρο 9 αναφέρεται μόνο στην οδηγία 2002/14/ΕΚ περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου. Θα πρέπει επίσης να γίνεται άμεση αναφορά στην οδηγία 2001/23/ΕΚ για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, στην οδηγία 98/59/ΕΚ για τις ομαδικές απολύσεις και στην οδηγία 2009/38/ΕΚ για το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι το άρθρο 10, το οποίο επεκτείνει τα εργασιακά δικαιώματα που ορίζονται στο κεφάλαιο 3 της οδηγίας σε όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες (και σε εκείνους που δεν έχουν σχέση εργασίας), αποκλείει τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης που ορίζονται στο άρθρο 9. Η παρέκκλιση αυτή δεν μπορεί να δικαιολογηθεί. Απαιτείται σαφέστερος ορισμός των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης προκειμένου να υποστηριχθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες αποτελούν δικαίωμα που πρέπει να αναγνωρίζεται και για όλους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ([20]).

6.3. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι θα πρέπει να διασφαλίζονται τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (άρθρο 9), όσον αφορά επίσης τις παραμέτρους, τους κανόνες και τις οδηγίες που διέπουν τους αλγόριθμους ή τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων ή την έγκριση αποφάσεων που ενδέχεται να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας, την πρόσβαση στην εργασία και τη διατήρηση της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ.

6.4. Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα πρέπει να λαμβάνουν επαρκή και ειδική κατάρτιση, η οποία θα παρέχεται στις διάφορες ευρωπαϊκές γλώσσες, σχετικά με τον τρόπο χρήσης της πλατφόρμας και την εργασία σε αυτή και θα πρέπει να εκπαιδεύονται στις σχετικές ψηφιακές δεξιότητες. Όπως έχει επισημανθεί σε προηγούμενη γνωμοδότηση ([21]), η υλοποίηση του σχεδίου δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027 πρέπει να διασφαλίζει τον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο και τη διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη, τον σεβασμό και την επιβολή των εργασιακών δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή, καθώς και την ικανότητα των εργαζομένων να αναπτύσσουν τις ψηφιακές και επιχειρηματικές τους δεξιότητες, ιδίως μέσω επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), εκπαίδευσης ενηλίκων και κατάρτισης των εργαζομένων με σκοπό τον περιορισμό των κενών στις δεξιότητες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις.

6.5. Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενη γνωμοδότηση, στο πλαίσιο της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, όπως τα ρομπότ ή οι ευφυείς μηχανές, η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει στην έκθεσή της τη σημασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε αρχικό στάδιο, αλλά και την ανάγκη για συλλογική διαπραγμάτευση προς στήριξη των αλλαγών που εισάγουν οι τεχνολογίες αυτές ([22]). Υπενθυμίζει επίσης ότι, σύμφωνα με την οδηγία για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων, η συλλογική διαπραγμάτευση είναι υποχρεωτική ([23]).

6.6. Οι διαπραγματεύσεις αφορούν επίσης τις τομεακές συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες αποτελούν μεγάλο μέρος του ορισμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά δεν γίνεται αναφορά στις τομεακές συμφωνίες στην πρόταση οδηγίας.

6.7. Η διασφάλιση δίκαιων διαδικασιών λύσης της σύμβασης εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και πρόσβασης σε ανεξάρτητους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών αποτελούν σημαντικούς στόχους που θα πρέπει να συμπεριληφθούν σε ένα κανονιστικό πλαίσιο. Η προτεινόμενη οδηγία αναφέρεται μόνο στις ατομικές απολύσεις, ενώ θα πρέπει επίσης να εξετάζει το ζήτημα των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων, παραπέμποντας στην ισχύουσα νομοθεσία της ΕΕ ([24]).

Βρυξέλλες, 23 Μαρτίου 2022.

Η Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Christa SCHWENG

([20]) ΕΕ C 123 της 9.4.2021, σ. 1, σημείο 3.2.8.
([21]) ΕΕ C 286 της 16.7.2021, σ. 27.
([22]) Μελέτη της ΕΟΚΕ (2017).
([23]) ΕΕ L 122 της 16.5.2009, σ. 28.
([24]) Οδηγία 98/59/ΕΚ, οδηγία 2001/23/ΕΚ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η ακόλουθη αντιγνωμοδότηση, η οποία υπερψηφίστηκε από το ένα τέταρτο τουλάχιστον των ψηφισάντων, απορρίφθηκε στην πορεία των συζητήσεων (άρθρο 43 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού):

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΑ 1

SOC/709 — Δέσμη μέτρων για τις συνθήκες εργασίας — εργασία σε πλατφόρμα

Να αντικατασταθεί ολόκληρη η γνωμοδότηση:

1. **Συμπεράσματα**

1.1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας προωθούν καινοτόμες υπηρεσίες και νέα επιχειρηματικά μοντέλα και δημιουργούν πολλές ευκαιρίες για τους καταναλωτές, τις επιχειρήσεις, τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους. Η έννοια της ψηφιακής πλατφόρμας καλύπτει ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, υπηρεσιών, καθηκόντων και επιχειρηματικών μοντέλων. Αυτό σημαίνει ότι η εφαρμογή ενιαίων λύσεων μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο για την καινοτομία και τις επενδύσεις στη δημιουργία και την ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών στην ΕΕ.

1.2. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) αναγνωρίζει την ανάγκη να αντιμετωπιστούν ορισμένες από τις προκλήσεις της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες, όπου υπάρχουν. Ωστόσο, οποιαδήποτε ρύθμιση σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να διατηρεί την ευελιξία ως κρίσιμο κίνητρο, παρέχοντας παράλληλα τις βασικές διασφαλίσεις για την επαρκή προστασία των εργαζομένων, λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι, για πολλούς, η εργασία σε πλατφόρμα αποτελεί συμπληρωματική δραστηριότητα ([1]). Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η ΕΟΚΕ υποστηρίζει γενικά την προσέγγιση που ακολουθεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη δέσμη μέτρων για τις συνθήκες εργασίας, δηλαδή τη χρήση διαφόρων μέσων για τη δημιουργία του αναγκαίου ευνοϊκού περιβάλλοντος που θα επιτρέπει τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες. Στον τομέα αυτό, απαιτείται επίσης επαρκής πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας μέσω της ορθής εφαρμογής των δύο συστάσεων του Συμβουλίου ([2]).

1.3. Ενώ ο ορθός καθορισμός της σχέσης εργασίας είναι ένα από τα καίρια ζητήματα εν προκειμένω και είναι αναγκαίο να αντιμετωπιστούν πιθανές εσφαλμένοι χαρακτηρισμοί, το ζήτημα αυτό αφορά μόνο μια μειονότητα εργαζομένων σε πλατφόρμες, όπως επισημαίνεται επίσης από τα στοιχεία της Επιτροπής που καταδεικνύουν ότι 5,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι σε πλατφόρμες από τα 28,8 εκατομμύρια ενδέχεται να διατρέχουν κίνδυνο εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης.

1.4. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι πολλά από τα ζητήματα που συμπεριλαμβάνονται στο σχέδιο οδηγίας καλύπτονται ήδη από την ισχύουσα ή την επικείμενη νομοθεσία της ΕΕ, δηλαδή όσον αφορά την προστασία των δεδομένων, το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων κ.λπ. Αυτό σημαίνει ότι η εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας πρέπει να ενισχυθεί και να βελτιωθεί, όπου χρειάζεται. Μια νέα οδηγία που επαναλαμβάνει τα υφιστάμενα δικαιώματα απλώς δημιουργεί σύγχυση και κατακερματισμό του κεκτημένου της ΕΕ. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανάγκη διευκρινίσεων κατά τη διαδικασία εφαρμογής, οι προσαρμογές πρέπει να πραγματοποιηθούν στις αντίστοιχες πράξεις της ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει στα θεσμικά όργανα της ΕΕ ότι, ιδίως στην τρέχουσα συγκυρία, η ΕΕ χρειάζεται πραγματικά έξυπνη νομοθεσία και ελέγχους ανταγωνιστικότητας, που να επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να καινοτομούν, να αναπτύσσονται και να δημιουργούν θέσεις εργασίας και προστιθέμενη αξία για την κοινωνία και την οικονομία μας.

([1]) Ωστόσο, όσον αφορά τον ρυθμό ανάπτυξης, τα δεδομένα που συλλέγονται από τις έρευνες COLLEEM I και II καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το φαινόμενο της εργασίας σε πλατφόρμα ενισχύεται αργά αλλά σταθερά στην Ευρώπη. Κατά δεύτερο, μόνο ένα μικρό ποσοστό — περίπου το 1,4 % του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας— απασχολείται σε πλατφόρμα ως κύρια μορφή απασχόλησης. Επιπλέον, σύμφωνα με τη μελέτη που αναφέρεται στην έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων της Επιτροπής, περίπου 5,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι σε πλατφόρμες από τα 28,8 εκατομμύρια ενδέχεται να διατρέχουν τον κίνδυνο εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης. Βλ. Αρχείο δημοσιεύσεων του Κοινού Κέντρου Ερευνών (ΚΚΕρ) — *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* [Εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στην Ευρώπη, στοιχεία από την έρευνα COLLEEM] (europa.eu) και Αρχείο δημοσιεύσεων του Κοινού Κέντρου Ερευνών (ΚΚΕρ) — *New evidence on platform workers in Europe* [Νέα στοιχεία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες στην Ευρώπη. Αποτελέσματα της δεύτερης έρευνας COLLEEM] (europa.eu)· Βλ. ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ — ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ. Στη μελέτη που ανατέθηκε από τον συνασπισμό Delivery Platforms Europe, η πλειοψηφία (72 %) των ταχυμεταφορέων δηλώνουν ότι η εργασία σε πλατφόρμα αποτελεί συμπληρωματική δραστηριότητα, με το 34 % εξ αυτών να παρέχουν υπηρεσίες κατά τη διάρκεια των σπουδών και ένα άλλο τρίτο (34 %) να δηλώνει ότι προσφεύγουν σε εργασία πλατφόρμας για να συμπληρώσουν το εισόδημα από άλλη εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Για τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων (67 %), η ευελιξία είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο εργάζονται ως ταχυμεταφορείς. Αυτή η δραστηριότητα τους παρέχει τη δυνατότητα να συνδυάσουν την εργασία του διανομέα με άλλη εργασία ή σπουδές, με τη φροντίδα μελών της οικογένειας και αποτελεί έναν τρόπο συμπλήρωσης άλλου εισοδήματος. Η ευελιξία είναι επίσης το χαρακτηριστικό που εκτιμάται περισσότερο στην εργασία του ταχυμεταφορέα (για το 58 %).

([2]) Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους και Σύσταση του Συμβουλίου για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία στους αυτοαπασχολούμενους.

1.5. Προκειμένου να ενισχυθεί η ασφάλεια δικαίου και να αποφευχθούν περιττές διαφορές, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην αποσαφήνιση των υφιστάμενων εθνικών κανόνων και ορισμών σχετικά με το καθεστώς του εργαζομένου, τηρώντας παράλληλα τους κανόνες που επιτρέπουν την αυτονομία των επιχειρηματιών και άλλων μορφών αυτοαπασχολουμένων. Ένας νομικός ορισμός της ΕΕ για το ποιος είναι εργαζόμενος και αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος σε πλατφόρμα δεν θα ήταν κατάλληλος ούτε αποτελεσματικός, δεδομένου ότι δεν μπορεί να σέβεται τα διάφορα μοντέλα στα κράτη μέλη και να συμβαδίζει με τις δυναμικές εξελίξεις στις αγορές εργασίας. Αυξάνει τη σύγχυση και την ανασφάλεια δικαίου και υπονομεύει τους εθνικούς ορισμούς με την εισαγωγή ειδικού ορισμού για περιορισμένη ομάδα εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες.

1.6. Μια άλλη πηγή σύγχυσης είναι η προσπάθεια της οδηγίας να καλύψει τόσο τους μισθωτούς εργαζομένους όσο και τους αυτοαπασχολούμενους, με την εισαγωγή δύο ξεχωριστών ορισμών για τα «πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα» και τους «εργαζομένους σε πλατφόρμες». Η ανάμειξη διαφορετικών κατηγοριών θεμάτων που καλύπτονται από την οδηγία και η παροχή διαφορετικών συνόλων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δημιουργεί επίσης νομικές αβεβαιότητες και πολυπλοκότητα.

1.7. Δεν δικαιολογείται το να καθίστανται δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ πραγματικής αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης εργασίας με τη θέσπιση κανόνων που έχουν αντίκτυπο στους επιχειρηματίες ή τους αυτοαπασχολούμενους βάσει του άρθρου 153 της ΣΛΕΕ, το οποίο δεν αποτελεί διόλου κατάλληλη νομική βάση για τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων.

1.8. Το προτεινόμενο τεκμήριο στο σχέδιο οδηγίας ορίζει ότι, όταν πληρούνται 2 από τα 5 κριτήρια, κάθε συμβατική σχέση τεκμαίρεται νομικά ότι αποτελεί σχέση εργασίας. Ταυτόχρονα, ένα σημαντικό μέρος των προτεινόμενων κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 περιλαμβάνει τυποποιημένες ρήτρες για τις συμβάσεις μεταξύ επιχειρήσεων (B2B — *business-to-business*), για παράδειγμα α) [*ανώτατα όρια αποδοχών και αμοιβών*] και γ) [*επαλήθευση της ποιότητας των αποτελεσμάτων*], δ) [*ωράριο*] και ε) [*δυνατότητα δημιουργίας πελατειακής βάσης*]. Αυτό σημαίνει ότι ακόμη και οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν εσφαλμένα ως μισθωτοί εργαζόμενοι και, στη συνέχεια, θα πρέπει να ανατρέψουν το τεκμήριο αυτό εάν επιθυμούν να συνεχίσουν να ασκούν τις δραστηριότητές τους. Το καθεστώς του αυτοαπασχολουμένου θα μπορούσε να επιβεβαιωθεί μόνο στο πλαίσιο δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών που συνεπάγονται περιττό διοικητικό φόρτο για όλα τα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των αρχών.

1.9. Η δημιουργία του μηχανισμού ανατροπής του νομικού τεκμηρίου προκαλεί σύγχυση και ενδέχεται να μειώσει τη νομική σαφήνεια, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι παρόμοιος μηχανισμός περιλαμβάνεται ήδη στην οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας ([3]) ως μία από τις επιλογές των κρατών μελών.

1.10. Αντί για τα δύο από τα πέντε κριτήρια, η ΕΟΚΕ θεωρεί ορθή την αξιολόγηση των κριτηρίων για τον καθορισμό της ύπαρξης καθεστώτος μισθωτού σε επίπεδο κρατών μελών και σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ επικροτεί τις προτεινόμενες προσπάθειες της Επιτροπής να στηρίξει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

1.11. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι μια χωριστή δέσμη κανόνων για θέματα που σχετίζονται με την εργασία σε πλατφόρμα και την αλγοριθμική διαχείριση δεν είναι ούτε κατάλληλη ούτε αναγκαία. Οι υφιστάμενοι κανόνες του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων (ΓΚΠΔ) ([4]) και της επικείμενης πράξης για την ΤΝ θα παρέχουν επίσης στους εργαζομένους διάφορα δικαιώματα όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τους, καθώς και ένα ολοκληρωμένο σύνολο απαιτήσεων όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων, την ανθρώπινη εποπτεία και τη διαφάνεια προκειμένου να μετριαστούν οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια και για τα θεμελιώδη δικαιώματα. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να αποφεύγονται περιττές αλληλεπικαλύψεις και επαναλήψεις.

2. **Γενικές παρατηρήσεις**

2.1. Κατά τη διαδικασία του γρήγορου μετασχηματισμού της οικονομίας και των επιχειρήσεων, η ψηφιοποίηση έχει αποκτήσει βασικό στρατηγικό ρόλο, σε τέτοιο βαθμό ώστε να είναι διάχυτη σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, καλύπτοντας ολόκληρο τον κύκλο της αξιακής αλυσίδας προϊόντων και υπηρεσιών, με τη συμμετοχή τόσο μεγάλων όσο και μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων. Οι συνέπειες στον κόσμο της εργασίας —ως αποτέλεσμα των νέων μορφών εργασίας και οργάνωσης των επιχειρήσεων— είναι σημαντικές τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς την ταχύτητα με την οποία επέρχονται οι αλλαγές.

2.2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να αντιστοιχίσουν αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας και να προσφέρουν δυνατότητες βιοπορισμού ή απόκτησης πρόσθετου εισοδήματος. Για τους καταναλωτές αυτό σημαίνει βελτιωμένη πρόσβαση σε προϊόντα και υπηρεσίες που διαφορετικά θα ήταν δυσπρόσιτα, καθώς και πρόσβαση σε μια νέα επιλογή υπηρεσιών με μεγαλύτερη ποικιλία ([5]). Ωστόσο, εκτός από τις ευκαιρίες, η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, ως αναπόσπαστο μέρος των εξελισσόμενων μορφών εργασίας, δημιουργεί πιθανές προκλήσεις που ενδέχεται να χρειάζονται προσαρμοσμένες λύσεις.

([3]) Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας.
([4]) Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 και COM(2021) 206 final.
([5]) COM(2021) 762 final, αιτιολογική έκθεση, σ. 1.

2.3. Το καθεστώς των εργαζομένων σε πλατφόρμα στην αγορά εργασίας αποτελεί βασικό ζήτημα που έχει αντιμετωπιστεί από τα κράτη μέλη, επίσης στο πλαίσιο της εθνικής τους νομολογίας. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε σε μια σειρά διαφορετικών κανόνων και στην έκδοση διαφορετικών αποφάσεων που βασίζονται σε διαφορετικές εθνικές έννοιες, μοντέλα και ορισμούς, τα οποία αντανακλούν απλώς και σέβονται τα εθνικά συστήματα και τις εθνικές πρακτικές της αγοράς εργασίας. Θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην αποσαφήνιση των υφιστάμενων εθνικών κανόνων και ορισμών σχετικά με το καθεστώς του εργαζομένου, τηρώντας παράλληλα τους κανόνες που επιτρέπουν την αυτονομία των επιχειρηματιών και άλλων μορφών αυτοαπασχολουμένων. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσαν επίσης να προωθηθούν δράσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως οι ανταλλαγές πληροφοριών, η εκπαίδευση και κατάρτιση και η συνεργασία μεταξύ των αρχών. Επίσης τόσο οι κοινωνικοί εταίροι όσο και οι ίδιες οι πλατφόρμες έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο. Το κανονιστικό πλαίσιο θα μπορούσε να προσαρμοστεί στο κατάλληλο επίπεδο, χωρίς να υπονομεύονται οι εύρυθμα λειτουργούσες εθνικές πρακτικές και η σχετική νομοθεσία. Όπου είναι αναγκαίο, πρέπει να βελτιωθεί η προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

3. **Γενικές παρατηρήσεις επί της πρότασης οδηγίας**

3.1. Στις 9 Δεκεμβρίου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε σειρά μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες και για τη στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην ΕΕ ([6]). Η γνωμοδότηση SOC/709 του τμήματος SOC, που εγκρίθηκε στις 7 Μαρτίου 2022, αφορά μόνο την πρόταση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, και η παρούσα αντιγνωμοδότηση επικεντρώνεται στην εν λόγω πρόταση.

3.2. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι οι πρόσφατες εξελίξεις στην οικονομία των πλατφορμών εργασίας δημιούργησαν νέες προκλήσεις για όσους εργάζονται μέσω αυτών. Όπως επισημαίνει η Επιτροπή, αυτές μπορεί να κυμαίνονται από την έλλειψη διαφάνειας και προβλεψιμότητας των συμβατικών ρυθμίσεων έως προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια, τον εσφαλμένο χαρακτηρισμό του καθεστώτος απασχόλησης ή την ανεπαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία ([7]), καθώς και τις προκλήσεις αλγοριθμικής διαχείρισης στην εργασία σε πλατφόρμα.

3.3. Ωστόσο, η προτεινόμενη οδηγία δεν αποτελεί το κατάλληλο μέσο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων. Επιπλέον, φαίνεται ότι ο κύριος στόχος της πρότασης είναι σαφώς οι δραστηριότητες των διανομέων, των αναβατών και, εν γένει, των επιτόπιων υπηρεσιών που απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι το φάσμα της εργασίας σε πλατφόρμα είναι πολύ μεγαλύτερο. Ο προτεινόμενος κανονισμός δεν είναι καθόλου προσαρμοσμένος για όσους εργάζονται μέσω διαδικτυακών πλατφορμών εργασίας. Επιπλέον, δεν λαμβάνονται υπόψη οι πιθανές επιπτώσεις της νομοθεσίας της ΕΕ στις επιγραμμικές πλατφόρμες που μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους από χώρες εκτός της ΕΕ ([8]). Η πιθανή απώλεια και μετεγκατάσταση των εν λόγω δραστηριοτήτων εκτός της ΕΕ (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο) θα πρέπει τουλάχιστον να αξιολογηθεί.

3.4. Οι προκλήσεις θα πρέπει να αντιμετωπιστούν κυρίως με τη χρήση και, όπου απαιτείται, με την ενίσχυση της εφαρμογής των υφιστάμενων κανονισμών και πρακτικών. Επιπλέον, υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες ανάληψης δράσεων από τις ίδιες τις πλατφόρμες από κοινού με τοπικούς εταίρους, καθώς και με τους κοινωνικούς εταίρους. Πρόκειται για στόχο που θα πρέπει να υποστηριχθεί από την Επιτροπή.

3.5. Ένας νομικός ορισμός της ΕΕ για το ποιος είναι εργαζόμενος και ποιος αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος σε πλατφόρμα δεν θα ήταν ούτε κατάλληλος ούτε αποτελεσματικός, καθώς δεν θα ήταν σε θέση να σεβαστεί τα διάφορα μοντέλα στα κράτη μέλη και να συμβαδίζει με τις δυναμικές εξελίξεις στις αγορές εργασίας. Θα αύξανε απλώς τη σύγχυση και την ανασφάλεια δικαίου και θα υπονόμευε τους εθνικούς ορισμούς με την εισαγωγή ειδικού ορισμού για μια περιορισμένη ομάδα εργαζομένων.

([6]) Τα μέτρα περιλαμβάνουν: 1) μια πρόταση οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες·· 2) ένα σχέδιο κατευθυντηρίων γραμμών σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της ΕΕ στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των μόνων αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες καλύπτουν όσους εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας· 3) αιτήματα προς τις εθνικές αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους και όλους τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς για λήψη νέων μέτρων, όπως περιγράφεται κατωτέρω, με στόχο την επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας για όσους εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας (ανακοίνωση με τίτλο «Καλύτερες συνθήκες εργασίας για μια ισχυρότερη κοινωνική Ευρώπη: πλήρης αξιοποίηση των οφελών της ψηφιοποίησης για το μέλλον της εργασίας»).

([7]) Ό.π., (ανακοίνωση) σ. 2.

([8]) Σύμφωνα με τη μελέτη της Επιτροπής με θέμα *Even if all freelance services provided through platforms were discontinued across the EU-27, these businesses could still rely on freelancers in other parts of the world* (Ακόμη και αν όλες οι υπηρεσίες ελευθερίων επαγγελμάτων που παρέχονται μέσω πλατφορμών διακοπούν σε ολόκληρη την ΕΕ-27, οι επιχειρήσεις αυτές θα μπορούσαν ακόμη να βασίζονται σε ελεύθερους επαγγελματίες σε άλλα μέρη του κόσμου). Βλ. Μελέτη της Επιτροπής για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

4. **Ειδικές παρατηρήσεις επί της πρότασης οδηγίας**

4.1. *Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί*

4.1.1. Υπάρχει σαφής κίνδυνος το εύρος εφαρμογής και οι ορισμοί της προτεινόμενης οδηγίας να καλύπτουν ένα πολύ ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων ψηφιακών πλατφορμών από ό,τι προβλεπόταν. Ο κύριος στόχος της οδηγίας φαίνεται να είναι οι δραστηριότητες χαμηλής ειδίκευσης, αλλά οι προτεινόμενοι ορισμοί και κριτήρια θα καλύπτουν όλες τις κατηγορίες εργασίας σε πλατφόρμα, ακόμη και όταν εκτελούνται από πραγματικά αυτοαπασχολούμενους.

4.2. *Ορθός προσδιορισμός του καθεστώτος απασχόλησης και του νομικού τεκμηρίου*

4.2.1. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να διαθέτουν τους απαραίτητους μηχανισμούς για να διασφαλίζουν τον «ορθό προσδιορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα (…)». Ωστόσο, η ΕΟΚΕ διατηρεί σοβαρές αμφιβολίες ως προς το προτεινόμενο πλαίσιο για το νομικό τεκμήριο ότι υφίσταται σχέση εργασίας εάν πληρούνται δύο από τα πέντε κριτήρια που απαριθμούνται στην οδηγία.

4.2.2. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι τα κριτήρια που αναφέρονται ειδικά στα σημεία α) [*ανώτατα όρια αποδοχών και αμοιβών*], γ) [*επαλήθευση της ποιότητας των αποτελεσμάτων*], δ) [*ωράριο*] και ε) [*δυνατότητα δημιουργίας πελατειακής βάσης*] συχνά εφαρμόζονται σε συμβάσεις μεταξύ επιχειρήσεων (B2B — business-to-business) και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια κατάσταση στην οποία οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι υπόκεινται στο τεκμήριο της σχέσης εργασίας και έτσι αναγκάζονται να καταστούν μισθωτοί.

4.2.3. Η προσέγγιση αυτή έρχεται σε αντίθεση με την πρακτική της συνολικής αξιολόγησης των κριτηρίων για την ύπαρξη σχέσης εργασίας που εφαρμόζεται στη νομολογία των κρατών μελών. Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα μπορούσαν εξ ορισμού να ταξινομούνται ως μισθωτοί και αυτό θα αφαιρούσε από το άτομο την επιλογή να εργάζεται ως αυτοαπασχολούμενος. Η παρεμπόδιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας δεν θα πρέπει να είναι προς το συμφέρον κανενός. Δεδομένου ότι η πλειονότητα των εργαζομένων σε πλατφόρμες θεωρούν τους εαυτούς τους αυτοαπασχολούμενους και επιθυμούν να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι, η προσέγγιση αυτή θα ήταν μάλιστα αντίθετη με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες, όπως το δικαίωμα επιλογής επαγγέλματος, το δικαίωμα στην εργασία και η επιχειρηματική ελευθερία.

4.2.4. Δεδομένης της ποικιλομορφίας των εθνικών συστημάτων αγοράς εργασίας, των παραδόσεων και της νομολογίας του εργατικού δικαίου, καθώς και των διαφορετικών ορισμών που χρησιμοποιούνται, π.χ. στο εργατικό δίκαιο, στα φορολογικά συστήματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, υπάρχει ο κίνδυνος τα πέντε κριτήρια της προτεινόμενης οδηγίας να μην αντικατοπτρίζουν επαρκώς την περίπλοκη πραγματικότητα των διαφόρων καταστάσεων. Αντί για την εφαρμογή δύο εκ των πέντε κριτηρίων, η ΕΟΚΕ θα επέλεγε μια συνολική αξιολόγηση των κριτηρίων για τον καθορισμό της ύπαρξης καθεστώτος μισθωτού εργαζόμενου ως γενικής εφαρμοστέας προσέγγισης στα κράτη μέλη και στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4.3. *Δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου*

4.3.1. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου αποτελεί μέσο που ενδέχεται να δημιουργήσει περισσότερα προβλήματα αντί να αποσαφηνίσει πολύπλοκες νομικές καταστάσεις. Η δημιουργία αυτού του μηχανισμού ανατροπής του νομικού τεκμηρίου προκαλεί σύγχυση, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι παρόμοιος μηχανισμός περιλαμβάνεται ήδη στην οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας ως μία από τις επιλογές των κρατών μελών.

4.3.2. Η δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου δεν συμβάλλει στην επίτευξη δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των μερών που εμπλέκονται στη διαδικασία ανατροπής, δεδομένου ότι, με το βάρος της απόδειξης από την πλευρά της πλατφόρμας, το νομικό τεκμήριο, όπως ορίζεται από τα πέντε κριτήρια, θα ήταν δύσκολο να αμφισβητηθεί στην πράξη. Δεδομένης της ποικιλομορφίας των εθνικών ορισμών, τα πέντε κριτήρια και η συνάφειά τους είναι πιθανό να ερμηνεύονται με διαφορετικούς τρόπους στα κράτη μέλη, οδηγώντας κατ' αυτόν τον τρόπο σε ακόμη πιο περίπλοκο συνονθύλευμα νομολογίας σε ολόκληρη την Ευρώπη. Καθότι η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να διεξαχθεί τόσο στα δικαστήρια που ασχολούνται με ζητήματα εργατικού δικαίου όσο και στα διοικητικά πρωτοδικεία που ασχολούνται με φορολογικά ζητήματα και ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, το αποτέλεσμα θα μπορούσε να είναι λιγότερη και όχι περισσότερη νομική σαφήνεια.

4.4. *Αλγοριθμική διαχείριση*

4.4.1. Η ΕΟΚΕ συμμερίζεται τον στόχο της Επιτροπής να εξασφαλίσει περισσότερες πληροφορίες και να αυξήσει τη διαφάνεια όσον αφορά τη χρήση αλγορίθμων στην εργασία σε πλατφόρμα. Η ΕΟΚΕ θεωρεί, ωστόσο, ότι μια χωριστή δέσμη κανόνων για θέματα που σχετίζονται με την εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι ούτε κατάλληλη ούτε αναγκαία. Οι υφιστάμενοι κανόνες του ΓΚΠΔ ([9]) και της επικείμενης πράξης για την ΤΝ ([10]) θα παρέχουν επίσης στους εργαζομένους διάφορα δικαιώματα όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τους, καθώς και ένα ολοκληρωμένο σύνολο απαιτήσεων όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων, την ανθρώπινη εποπτεία και τη διαφάνεια προκειμένου να μετριαστούν οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια και για τα θεμελιώδη δικαιώματα. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να αποφεύγονται περιττές αλληλεπικαλύψεις και επαναλήψεις.

([9]) Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2. Όσον αφορά τη μορφή και το περιεχόμενο των πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται από τις πλατφόρμες, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι πλατφόρμες διαθέτουν το αναγκαίο περιθώριο ελιγμών όσον αφορά τον καθορισμό των τεχνικών μέσων για την παροχή των πληροφοριών. Το ίδιο ισχύει και για τις μεθόδους αξιολόγησης των κινδύνων και επανεξέτασης σημαντικών αποφάσεων από τον άνθρωπο. Επιπλέον, θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι οι απαιτήσεις γνωστοποίησης σχετικά με τους αλγόριθμους δεν εφαρμόζονται σε οποιοδήποτε είδος επιχειρηματικού απορρήτου ή οποιαδήποτε μορφή εμπιστευτικών πληροφοριών. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει επίσης την ανάγκη να επιτραπούν μέτρα μετριασμού προσαρμοσμένα στις ΜΜΕ όσον αφορά τις διοικητικές διαδικασίες που απαιτούνται από την αλγοριθμική διαχείριση ([11]). Συγκεκριμένα, σε αυτά τα μέτρα περιλαμβάνονται μεγαλύτερες προθεσμίες για την υποβολή αιτήσεων επανεξέτασης αλγοριθμικών αποφάσεων και μείωση της συχνότητας επικαιροποίησης συναφών πληροφοριών.

4.5. *Συλλογικά δικαιώματα*

4.5.1. Η πρόταση επιδιώκει να διασφαλίσει την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ουσιαστικές αλλαγές στη χρήση των συστημάτων αυτοματοποιημένης παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 της οδηγίας. Για τον σκοπό αυτό, η πρόταση παραπέμπει στην οδηγία 2002/14/ΕΚ ([12]). Δεδομένου ότι η παραπομπή αυτή επιτρέπει την εφαρμογή των υφιστάμενων μηχανισμών ενημέρωσης και διαβούλευσης, όπως ορίζονται σε εθνικό επίπεδο, καθώς και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου χωρίς τη θέσπιση νέων ή αλληλεπικαλυπτόμενων μηχανισμών, η λύση αυτή μπορεί να υποστηριχθεί. Ωστόσο, η ευθύνη της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας να αναλάβει τα έξοδα του εμπειρογνώμονα (άρθρο 9 παράγραφος 3) δεν είναι συμβατή με τους γενικούς κανόνες ενημέρωσης και διαβούλευσης βάσει της οδηγίας 2002/14/ΕΚ.

4.6. *Ένδικα μέσα*

4.6.1. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη να αποσαφηνιστεί η διάκριση μεταξύ «εργαζομένων» και «προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα», ιδίως όσον αφορά τα ένδικα μέσα και την επιβολή της οδηγίας. Το άρθρο 18 περιέχει παρόμοιους κανόνες για την προστασία από την απόλυση και για τις δύο κατηγορίες προσώπων, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση και έλλειψη ασφάλειας δικαίου, δεδομένου ότι τα ένδικα μέσα για το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο των συμβάσεων στα κράτη μέλη βασίζονται σε διαφορετικές νομοθεσίες και, ως εκ τούτου, δεν είναι παρόμοια. Στο ίδιο πνεύμα, το άρθρο 17 (Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς συνέπειες) μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητες συνέπειες και προβλήματα στα δικαστικά συστήματα των κρατών μελών, εάν καταστεί υποχρεωτικό οι διαφορετικές συμβατικές σχέσεις να αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τους ίδιους κανόνες.

4.7. *Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις*

4.7.1. Για την προώθηση δίκαιων συνθηκών εργασίας στην εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, η ΕΟΚΕ τονίζει τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών συμβάσεων στα κατάλληλα επίπεδα και εντός του πεδίου εφαρμογής, της εντολής και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ αμφισβητεί τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων μόνο στις συμφωνίες που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα (άρθρο 20). Ο περιορισμός αυτός επηρεάζει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

Αιτιολογία

Το παρόν κείμενο αποτελεί τροπολογία που εκφράζει συνολικά αποκλίνουσα θέση από τη γνωμοδότηση που υπέβαλε το τμήμα, και γι' αυτό θεωρείται αντιγνωμοδότηση. Εκθέτει τους λόγους για τους οποίους η πρόταση της Επιτροπής δεν αποτελεί το κατάλληλο μέσο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες και τους λόγους για τους οποίους δεν αντικατοπτρίζει επαρκώς την σύνθετη πραγματικότητα των διαφόρων καταστάσεων στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο των πλατφορμών. Επιπλέον, η αντιγνωμοδότηση αποσκοπεί να αναδείξει τις σημαντικές αδυναμίες και προκλήσεις του σχεδίου οδηγίας, ιδίως όσον αφορά το νομικό τεκμήριο του καθεστώτος του μισθωτού εργαζομένου και την αλγοριθμική διαχείριση.

Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας:

Ψήφοι υπέρ: 149

Ψήφοι κατά: 80

Αποχές: 17

([11]) COM(2021) 762 final, αιτιολογική έκθεση, σ. 13.
([12]) Οδηγία 2002/14/ΕΚ.