

Platform Reps

ΕΛΛΑΔΑ: Έκθεση αξιολόγησης χώρας 2022



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEËN
TRADE UNION**

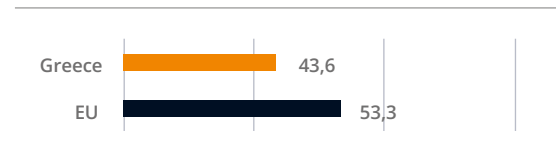


With the financial support
of the European Union

1. Γενικό πλαίσιο: Κοινωνικός διάλογος και εργασία σε πλατφόρμες

Σύμφωνα με το Eurofound, ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα είναι χαμηλότερης ποιότητας σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ (βλ. **Εικόνα 1** πιο κάτω).¹

Εικόνα 1: Δείκτης εργασιακών σχέσεων (2013-2017)²

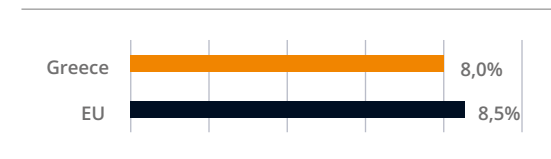


Πηγή: [Δείκτης εργασιακών σχέσεων Eurofound](#).

Ταυτόχρονα, περίπου το ίδιο ποσοστό του ελληνικού ενήλικου πληθυσμού εργαζόταν σε ψηφια-

κές πλατφόρμες εργασίας (εφεξής «πλατφόρμες») στην Ελλάδα όπως και στην ΕΕ (**Εικόνα 2**).

Εικόνα 2: Το μερίδιο των εργαζομένων σε πλατφόρμες στον ενήλικο πληθυσμό (2021)³



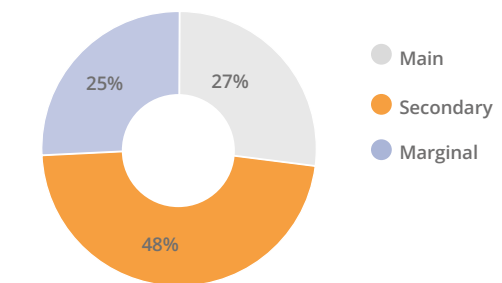
Πηγή: ΕΚ (2021), Eurostat.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις για το 2021, περίπου έως και 626.000 άτομα ενδέχεται να απασχολήθηκαν σε πλατφόρμες όχι απλώς σποραδικά αλλά συχνότερα, δηλαδή τουλάχιστον 10 ώρες την εβδο-

μάδα ή συνεισφέροντας σε περισσότερο από το 25% του εισοδήματός τους (**Εικόνα 3**).

Εικόνα 3: Αριθμός και κατηγορίες εργαζομένων σε πλατφόρμες (2021)⁴

Αριθμός εργαζομένων σε πλατφόρμες: 626.000



Πηγή: ΕΚ (2021).

...

1. Το καθεστώς του θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα αντικατοπτρίζεται και στην πρόσφατη έκθεση αξιολόγησης της ΔΟΕ. Βλ. ΔΟΕ (2022). [Κοινωνικός διάλογος επιπέδου αιχμής και COVID-19: Η Ευρωπαϊκή εμπειρία](#).

2. Ο δείκτης μετρά τη συνολική ποιότητα της «συλλογικής και ατομικής διακυβέρνησης της εργασίας και της απασχόλησης» σε τέσσερις κατηγορίες με βάση 47 δείκτες. Βλ.: Eurofound (2018). Μέτρηση διαφορετικών εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη: Μια ποσοτική ανάλυση. Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, σελ. 1.

3. Οι αριθμοί που αναφέρονται αποτελούν εκτίμηση ανώτατου ορίου, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας του 2021. Καλύπτουν όλους τους τύπους εργασίας σε πλατφόρμες, από χαμηλής έως υψηλής ειδίκευσης, σε χώρους εργασίας (π.χ. μεταφορές, διανομές) έως και διαδικτυακή εργασία (π.χ. ΤΠΕ, εισαγωγή δεδομένων, δημιουργική εργασία). Βλ.: ΕΚ (2021). [ελέτη για υποστήριξη της εκτίμησης των επιπτώσεων πρωτοβουλίας της ΕΕ για βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εργασία μέσω πλατφόρμας](#).

4. Οι κύριοι εργαζόμενοι εργάζονται μέσω πλατφορμών για τουλάχιστον 20 ώρες την εβδομάδα ή λαμβάνουν τουλάχιστον το 50% του εισοδήματός τους από αυτές. Οι δευτερεύοντες εργαζόμενοι ξοδεύουν από 10 έως και 19 ώρες την εβδομάδα ή λαμβάνουν από 25% έως και 50% του εισοδήματός τους από την εργασία σε πλατφόρμες. Οι οριακά εργαζόμενοι ξοδεύουν λιγότερες από 10 ώρες την εβδομάδα για εργασία μέσω πλατφορμών και λαμβάνουν λιγότερο από το 25% του εισοδήματός τους από την εργασία σε πλατφόρμες.

2. Ισχύον νομικό πλαίσιο

2.1. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

...

Η Ελλάδα δεν διαθέτει ενιαίο κώδικα εργασίας. Το Σύνταγμα, ο Αστικός κώδικας, οι νόμοι και τα διατάγματα καθώς επίσης και οι νομολογίες αποτελούν τις κύριες πηγές του εργατικού δικαίου. Καμία νομοθετική πράξη δεν παρέχει ad hoc νομοθετικό ορισμό σχετικά με την απασχόληση ή την αυτοαπασχόληση, παρόλο που σημαντικές εθνικές νομοθετικές πράξεις, όπως ο νόμος για τα συνδικαλιστικά κινήματα 1264/1982 και ο νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις 1876/1990, περιέχουν αναφορές για την εξαρτημένη εργασία.⁵

Ο καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης μπορεί επίσης να επιτευχθεί μέσω της εφαρμογής της μεταφερθείσας νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων (δηλαδή, για την εργασία ορισμένου χρόνου, τον χρόνο εργασίας, τις μη διακρίσεις, κ.λπ.). Στην πράξη, ωστόσο, ο ορισμός του καθεστώτος των εργαζομένων βασίζεται στη νομολογία.

Στα ελληνικά δικαστήρια, η νόμιμη υπαγωγή (εξάρτηση) αποτελεί το βασικό κριτήριο για καθορισμό της εργασιακής σχέσης. Η νόμιμη υπαγωγή εκφράζεται στο δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και

...

5. Νόμος 1264/1982 (ΕΕ Α' 79/1-7-1982) για τον «Εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» και Νόμος 1876/1990 (ΕΕ Α' 27/8-3-1990) για τις «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»

6. Eurofound (2009). *Ελλάδα: Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι*.

7. ΔΟΕ (2019). *Διαγνωστική έκθεση για την ψευδή αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα και συστάσεις για μεταρρυθμίσεις*.

8. Το τεκμήριο αυτοαπασχόλησης αντικαταστάθηκε με το αντίθετο τεκμήριο το 2010, για αντιμετώπιση του προβλήματος της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

να εκδίδει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες ως προς την ορθή εκτέλεση της εργασίας. Το δικαίωμα για άσκηση ελέγχου αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα, ανεξάρτητα από το αν ο εργοδότης ασκεί αυτό το δικαίωμα στην πράξη ή παρέχει στον εργαζόμενο το περιθώριο να αναλάβει την πρωτοβουλία.⁶

Επιπρόσθετα, το ελληνικό νομικό σύστημα προβλέπει ορισμένους κανόνες για τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης, όπως:⁷

- Η αρχή της υπεροχής των γεγονότων (και όχι των συμβατικών συμφωνιών)
- Νομικό τεκμήριο σχέσης εξαρτημένης εργασίας σε περιπτώσεις όπου η εργασία παρέχεται προσωπικά, αποκλειστικά ή κυρίως για τον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες (διασφαλίζεται στο άρθρο 1 του Ν. 3846/2010)⁸
- Αντιστροφή του βάρους απόδειξης (που βαρύνει τον εργοδότη) στη διαδικασία αντίκρουσης όταν γίνεται επίκληση των διατάξεων περί άκυρης καταγγελίας της σύμβασης όπως ορίζει ο νόμος
- Ο όρος ότι σε περίπτωση αμφιβολίας ως προς το αν η σχέση είναι εξαρτημένη ή μη εξαρτημένη, τεκμαίρεται σχέση εξαρτημένης εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) της Ελλάδος είναι επιφορτισμένο με τη διασφάλιση της τήρησης του εργατικού δικαίου όσον αφορά τους μισθωτούς, ωστόσο, κατ' αρχήν, δεν έχει εξουσία να διερευνά, με δική του πρωτοβουλία, τους (ψευδώς) αυτοαπασχολούμενους ή να ανακατατάσσει το καθεστώς απασχόλησης. Αντιθέτως, **την αρμοδιότητα για καθορισμό της ύπαρξης ή μη εργασιακής σχέσης έχουν κυρίως στα δικαστήρια**. Οι ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι μπορούν επίσης να απευθυνθούν στο σύστημα επιθεώρησης κοινωνικής ασφάλισης υποβάλλοντας καταγγελία για εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που πρέπει να καταβάλλονται από τον εργοδότη.

2.2. ΕΙΔΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ

...

Αρκετές νομοθετικές εξελίξεις έχουν επιλυθεί πρόσφατα στην Ελλάδα σε σχέση με την οικονομία που αφορά στις πλατφόρμες. Στον τομέα του νόμου για τις μεταφορές, το 2018 ψηφίστηκε νέος νόμος στην Ελλάδα, ο οποίος καθόρισε ότι **οι πλατφόρμες που προσφέρουν υπηρεσίες ταξί θα πρέπει να λειτουργούν ως εταιρείες μεταφορών**, απαιτώντας τη σύναψη τριετών συμβάσεων με επαγγελματίες οδηγούς ταξί. Κύριος στόχος της νομοθεσίας ήταν η αντιμετώπιση της πιθανής φοροδιαφυγής

από τις πλατφόρμες.⁹ Επιπρόσθετα, στον τομέα της φορολογικής πολιτικής, η Ελλάδα θέσπισε έναν «φόρο ψηφιακών νομάδων», με στόχο την προσέλκυση τηλεργαζομένων από το εξωτερικό. Ο νόμος προβλέπει μείωση φόρου εισοδήματος κατά 50% για τα πρώτα επτά χρόνια διαμονής.¹⁰ Το σημαντικότερο σημείο, στον απόηχο της παν-

δημίας του COVID και των εθνικών μέτρων για τις συνθήκες εργασίας, τέθηκε σε ισχύ το 2021 με ένα νέο και ολοκληρωμένο εργατικό δίκαιο. Καταπιάνεται με πολλά σύγχρονα ζητήματα στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας, των ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής,

ενώ μεταρρυθμίζει πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένης της συλλογικής εκπροσώπησης, των επιθεωρήσεων εργασίας, της υγείας και ασφάλειας και άλλων θεμάτων. **Ο Νόμος περιλαμβάνει επίσης τέσσερα άρθρα τα οποία αφορούν ειδικά στην εργασία σε πλατφόρμες.**

Τα άρθρα 68-72 του Νόμου 4808/2021

Ο Νόμος θεσπίζει ένα νομικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Συγκεκριμένα:

- Ορίζει τις ψηφιακές πλατφόρμες ως «επιχειρήσεις που λειτουργούν είτε άμεσα είτε ως μεσάζοντες συνδέοντας, μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας, παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτα μέρη με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές, είτε για διευκόλυνση των συναλλαγών μεταξύ τους είτε για απευθείας συναλλαγές με αυτούς».
- Αναγνωρίζει δύο μορφές απασχόλησης για τις ψηφιακές πλατφόρμες:
 - Μια σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργων
 - Μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- Θεσπίζει ένα αρνητικό τεκμήριο απασχόλη-

σης (δηλαδή, «η σύμβαση μεταξύ μιας ψηφιακής πλατφόρμας και ενός παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν αποτελεί εξαρτημένη εργασία») με βάση τα ακόλουθα σωρευτικά κριτήρια:

- Το δικαίωμα χρήσης υπεργολάβων ή αντικαταστατών για παροχή των υπηρεσιών
- Το δικαίωμα να επιλέγουν τα έργα που τους προτείνει η ψηφιακή πλατφόρμα ή να ορίζουν μονομερώς τον μέγιστο αριθμό τέτοιου είδους έργων που θα αναλάβουν ανά πάσα στιγμή
- Το δικαίωμα να παρέχουν υπηρεσίες σε οποιοδήποτε τρίτο μέρος, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας
- Το δικαίωμα να καθορίζουν τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών τους, όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας

- Επεκτείνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα σε «παρόχους ανεξάρτητων υπηρεσιών».
- Επεκτείνει τις υποχρεώσεις ευημερίας, υγιεινής και ασφάλειας που έχουν οι πλατφόρμες προς όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα από τον τύπο της σύμβασης (ισούται με τις υποχρεώσεις μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας).
- Υποχρεώνει τις πλατφόρμες να παρέχουν σε όλους τους εργαζόμενους συμβάσεις οι οποίες ορίζουν όλα τα θεσμοθετημένα δικαιώματα των εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων), τη φύση των καθηκόντων που πρέπει να εκτελούνται και την υποχρέωση της πλατφόρμας ως προς την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Πηγή: Visionary Analytics, με βάση το Eurofound (2022). [Ελληνικός Νόμος 4808/2021](#); και το ΦΕΚ (2021). [ΝΟΜΟΣ 4808/2021](#).

...

9. Eurofound (2022). [Ελληνικός Νόμος αριθ. 4530/2018](#).

10. FES (2022). [Διαδικτυακές πλατφόρμες και εργασία μέσω πλατφόρμας: Ελλάδα](#).

Σύμφωνα με τους ελληνικούς συνδικαλιστικούς φορείς, **οι διατάξεις του νέου νόμου δεν είναι σύμφωνες με την Οδηγία του ΕΚ και των ευρύτερων τάσεων που κλίνουν προς την ανακατάταξη των εργαζομένων στις πλατφόρμες ως υπάλληλους.**¹¹ Το πιο κρίσιμο σημείο είναι ότι θεσπίζει ένα «αρνητικό τεκμήριο» απασχόλησης και νομιμοποιεί τη χρήση επισφαλών συμβάσεων από τις πλατφόρμες. Με αυτό, έρχεται σε αντίθεση με τις προηγούμενες κατευθυντήριες γραμμές του Υπουργείου Εργασίας (όπως εκφράζονται στην [Εγκύκλιο](#)

...

11. Αποτελέσματα συνέντευξης

12. Αποτελέσματα συνέντευξης

[45628/414/2020](#)) οι οποίες διευκρινίζουν ότι οι ταχυμεταφορείς διανομής τροφίμων θα πρέπει να θεωρούνται εξαρτημένοι υπάλληλοι και το βάρος της απόδειξης αυτού πρέπει να φέρει ο εργοδότης. Μολονότι ο Νόμος προβλέπει ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και των διατάξεων για την υγεία και την ασφάλεια, αφήνει ορισμένους σημαντικούς όρους που αφορούν στην εργασία να προσδιορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα (η διαδικασία δεν είχε ακόμα ολοκληρω-

θεί κατά τη σύνταξη της εν λόγω έκθεσης αξιολόγησης). Εξετάζοντας τον ευρύτερο αντίκτυπο του νέου Νόμου, οι συνδικαλιστικοί φορείς έχουν εκφράσει έντονες ανησυχίες σχετικά με τις διατάξεις που διαχωρίζουν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων το βασικό διοικητικό, οργανωτικό και λειτουργικό θεσμικό πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας και καθιστούν το ΣΕΠΕ ανεξάρτητη αρχή, με καμία επίβλεψη από το Υπουργείο ή κοινωνικούς εταίρους, θέτοντας ερωτήματα σχετικά με τη λογοδοσία του.¹²

3. Επικρατούσα κατάσταση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν διαφορετική πρόσβαση στα εργασιακά δικαιώματα ανάλογα με την κατάσταση τους, όπως συνοψίζεται στον **Πίνακα 1** πιο κάτω.

Πίνακας 1: Το καθεστώς των εργαζομένων και τα αντίστοιχα εργασιακά δικαιώματα

Καθεστώς εργαζομένου	Νομική βάση	Κοινωνική ασφάλιση	Εκπροσώπηση από φορέα	Συλλογική διαπραγμάτευση
Υπάλληλος	Εργατικό δίκαιο	✓	✓	✓
Ανεξάρτητος εργολάβος (βάσει σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργων)	Αστικό δίκαιο	✓ (πληρώνεται με ίδια χρήματα)	✓*	✓*

Πηγή: Visionary Analytics.

Σημείωση: *Ισχύει μόνο για ανεξάρτητους εργολάβους που εργάζονται σε πλατφόρμες.

Η ελληνική κυβέρνηση έχει επιχειρήσει να βελτιώσει την κάλυψη των δικαιωμάτων για τους αυτοα-

...

¹³ Heyes, J., & Hastings, T. (2017). *The practices of enforcement bodies in detecting and preventing bogus self-employment*; EC (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*.

πασχολούμενους. Η πιο πρόσφατη μεταρρύθμιση του 2017 θέσπιζε ότι μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι πρέπει να καλύπτονται από κοινούς κανόνες αναφορικά με τις απαιτήσεις εισφορών (ενιαίο ποσοστό 20%) και τις παροχές. Επιπρόσθετα, εάν ένας αυτοαπασχολούμενος δεν έχει περισσότερους από δύο πελάτες ετησίως, οι εισφορές για κοινωνική ασφάλιση θα πρέπει να καταβάλλονται σαν να ήταν «μισθωτός» (δηλαδή, το ένα τρίτο από τον αυτοαπασχολούμενο και τα δύο τρίτα από τον εργοδότη).¹³ Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται διαφορές στα εργασιακά δικαιώματα και **η εσφαλμένη ταξινόμηση του καθεστώτος του εργαζομένου παραμένει μακράν το μεγαλύτερο εμπόδιο για πρόσβαση των εργαζομένων σε**

εργασιακά δικαιώματα.¹⁴

Δεδομένου ότι δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία (λόγω της μη εγγραφής της αυτοαπασχόλησης στην εθνική πλατφόρμα για την απασχόληση¹⁵ και της έλλειψης θεσμικού ή κοινωνικού ελέγχου των στοιχείων του ΣΕΠΕ), δεν είναι σαφές τι ποσοστό των εργαζομένων στις πλατφόρμες είναι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι. Ωστόσο, θεωρείται ότι οι περισσότεροι εργάζονται με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών (αυτοαπασχόληση). Επιπλέον, η

...

14. Αποτελέσματα συνέντευξης

15. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να δηλώνουν όλους τους εργαζόμενους σε μια κεντρική πλατφόρμα (ωστόσο δεν περιλαμβάνονται οι αυτοαπασχολούμενοι). Βλ.: gov.gr (2002). [Αναγγελία πρόσληψης \(Εργάνη-Ε3\)](#).

16. Αποτελέσματα συνέντευξης

17. Αποτελέσματα συνέντευξης

18. ΔΟΕ (2019). [Διαγνωστική έκθεση για την ψευδή αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα και συστάσεις για μεταρρυθμίσεις](#).

αδήλωτη εργασία είναι επίσης πιθανό να είναι σχετικά διαδεδομένη.¹⁶

Ένα άλλο πιεστικό ζήτημα είναι η **ανεπαρκής ικανότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) της Ελλάδος**.¹⁷ Το ΣΕΠΕ έχει περιορισμένη νομική εξουσία η οποία δεν του επιτρέπει να διερευνά για ψευδή αυτοαπασχόληση.¹⁸ Ούτε το ΣΕΠΕ (ούτε άλλος φορέας) έχει θεσπίσει κριτήρια ή εργαλεία που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στον προσδιορισμό της ύπαρξης ή μη εργασιακής σχέσης.

Επιπλέον, μολονότι η δικαστική οδός είναι επί του παρόντος ο μοναδικός τρόπος για να επαναταξινομηθεί το καθεστώς του εργαζομένου, δεν υπάρχουν γνωστές δικαστικές υποθέσεις για την εργασία σε πλατφόρμες. Η δικαστική διαδικασία είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και δαπανηρή για ιδιώτες εργαζόμενους και η υποστήριξη των συνδικαλιστικών φορέων επί του θέματος αυτού ήταν, μέχρι στιγμής, περιορισμένη.

4. Επικρατούσα κατάσταση σχετικά με τη δράση των συνδικαλιστικών φορέων

Η δράση των συνδικαλιστικών φορέων για λογαριασμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες στην Ελλάδα μπορεί να αναλυθεί σε τρία επίπεδα, όπως συνοψίζεται στον **Πίνακα 2**.

Πίνακας 2: Ενέργειες για λογαριασμό εργαζομένων σε πλατφόρμες

Επίπεδο	Ενέργειες
Εδραιωμένοι συνδικαλιστικοί φορείς	Οι εδραιωμένοι συνδικαλιστικοί φορείς αρχίζουν να συμμετέχουν σε πολιτικούς διαλόγους.
Αναδυόμενα κινήματα	Δημιουργούνται νέοι φορείς, οι οποίοι προσπαθούν να διευκολύνουν τη λαϊκή οργάνωση και τη συλλογική δράση.

Πηγή: Visionary Analytics, με βάση τα αποτελέσματα της συνέντευξης.

Παρά τα νέα δικαιώματα των συνδικαλιστικών φορέων που ενσωματώνονται στη νέα νομοθεσία,

...

19. Αποτελέσματα συνέντευξης

20. Αποτελέσματα συνέντευξης

ελάχιστοι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες είναι μέλη συνδικαλιστικών φορέων σε επίπεδο επιχείρησης. Αντιθέτως, οι συνδικαλιστικοί φορείς παρατηρούν ότι οι εργαζόμενοι σε τηλεργασία ή/και οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες φαίνονται πιο πρόθυμοι να συνδικαλιστούν σε κλαδικό επίπεδο.¹⁹

Σε επίπεδο εθνικής συνομοσπονδίας, οι συνδικαλιστές στην Ελλάδα συμμετέχουν σταδιακά όλο και περισσότερο στις προσπάθειες οργάνωσης των εργαζομένων σε πλατφόρμες.²⁰

Για παράδειγμα, το Συνδικάτο Επισιτισμού, Τουρισμού, Ξενοδοχείων της Αθήνας δραστηριοποιείται σε επίπεδο πολιτικού διαλόγου. Το 2021, **το συν-**

δικάτο αιτήθηκε διενέργεια τριμερούς συνάντησης (μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων) για να διευκρινιστεί το εργασιακό καθεστώς ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών στον τομέα διανομών (σχετικά με τις διατάξεις της Εγκυκλίου 45628/414/2020). Ζήτησε επίσης την κατάταξη των εργαζομένων διανομής στην κατηγορία επαγγελματιών «βαρέα και ανθυγιεινά», με δικαίωμα για επιπλέον συνταξιοδοτικές παροχές και πρόωρη συνταξιοδότηση.²¹ Το πρώτο βήμα για συμπερίληψη των συλλογικών αιτημάτων των εργαζομένων στον τομέα των διανομών πραγματοποιήθηκε επίσης από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών στην κλαδική συλλογική σύμβαση του κλάδου τροφίμων του 2019.²² Μια άλλη γραμμή δράσης περιλαμβάνει την έρευ-

να: το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) ανέθεσε τη διενέργεια μελέτης για την εργασία σε πλατφόρμες, με στόχο την ευαισθητοποίηση των συνδικαλιστών σχετικά με το θέμα αυτό, τον εντοπισμό βασικών προβλημάτων και τη συλλογή ορθών πρακτικών από άλλες χώρες.²³ Τέλος, η Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλων (ΣΒΕΟΔ), η οποία ιδρύθηκε την άνοιξη του 2007, διοργανώνει επί τόπου συλλογικές δράσεις (απεργίες) και συμμετέχει σε διαπραγματεύσεις με πλατφόρμες, συχνά σε συνεργασία με άλλους συνδικαλιστικούς φορείς. Ωστόσο, η ΣΒΕΟΔ δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί πλήρως στις δομές των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών, μολονότι διατηρούνται ανεπίσημες σχέσεις (συμπεριλαμβανομένης της νομικής υποστήριξης από τη ΓΣΕΕ, την ανταλλαγή πληροφοριών, κ.λπ.).²⁴

Τα βασικά εμπόδια για πιο αποτελεσματικό συνδικαλισμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες παρουσιάζονται στον **Πίνακα 3** πιο κάτω.

Πίνακας 3: Εμπόδια στον συνδικαλισμό των εργαζομένων σε πλατφόρμες

Νομικά	Σε σχέση με το επιχειρηματικό μοντέλο των πλατφορμών
<ul style="list-style-type: none"> - Δυσμενές και ανεπαρκώς εφαρμοσμένο νομικό πλαίσιο - Έλλειψη διοικητικών δεδομένων σχετικά με τις πλατφόρμες και τους υπαλλήλους τους 	<ul style="list-style-type: none"> - Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασποράς και της απομόνωσης του εργατικού δυναμικού - Δεν υπάρχει πρόσβαση σε πληροφορίες από εργαζομένους ή εκπροσώπους εργαζομένων (όπως στοιχεία επικοινωνίας, δεδομένα σχετικά με τον αριθμό εργαζομένων, κ.λπ.)

Πηγή: Visionary Analytics, με βάση τα αποτελέσματα της συνέντευξης.

...

21. ΕΚ (2021). *Μελέτη για υποστήριξη της εκτίμησης των επιπτώσεων πρωτοβουλίας της ΕΕ για βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εργασία μέσω πλατφόρμας*.

22. ΠΟΕΕΤ (2019). *Κλαδική συλλογική σύμβαση για τον κλάδο των τροφίμων*.

23. Αποτελέσματα συνέντευξης

24. Αποτελέσματα συνέντευξης

Διαμαρτυρίες διανομών E-food

Η E-food αποτελεί θυγατρική εταιρεία της Delivery Hero και τη μεγαλύτερη πλατφόρμα διανομής τροφίμων στην Ελλάδα. Τον Σεπτέμβριο του 2021, αρνήθηκε να ανανεώσει τις συμβάσεις των εργαζομένων εάν δεν αποδέχονταν να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Ως απόκριση στην κίνηση αυτή, περίπου 1.000-1.500 διανομείς συμμετείχαν σε τετράωρη διαμαρτυρία – τη μεγαλύτερη κινητοποίηση στον κλάδο στην Ελλάδα μέχρι σήμερα. Η διαμαρτυρία διοργανώθηκε και υποστηρίχθηκε από το Συνδικάτο Επισιτισμού Τουρισμού Αττικής, τη Συνέλευση Βάσης Εργαζομένων Οδηγών Δικύκλων και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό και Τουρισμό (ΠΟΕΤΤ, συνεργάζεται με τη ΓΣΕΕ).

Η απεργία και η διαμαρτυρία συνοδεύτηκαν από μια viral καμπάνια με hashtag «#cancel_efood» στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η οποία είχε ως αποτέλεσμα χιλιάδες πελάτες να διαγράψουν την εφαρμογή, ενώ η βαθμολογία της εταιρείας στο Google έπεσε από 4,5 αστέρια σε 1 αστέρι. Ως αποτέλεσμα, η εταιρεία όχι μόνο υπαναχώρησε από το να εξαναγκάσει τους διανομείς της σε αυτοαπασχόληση, αλλά επίσης συμφώνησε σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ προηγουμένως οι διανομείς προσλαμβάνονταν με μόλις μια τρίμηνη σύμβαση ορισμένου χρόνου, δημιουργώντας ανασφάλεια και φόβο ότι η εταιρεία θα μπορούσε να αποφασίσει οποιαδήποτε στιγμή να μην την ανανεώσει.

Πηγή: Visionary Analytics, με βάση το Eurofound (2022).

Η E-food παρέχει συμβάσεις σε διανομείς; FES (2022). *Διαδικτυακές πλατφόρμες και εργασία μέσω πλατφόρμας: Ελλάδα*; και Brave New Europe (2021). *Gig Economy Project – Ελλάδα: Η E-food αποδέχεται τις απαιτήσεις των διανομών το οποίο αποτελεί «τεράστια νίκη»*.

5. Λίστα ελέγχου ενεργειών

Πιθανή εφαρμογή της Οδηγίας του ΕΚ ή/και της πρότασης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC)

Παρόλο που η Οδηγία όπως είχε αρχικά προταθεί από το ΕΚ έχει ορισμένα μειονεκτήματα, είναι ευπρόσδεκτη από τους ελληνικούς συνδικαλιστικούς φορείς. Δεδομένου του περιορισμένου και επιδεινούμενου νομικού πλαισίου για τους εργαζόμενους στις πλατφόρμες (και τη γενική τάση στην Ελλάδα προς την απελευθέρωση και

την κατάργηση των θεσμών κοινωνικού διαλόγου), η Οδηγία θα μπορούσε να βελτιώσει την κατάσταση για ορισμένους εργαζομένους. Μια πιο φιλόδοξη πρόταση για την Οδηγία, η οποία υποβλήθηκε από την ETUC, θα είχε ακόμη μεγαλύτερο αντίκτυπο και θα παρείχε λιγότερη νομική αβεβαιότητα.

Και στις δύο περιπτώσεις, η διάταξη της Οδηγίας που διασφαλίζει το τεκμήριο απασχόλησης θα ερχόταν σε αντίθεση με την παράγραφο 69 του Νόμου 4808/202 (η οποία θεσπίζει ένα «αρνη-

τικό» τεκμήριο). Συνεπώς, η ελληνική νομοθεσία πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως. Πιθανότατα θα προέκυπταν πρόσθετα εμπόδια με την επιβολή της Οδηγίας, λόγω της περιορισμένης εξουσίας και ικανότητας της επιθεώρησης εργασίας της Ελλάδος και της αδυναμίας επίλυσης όλων των ζητημάτων μέσω της δικαστικής οδού.

Πηγή: Visionary Analytics, με βάση αποτελέσματα συνέντευξης και έγγραφο σχετικά με τη θέση της ΓΣΕΕ (αδημοσίευτο).

Οι προκαταρκτικές προτάσεις για τις ενέργειες συνοψίζονται στον **Πίνακα 4** πιο κάτω. Επιπλέον, η ΓΣΕΕ, η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος, δημοσίευσε τον Μάρτιο του 2021 την ολοκληρωμένη πρότασή της σχετικά με την τηλεργασία και την εργασία σε πλατφόρμες.²⁵

Πίνακας 4: Λίστα ελέγχου ενεργειών σε δύο βασικούς τομείς

Πολιτική	Επιτόπια δράση
<ul style="list-style-type: none">- Άσκηση πιέσεων για ορθή εφαρμογή της Οδηγίας του ΕΚ που θα ανατρέψει ορισμένες από τις αρνητικές διατάξεις του ισχύοντος Νόμου (συμπεριλαμβανομένου του τεκμηρίου απασχόλησης και της αντιστροφής του βάρους απόδειξης).- Υποστήριξη για βελτίωση των ικανοτήτων και διασφάλιση της λογοδοσίας της επιθεώρησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης υποθέσεων ανακατάταξης.	<ul style="list-style-type: none">- Προσπάθεια για ευαισθητοποίηση των συνδικαλιστών και των ακτιβιστών σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στις πλατφόρμες.- Συνεργασία με αναδυόμενα κινήματα και οργανώσεις που έχουν επιτόπια παρουσία.- Χρήση της δυνατότητας δημόσιων εκστρατειών ως μέσο επηρεασμού για τη συμπεριφορά των πλατφορμών (λαμβάνοντας υπόψη την επιτυχία της διαμαρτυρίας για την εταιρεία E-food).

Πηγή: Visionary Analytics.