



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ  
ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΤΟΜΕΑ Β΄ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥΔΙΚΑΙΟΥ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2015 - 2016

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
Του Θεόδωρου Σωτηρίου Χολή  
Α.Μ.: 1629

**Ο ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
CROWDSOURCING**

**Επιβλέποντες:**

Καθηγητής Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου

Αθήνα, 15/1/2018

Copyright © [Θεόδωρος Χολής, 2018]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	4
I.ΤΟ CROWDSOURCING ΩΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΜΕΣΩ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ.....	9
Α.ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ .....	9
Β.ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ .....	15
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΠΟΥ ΕΛΛΟΧΕΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	17
ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ;.....	21
Γ.ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	23
Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ .....	23
Ο ΓΑΛΛΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ ΕΛ ΚΗΟΜΡΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ .....	25
Δ.ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΟ CROWDWORK .....	28
Η ΤΡΙΜΕΡΗΣ (ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ) ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ CROWDWORKER, ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ, ΠΕΛΑΤΗ (CROWDSOURCER).....	29
1)Η συμβατική σχέση μεταξύ crowdworker και πελάτη (crowdsourcer) .....	29
2)Η συμβατική σχέση μεταξύ crowdworker και πλατφόρμας .....	30
3)Η συμβατική σχέση μεταξύ πλατφόρμας και πελάτη (crowdsourcer).....	32
Ε.ΤΟ CROWDWORK ΩΣ PUTTING-OUT ΣΥΣΤΗΜΑ 2.0;.....	33
Π.Η ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ ΚΑΙ Η (ΜΗ) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ CROWDWORKER.....	35
ΙΙΙ.Ο CROWDWORKER ΩΣ ΟΙΟΝΕΙ ΜΙΣΘΩΤΟΣ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ.....	37
ΙV.Ο CROWDWORKER ΩΣ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ.....	38
V.Η ΕΡΓΑΤΟΔΙΕΘΝΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ CROWDSOURCING .....	40
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	42

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ψηφιακή εποχή έχει αλλάξει δραματικά τις βιομηχανικές σχέσεις. Αυτό έχει προκαλέσει σημαντική νομική αβεβαιότητα σχετικά με τους κανόνες που ισχύουν για τον κυβερνοχώρο. Η τεχνολογία μετασχηματίζει την επιχειρηματική οργάνωση με τρόπο που καθιστά τους υπαλλήλους - ως δευτερεύοντες - λιγότερο απαραίτητους. Ένας νέος τύπος εταιρειών, - "οικονομία της πλατφόρμας" "συνεργατική οικονομία" - αφιερωμένος στη σύνδεση των πελατών απευθείας με μεμονωμένους παρόχους υπηρεσιών, αναδύεται. Έτσι, οι εταιρείες αυτές αναπτύσσουν πλήρως την κύρια δραστηριότητά τους μέσω εργαζομένων που ταξινομούνται ως αυτοαπασχολούμενοι. Σε αυτό το πλαίσιο το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζει μια πολύ διαφορετική πραγματικότητα σε σχέση με αυτήν που υπήρχε όταν δημιουργήθηκε.

Στην σημερινή ψηφιακή εποχή η οικονομία της πλατφόρμας (Crowdfunder, Clickworker<sup>1</sup>, Amazon Mechanical Turk<sup>2</sup>, Upwork, UpCounsel<sup>3</sup>, Taskrabbit, Uber κ.α.) ή οικονομία Uber ή κατά παραγγελία οικονομία<sup>4</sup> ή οικονομία περιστασιακής απασχόλησης (gig) ή συνεργατική οικονομία<sup>5</sup> (collaborative economy) αναπτύσσεται ως άμεσο αποτέλεσμα της αλματώδους

---

<sup>1</sup>Βλ. <https://www.clickworker.com/about-us/>, καθώς και Δημήτρης Α. Τραυλός – Τζανετάτος, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 2, άρθρο δημοσιευμένο στις 4 Οκτωβρίου 2017 στον ιστότοπο SLpress, όπως και του ιδίου, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1293-1294, όπου στην συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης πλατφόρμας Clickworker, σε αντίθεση με το Amazon Mechanical Turk (βλ. και υποσημείωση 24), αναφέρει ότι δεν υφίσταται άμεσος συμβατικός δεσμός μεταξύ πελάτη (crowdsourcer) και crowdworker.

<sup>2</sup>Βλ. Silberman, Irani and Ross, Ethics and tactics of professional crowdwork, Vol. 17, Issue 2, ACM Digital Library, 2010, σελ. 39-43, <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1869100&CFID=956991848&CFTOKEN=78575328>.

<sup>3</sup><https://www.upcounsel.com/>, η συγκεκριμένη πλατφόρμα υπάρχει για την παροχή υπηρεσιών νομικών συμβουλών.

<sup>4</sup>Βλ. Paria Maselli, Karolien Lenaerts and Miroslav Beblavý, Five things we need to know about the on-demand economy, CEPS ESSAY No. 21 / 8 January 2016, <https://www.ceps.eu/publications/five-things-we-need-know-about-demand-economy>

<sup>5</sup>Βλ. αναλυτικά και την σχετική Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών με θέμα «Η τοπική και περιφερειακή διάσταση της οικονομίας του διαμοιρασμού», δημοσιευμένη στις 10.2.2016 στην επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, [http://publications.europa.eu/resource/cellar/0ba22251-cfe5-11e5-a4b5-01aa75ed71a1.0005.03/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/0ba22251-cfe5-11e5-a4b5-01aa75ed71a1.0005.03/DOC_1), όπου εκτιμάται ότι αρχίζουν να αναδύονται οι εξής δύο βασικές κατηγορίες και οι ακόλουθες τέσσερις μορφές οικονομίας του διαμοιρασμού: πρώτον, η «οικονομία του διαμοιρασμού» υπό τη στενή έννοια του όρου ή «κατά παραγγελία οικονομία» (on-demand economy) η οποία και διαχωρίζεται σε: «οικονομία της πρόσβασης» (access economy) για πρωτοβουλίες Οικονομίας του Διαμοιρασμού των οποίων το

προόδου της ψηφιακής τεχνολογίας<sup>6</sup>. Πλέον μπορούμε να αρχίσουμε να συζητάμε για εργασία μέσω διαδικτύου με τη χρήση υπολογιστών ή κινητών συσκευών. Όλο και πιο συχνά η χρήση του διαδικτύου συνιστά και την ίδια την εργασία, δηλαδή η επικοινωνία με άλλους, ο συντονισμός δραστηριοτήτων και η βελτίωση ιδεών, η συμβολή σε διάφορες υπηρεσίες, η διεξαγωγή ερευνών. Στο εγγύς μέλλον η μορφή αυτή εργασίας θα έχει μεγαλύτερη ακόμα διάδοση θέτοντας προβλήματα εξαρτημένης εργασίας: Επιχειρήσεις κινούνται προς τα έξω, με ορισμένες από τις λειτουργίες τους να ανατίθενται στο πλήθος (crowd), ήτοι στον ανυπολόγιστο αριθμό των χρηστών του διαδικτύου. Αυτό είναι το λεγόμενο crowdsourcing<sup>7</sup>, οι εργαζόμενοι στις δραστηριότητες τέτοιου τύπου ονομάζονται crowdworkers ή crowdsourcers, ενώ μπορεί να ασκείται ως πρακτική τόσο στο εσωτερικό μιας εταιρείας όσο και έξω από αυτήν (εσωτερικό και εξωτερικό crowdsourcing).

Η ορολογία που χρησιμοποιείται για τις νέες αυτές μορφές εργασίας είναι συγκεκριμένη: συνεργατική οικονομία, “ανθρώπινο νέφος”, εργατικό δυναμικό κατ' αίτηση, ψηφιακή εργασία, “οικονομία της πλατφόρμας”<sup>8</sup>, πλατφόρμα crowdworking.

---

επιχειρηματικό μοντέλο συνεπάγεται ότι τα αγαθά και οι υπηρεσίες αποτελούν αντικείμενο εμπορίας με βάση την πρόσβαση και όχι την ιδιοκτησία· εν προκειμένω, το ζητούμενο είναι η προσωρινή ενοικίαση αγαθών και όχι η πώλησή τους σε μόνιμη βάση· και σε: «οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης» (gig economy) για πρωτοβουλίες Οικονομίας του Διαμοιρασμού που βασίζονται σε εργασία που πραγματοποιείται σε κάποια ψηφιακή αγορά και πληρώνεται κατ' αποκοπήν· δεύτερον, η «οικονομία της συνεκμετάλλευσης» (pooling economy) η οποία και διαχωρίζεται σε: «συνεργατική οικονομία» (collaborative economy) για πρωτοβουλίες Οικονομίας του Διαμοιρασμού που προωθούν μια προσέγγιση μεταξύ ομοτίμων ή/και προϋποθέτουν τη συμμετοχή χρηστών στον σχεδιασμό της εκάστοτε παραγωγικής διαδικασίας ή τη μετατροπή των πελατών σε κοινότητα· και σε: «οικονομία των κοινών αγαθών» (commoning economy) για πρωτοβουλίες Οικονομίας του Διαμοιρασμού που τελούν υπό συλλογική ιδιοκτησία ή διαχείριση·

<sup>6</sup>Ως οικονομία του διαμοιρασμού, σύμφωνα με το άρθρο 111 του Ν. 4446/2016 (ΦΕΚ 240/Α/22-12-2016), ορίζεται κάθε μοντέλο όπου κυρίως οι ψηφιακές πλατφόρμες δημιουργούν μία ανοικτή αγορά για την προσωρινή χρήση αγαθών ή υπηρεσιών που συχνά παρέχουν ιδιώτες.

<sup>7</sup>Βλ. <https://el.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>, ο όρος crowdsourcing προέρχεται από τον συνδυασμό των λέξεων «outsourcing» και «crowd», και χρησιμοποιήθηκε από τον **Jeff Howe** πρώτη φορά (The Rise of Crowdsourcing, Wired Mag 2006).

<sup>8</sup>Βλ. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 1, άρθρο δημοσιευμένο στις 2 Οκτωβρίου 2017 στον ιστότοπο SLpress, <https://slpress.gr/koinonia/o-psifiakos-kapitalismos-kai-i-metallaxi-tis-ergasias-1>

Το crowdsourcing ορίζεται ως αμειβόμενη εργασία η οποία οργανώνεται με διαδικτυακές ανταλλαγές εξωτερικής ανάθεσης εργασιών<sup>9</sup>. Ο ορισμός αυτός καλύπτει ποικίλες μορφές εργασίας, οι οποίες δύνανται να διαφοροποιούνται με βάση διάφορες μεταβλητές, όπως ενδεικτικά: α) το επαγγελματικό καθεστώς τους (που μπορεί να κυμαίνεται από παροχή συμβουλών από επαγγελματίες με υψηλή εξειδίκευση έως μικροδουλειές ρουτίνας), β) το κατά πόσον εκτελούνται μέσω Διαδικτύου (online) ή με φυσική παρουσία εκτός Διαδικτύου (offline) αλλά ύστερα από διαδικτυακό συντονισμό, γ) ο τόπος εργασίας (το σπίτι, η έδρα του εργοδότη ή άλλος χώρος), δ) το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων (μισθωτός ή μη μισθωτός), καθώς και το κατά πόσον η εργασία εκτελείται για πελάτη που είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Άλλες μεταβλητές είναι, μεταξύ άλλων, το κατά πόσον η εκάστοτε εργασία αποτελεί την κύρια εργασία ή είναι συμπληρωματική πηγή εισοδήματος, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αμείβεται (π.χ. τακτικός μισθός, αμοιβή με την ώρα ή κατ' αποκοπή).

Ο κατακερματισμός σε μικρά έργα, κρίκους μιας ενιαίας παραγωγικής εργασίας, ο οποίος αποτελεί και ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του crowdsourcing, οδηγεί σε μία νεοτεϊλοριστική αντίληψη για την εργασία<sup>10</sup>, όπου ο εργαζόμενος πολλές φορές δεν γνωρίζει ποιός είναι ο τελικός αποδέκτης της.

Κεντρικό ζήτημα το οποίο ανακύπτει στο πλαίσιο ενός τέτοιου πολυμερούς και συχνά δυσδιάκριτου σχήματος, όπως αυτό του crowdsourcing, είναι αν ο νομικός του χαρακτήρας είναι αυτός της εξαρτημένης ή όχι εργασίας. Αν απαντήσουμε δε καταφατικά πρέπει να αναρωτηθούμε ποιός είναι στη περίπτωση αυτή ο πραγματικός εργοδότης. Οι πλατφόρμες crowdworking πρέπει να σημειωθεί ότι συχνά δεν λειτουργούν απλά ως τεχνικές υποδομές για την επικοινωνία και διαμεσολάβηση μεταξύ πελάτη (crowdsourcer) και crowdworker, όπως συνηθίζουν να αναφέρουν στους οικείους γενικούς όρους συναλλαγών τους.

---

<sup>9</sup>Βλ. σχετικά **Frankfurt Paper on Platform-Based Work**, Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations, όπου διαλαμβάνεται το Crowdsourcing ως η πρακτική της εξωτερικής ανάθεσης εργασίας σε ένα απροσδιόριστο «πλήθος», που εκτελείται μέσω του Διαδικτύου διά ενός ενδιάμεσου, της «πλατφόρμας», [https://www.igmetall.de/docs\\_20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf)

<sup>10</sup>Η ιδέα της διάσπασης των καθηκόντων στον χαμηλότερο κοινό παρονομαστή τους δεν είναι κάτι καινούργιο - στην πραγματικότητα πρόκειται για παραδειγματικό Τείλορισμό.

Το crowdsourcing λοιπόν αποτελεί μία νέα ιδιαίτερη ψηφιακή μορφή outsourcing, φυγής δηλαδή από την προστατευμένη μισθωτή εργασία<sup>11</sup>, καθώς οι επιχειρήσεις προσφεύγουν σε εξωτερικές πηγές ενεργώντας πλέον όχι εκ του σύνεγγυς αλλά απομακρυσμένα, μέσω του διαδικτύου<sup>12</sup>. Με αυτήν, την ακόμη νομικά ανεπεξέργαστη, μορφή οργάνωσης της εργασίας παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις για μία πολύ πιο ελκυστική κάλυψη των εργασιακών αναγκών τους μέσω της προσφυγής σε εξωτερικές πηγές διά της μεσολάβησης από το Διαδίκτυο.

Έτσι το crowdsourcing συνενώνει τρία χαρακτηριστικά προσδιοριστικά στοιχεία προκειμένου να δημιουργήσει αυτό το «μοναδικό μοντέλο» το οποίο και περιγράφεται, ήτοι το outsourcing, το πλήθος (Crowd) και τις ψηφιακές τεχνολογίες. Βρίσκεται δηλαδή στο σημείο τομής αυτών των τριών βασικών στοιχείων<sup>13</sup>.

Εφευρέθηκε, στη σύγχρονη μορφή του, τον Νοέμβριο του 2005, από το ηλεκτρονικό κατάστημα Amazon μέσα από μια ιστοσελίδα που ονομάζεται Amazon Mechanical Turk, το crowdwork - κυριολεκτικά «το έργο του πλήθους» - είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τις δραστηριότητες των ατόμων, περισσότερο ή λιγότερο ανώνυμων, που διοργανώνεται μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας<sup>14</sup>.

Το εύρος των καθηκόντων κυμαίνεται από απλές, επαναλαμβανόμενες και χαμηλής πληρωμής δραστηριότητες, όπως δοκιμές λογισμικού, μετάφραση ή διόρθωση σύντομων κειμένων, σε

---

<sup>11</sup>Βλ. σχετικά αντί άλλων **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Οικονομική Κρίση και Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ. 114, **Ιωάννης Π. Κουκιιάδης**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012, σελ. 382 επ., **Κώστας Α. Παπαδημητρίου**, Η Προσωρινή Απασχόληση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007, σελ. 37 επ., **Βικτωρία Σπ. Δούκα**, Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας, ΔΕΝ 2008, 1 επ.

<sup>12</sup>Βλ. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1289 επ.

<sup>13</sup>**Saxton et al.**, Rules of Crowdsourcing: Models, Issues, and Systems of Control, Information Systems Management, Vol. 30, No. 1, 2013, σελ. 3, <https://www.acsu.buffalo.edu/~rkishore/papers/Saxton-et-al-ISM-30-1-2013.pdf>

<sup>14</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 111 του **Ν. 4446/2016 (ΦΕΚ 240/Α/22-12-2016)**, ως ψηφιακές ή επιγραμμικές πλατφόρμες ορίζονται οι ηλεκτρονικές, διμερείς ή πολυμερείς αγορές όπου δύο ή περισσότερες ομάδες χρηστών επικοινωνούν μέσω διαδικτύου με τη μεσολάβηση του διαχειριστή της πλατφόρμας προκειμένου να διευκολυνθεί μία συναλλαγή μεταξύ τους.

εξειδικευμένες δραστηριότητες προγραμματισμού υπολογιστών ή σχεδιασμού προϊόντων ή ακόμη και, όπως η αμερικανική εταιρεία Local Motors, συνδυάζοντας crowdwork και 3D εκτυπωτές, για την κατασκευή αυτοκινήτων.

Μερικές φορές η παροχή εργασίας παρέχεται στην πλατφόρμα, η οποία την μεταπωλεί. Αλλά πιο συχνά η πλατφόρμα λειτουργεί ως ενδιάμεσος που παρέχει μια εικονική υποδομή, στο περιβάλλον της οποίας μπορεί να δημιουργηθεί μια νομική σχέση μεταξύ του πλήρους εργαζόμενου, ο οποίος έχει διατεθεί μέσω μιας ηλεκτρονικής εγγραφής και του πελάτη (crowdsourcer). Ο τελευταίος μπορεί να καθορίσει την αμοιβή ή όχι. Έχει επίσης τη δυνατότητα αποδοχής του χορηγούμενου οφέλους ή απόρριψής του, ή να μην πληρώσει παρά μόνο τον ταχύτερο πάροχο υπηρεσιών, χωρίς φυσικά να υφίσταται ορατός χώρος εργασίας.

Αυτή η σύγχρονη μορφή εργασίας, η οποία είναι εγγενώς διαλείπουσα, συχνά πολύ βραχύβια, εθελοντική ή όχι, χωρίς τοίχο, χωρίς σύνορα, χωρίς μια «ορατή» εργατική συλλογικότητα και η οποία βιώνεται ως τέτοια, είναι πιο δύσκολη.

Κάποιος μπορεί, καταρχάς, να αναρωτηθεί εάν υπάρχει κάποιος με σύμβαση εργασίας (το χαρακτηριστικό της εξάρτησης της σύμβασης εργασίας συχνά απουσιάζει). Στην πραγματικότητα, υπάρχει διαίρεση της εργασίας σε μικρότερες, διαχείριση των αποδοχών, σύναψη σύμβασης-πλαισίου και ποιοτικός έλεγχος, οπότε και ο οικονομικός κίνδυνος για έναν εργαζόμενο εξακολουθεί να υφίσταται τελικά πάντα<sup>15</sup>. Εδώ ακριβώς κάνουμε λόγο για «δίκαιο απασχόλησης» και όχι για δίκαιο εξαρτημένης εργασίας. Ακόμη και αυτή η τόσο διαφημισμένη ιδέα της flexicurity μετατρέπεται νομοτελειακά σε flexiprecarity, ακριβώς λόγω των εγγενών αδυναμιών ατυπικών μορφών εργασίας, όπως το crowdwork, να αποτελέσουν πόλο «πλήρους απασχόλησης» και να οδηγήσουν με ακρίβεια στην σύναψη μιας μακροπρόθεσμης, καθόλα «τυπικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας». Εδώ μάλλον εννοείται και ενισχύεται η flexibility, ενώ αγνοείται η security<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup>Βλ. και **Francis Kessler** (Maître de conférences à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne), Le « crowd work » ou la fin du droit du travail ?, LE MONDE, 17.08.2015, [http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/08/17/le-crowd-work-ou-la-fin-du-droit-du-travail\\_4727655\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/08/17/le-crowd-work-ou-la-fin-du-droit-du-travail_4727655_1698637.html)

<sup>16</sup>Βλ. και **Βικτορία Σπ. Δούκα**, Από την Flexicurity στην Flexiprecarity; Το παράδειγμα των «περισσότερων ατυπικών» συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης-υβρίδιο του «μισθωτού-μετόχου», σε: Το νέο εργατικό δίκαιο, τιμητικός τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, 2014, σελ. 285 επ.



# Ι.ΤΟ CROWDSOURCING ΩΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΜΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΜΕΣΩ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ

## Α.ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ

Η νομική έννοια για τον εργαζόμενο γεννήθηκε όταν δεν υπήρχε το διαδίκτυο. Η ψηφιακή εποχή έχει αλλάξει δραματικά τις βιομηχανικές σχέσεις. Αυτό έχει προκαλέσει σημαντική νομική αβεβαιότητα σχετικά με τους κανόνες που ισχύουν για τον κυβερνοχώρο. Τα πρώτα σημάδια προήλθαν από την τηλεργασία. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στο διαδίκτυο δεν είναι οι μόνοι που επηρεάζονται. Η τεχνολογία μετασχηματίζει τις επιχειρηματικές οργανώσεις με τρόπο που καθιστά τους υπαλλήλους - ως υπαγόμενους εργαζόμενους - λιγότερο απαραίτητους. Νέοι τύποι εταιρειών, - "οικονομία της πλατφόρμας" "συνεργατική οικονομία" - αφιερωμένες στη σύνδεση πελατών απευθείας με μεμονωμένους παρόχους υπηρεσιών. Οι επιχειρήσεις αυτές αναπτύσσουν πλήρως τις βασικές τους δραστηριότητες μέσω εργαζομένων που ταξινομούνται ως αυτοαπασχολούμενοι. Αυτές οι νέες οργανωτικές δυνατότητες, που ανοίχτηκαν με τεχνολογικές αλλαγές, θα μπορούσαν να τερματίσουν μια διαδικασία, που ξεκίνησε πριν από μερικά χρόνια, που ονομάζεται «διαφυγή από το εργατικό δίκαιο».

Οι εξελίξεις στην τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας («ΤΠΕ») οδήγησαν όχι μόνο σε θεμελιώδεις αλλαγές στις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις αλλά και στην εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, ευρισκόμενες στο γκρίζο και συχνά ακατάλληλο έδαφος μεταξύ συμβάσεων εργασίας και ανεξάρτητης εργασίας· μια δύσκολη προσαρμογή για τις υφιστάμενες δυαδικές νομικές κατηγορίες εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης<sup>17</sup>.

Μια ιδιαίτερα σημαντική παραλλαγή αυτού του φαινομένου είναι το crowdwork, ένα σχετικά πρόσφατο μοντέλο, γνωστό και ως crowdsourcing της εργασίας ή εργασία του πλήθους. Αυτές οι έννοιες περιγράφουν μια μορφή βασισμένη στις ΤΠΕ για την οργάνωση της εξωτερικής

---

<sup>17</sup>Βλ. **Antonio Aloisi**, COMMODITIZED WORKERS: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, [https://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract\\_id=2637485](https://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2637485), **Valerio de Stefano**, The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy», *Conditions of work and employment series No. 71*, ILO, 2016, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)

ανάθεσης εργασιών σε μια μεγάλη ομάδα εργαζομένων. Οι εργασίες (περιλαμβάνουν από υπηρεσίες μεταφοράς και καθαρισμού μέχρι ψηφιακά μεταγραφικά ή προγραμματιστικά καθήκοντα) αναφέρονται με ποικίλους τρόπους, όπως «gigs», «rides» ή «tasks» και προσφέρονται σε μεγάλο αριθμό ατόμων («πλήθος») μέσω της «πλατφόρμας crowdsourcing» που βασίζεται στο διαδίκτυο. Αυτό το οργανωτικό μοντέλο αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης σειράς διαδικασιών γνωστών ως «crowdsourcing». Με τους πελάτες (ή μάλιστα τους εργοδότες) που ονομάζονται «crowdsourcers».

Το crowdwork<sup>18</sup> είναι ένα φαινόμενο της ψηφιακής οικονομίας<sup>19</sup>, όπως και της σύγχρονης τεχνολογίας της πληροφορίας. Η άνοδος της ψηφιοποίησης δημιουργεί νέες μορφές εργασίας<sup>20</sup>. Αυτές οι ψηφιακές μορφές εργασίας και οι τύποι ψηφιακής εργασίας συμπεριλαμβάνουν όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την παραγωγή ψηφιακών αγαθών και υπηρεσιών. Σε συνέχεια του διαρκούς ψηφιακού μετασχηματισμού των διαδικασιών εργασίας, οι εταιρείες συνεχώς κερδίζουν από νέες τεχνολογικές δυνατότητες. Για παράδειγμα, ωφελούνται από το ευέλικτο εργατικό δυναμικό το οποίο παρέχουν οι χρήστες του Διαδικτύου. Αυτό το είδος παροχής υπηρεσίας (την οποία υπό νορμάλ συνθήκες θα ανέθετε κάποιος σε έναν υπάλληλο), με τα μέσα ενός ανώνυμου πλήθους (crowd) πιθανών συνεργατών, μέσω ανοιχτής πρόσκλησης, ορίζεται ως crowdsourcing<sup>21</sup>. Στο crowdsourcing, ένας crowdsourcer (π.χ. μία εταιρεία, ένα ίδρυμα, ένα γκρουπ ή ένα άτομο) προτείνει ένα έργο μέσω ανοιχτής πρόσκλησης σε ένα ακαθόριστο πλήθος πιθανών συνεργατών (crowdworkers). Η διαδικασία ξεδιπλώματος της

---

<sup>18</sup>Βλ. **Ursula Huws, Neil H. Spencer and Simon Joyce**, Crowd Work in Europe, FEPS STUDIES, Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, December 2016, <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>

<sup>19</sup>Βλ. **Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward**, New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing, [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/381/New\\_Forms\\_of\\_Employment\\_And\\_IT\\_-\\_Crowdsourcing\\_20160218.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/381/New_Forms_of_Employment_And_IT_-_Crowdsourcing_20160218.pdf) και **David Durward, Ivo Blohm & Jan Marco Leimeister**, Crowd Work, Springer, 2016, [https://www.alexandria.unisg.ch/248501/1/JML\\_548.pdf](https://www.alexandria.unisg.ch/248501/1/JML_548.pdf)

<sup>20</sup>Βλ. σχετικά με τις νέες μορφές εργασίας, **Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas, Elias Gerogiannis**, Eurofound, European Monitoring Centre on Change, New forms of employment, 2015, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

<sup>21</sup>Βλ. **Alek Felstiner**, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley J. Emp. & Lab. L. 143, 2011, σελ. 143, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1593853](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853)

αλληλεπίδρασης μεταξύ crowdsourcers και crowdworkers διευκολύνεται μέσω πλατφορμών crowdsourcing που βασίζονται σε τεχνολογίες πληροφορικής.

Ειδικότερα, σε ομίλους επιχειρήσεων (internal crowdsourcing) συνηθίζεται μόνο υπάλληλοι του ίδιου ομίλου να μπορούν να υποβάλλουν αίτημα προκειμένου να συμμετάσχουν ως crowdworkers μέσα σε ομάδα του ίδιου ομίλου<sup>22</sup>. Σε αυτήν την περίπτωση δεν φαίνεται να υπάρχει κάποιο ιδιαίτερο νομικό πρόβλημα<sup>23</sup>, καθώς αντί να δουλεύουν για τον συνηθισμένο συμβατικό τους εργοδότη, δουλεύουν προσωρινά και με την συγκατάθεσή τους σε άλλο εργοδότη εντός του ομίλου. Το πιο γνωστό τέτοιο φαινόμενο είναι το LIQUID της IBM, το οποίο και έχει καταστήσει εφικτή μία τέτοια συνεργασία. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης δεν περιμένει οι εργαζόμενοι απλά να εκπληρώνουν εργασίες μέσω των in-house platforms αλλά να επιλέγουν οι ίδιοι τα καθήκοντά τους, καθώς και να επιλέγουν την αποζημίωσή τους και τον βαθμό εξάρτησης και χρησιμοποίησής τους, κάτι το οποίο δεν είναι δυνατό με τις συνηθισμένες συμβάσεις εργασίας. Ο κίνδυνος που υπάρχει εδώ είναι να πέφτει όλο το βάρος μόνο στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα να υπάρχουν ώρες εργασίας οι οποίες να μην αποζημιώνονται. Θα είναι καλύτερο για τον εργαζόμενο αν υπάρχουν ειδικές ρήτρες στην σύμβαση εργασίας του μόνο για τον σκοπό της μη μετακύλισης του κινδύνου σε αυτόν.

Ο πραγματικός κίνδυνος βρίσκεται στις πλατφόρμες του εξωτερικού crowdsourcing όπου και συμμετέχουν «αυτοαπασχολούμενοι». Τέτοιες πλατφόρμες είναι η Amazon Mechanical Turk<sup>24</sup>, η Jovoto, η AppJobber, η Clickworker, η Crowdfunder<sup>25</sup>, η Microworkers, η Upwork. Εδώ

---

<sup>22</sup>Βλ. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 1, ο.π., σελ. 4, για την εσωτερική και εξωτερική πλατφόρμα.

<sup>23</sup>Βλ. **Wolfgang Däubler**, Internet und Arbeitsrecht: Web 2.0, Social Media und Crowdwork, BundVerlag, 2015, Rn. 446 επ., **Julia Neugebauer, Thomas Klebe**, Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?, Arbeit und Recht Jg. 62, H., 2014, σελ. 4

<sup>24</sup>Βλ. αντί άλλων **Δημήτρης Α. Τραυλός – Τζανετάτος**, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 2, άρθρο δημοσιευμένο στις 4 Οκτωβρίου 2017 στον ιστότοπο SLpress, καθώς και **του ιδίου**, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1293-1294, όπου το Amazon Mechanical Turk περιγράφεται ως απλός διαμεσολαβητής, ο οποίος θέτει στη διάθεση του πελάτη (crowdsourcer) και του crowdworker την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή. Αυτό σημαίνει ότι, πέραν της συμβατικής σχέσης μεταξύ της πλατφόρμας και αμοιτέρων των μερών, δηλαδή του πελάτη (crowdsourcer) και του crowdworker, σχετική σύμβαση συνάπτεται και μεταξύ πελάτη (crowdsourcer) και crowdworker.

<sup>25</sup>Βλ. χαρακτηριστικά την υπόθεση **Otey εναντίον Crowdfunder** στις ΗΠΑ. Το Crowdfunder είναι μια πλατφόρμα πλήρους απασχόλησης που προσέλαβε χιλιάδες εργαζόμενους τόσο στις ΗΠΑ, όσο και παγκοσμίως, για να

ανακύπτουν τα νομικά προβλήματα, καθώς σε αυτούς δεν μπορούμε να αποκλείσουμε την μη εφαρμογή του εργατικού δικαίου και το ότι εμπίπτουν σε νομικούς κανόνες με προσφορά πολύ μικρότερης προστασίας.

Κοινό χαρακτηριστικό του εσωτερικού και του εξωτερικού crowdworking αποτελεί το γεγονός ότι η πρόσκληση ενδιαφέροντος από την πλατφόρμα, για την ανάληψη συμβατικής υποχρέωσης εκτέλεσης ορισμένης εργασίας, απευθύνεται στο λεγόμενο crowd, δηλαδή στο πλήθος των χρηστών του Διαδικτύου. Ωστόσο, στην μεν πρώτη περίπτωση η πρόσκληση ενδιαφέροντος γίνεται από τον ίδιο τον επιχειρηματία, μέσω δικής του πλατφόρμας, απευθύνεται δε στους χρήστες που ανήκουν στο δικό του προσωπικό, ή στο προσωπικό του ομίλου, στον οποίο ενδεχομένως ανήκει, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Στην δε δεύτερη περίπτωση, που δεσπόζει στην ιδιότυπη αυτή ψηφιακή αγορά εργασίας, το έργο της ψηφιακής εξωτερίκευσης της εργασίας, μέσω της σχετικής πρόσκλησης ενδιαφέροντος προς το πλήθος, κατά κανόνα, ανατίθεται από την επιχείρηση σε μια τρίτη, ειδικευμένη στον επίμαχο εργασιακό τομέα, πλατφόρμα. Αυτή απευθύνεται πια στο, εκτεινόμενο πέραν των εθνικών ορίων, απεριόριστο πλήθος των χρηστών του Διαδικτύου.

Δεν μπορούμε φυσικά να προβλέψουμε ακριβώς ποια εργασία θα είναι δυνατή μέσω διαδικτύου. Στην πράξη, για παράδειγμα, μπορεί να δίνεται σε έναν crowdworker ένα κείμενο από το οποίο να πρέπει να αφαιρέσει τα εξόφθαλμα λάθη μετάφρασης τα οποία υπάρχουν, αντικαθιστώντας έτσι τον επαγγελματία μεταφραστή· μπορεί επίσης να δίνεται η δυνατότητα δημιουργίας κειμένων διαφημίσεων· μπορεί να του ανατίθεται η έρευνα για ακατάλληλο περιεχόμενο· η

---

εκτελούν μικρο-καθήκοντα. Σε αντίθεση με την Uber, η οποία περιλαμβάνει μια πλατφόρμα που ταιριάζει έναν οδηγό που εκτελεί μια υπηρεσία στον πραγματικό κόσμο, ο Otey εκτελούσε εργασία αποκλειστικά στον υπολογιστή. Σε αυτό το είδος crowdwork, μεγάλα καθήκοντα όπως η κατασκευή μιας ιστοσελίδας αναλύονται στα συστατικά μέρη της, όπως η κωδικοποίηση, η προσθήκη ετικετών και η περιγραφή αντικειμένων ή εικόνων. Οι πλατφόρμες εκμεταλλεύονται αυτές τις μικρές εργασίες σε εκατοντάδες ή χιλιάδες μεμονωμένους εργαζομένους ανά τον κόσμο. Οι εργαζόμενοι μήνυσαν το Crowdflower για μη καταβολή του κατώτατου μισθού σύμφωνα με το νόμο περί κατώτατου μισθού του FLSA και του Oregon. Η Crowdflower υποστήριξε αναμφισβήτητα ότι αυτοί οι εργάτες της πλατφόρμας ήταν ανεξάρτητοι εργολάβοι, όχι υπάλληλοι. Η υπόθεση κινήθηκε προς τον διακανονισμό. Τα μέρη κατέληξαν σε συμφωνία με την οποία η Crowdflower θα αντισταθμίσει τη διαφορά μεταξύ του ποσού των εργαζομένων που καταβλήθηκε και του κατώτατου μισθού που προβλέπεται από τον νόμο. Συμφώνησαν επίσης να πληρώσουν για τις αμοιβές των δικηγόρων και να παύσουν τις δραστηριότητές τους ως πλατφόρμα πλήθους για μια περίοδο δέκα ετών. Ο τελευταίος αναθεωρημένος διακανονισμός αύξησε το ποσό της χρηματικής αποζημίωσης για τους ενάγοντες, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών εξόδων και των τελών του δικηγόρου στα 585.507 δολάρια, αλλά δεν περιείχε καμία απαγόρευση στο Crowdflower να συνεχίσει τις δραστηριότητές της.

επιβεβαίωση περιεχομένου και η μεταγραφή κειμένων· η αξιολόγηση φράσεων και η συναισθηματική τους ανάλυση·

Επίσης υπάρχει και η δυνατότητα micro-tasking, με την δημιουργία και ανάθεση μικρότερων κομματιών έργων, δίνοντας μία νέα διάσταση στον Τειλορισμό<sup>26</sup>, ένα νέο είδος ιδιαίτερου ψηφιακού outsourcing<sup>27</sup>, ανάθεσης δραστηριοτήτων προς τα έξω. Ειδικά η δημιουργία, ανάπτυξη και εξέταση λογισμικού αποτελούν εκφάνσεις ενασχόλησης των εξωτερικών crowdworkers. Μεγάλο μέρος αυτού αποτελεί το crowd-testing και το crowd-marketing τα οποία έχουν αρχίσει να λαμβάνουν μία ευρεία διάδοση. Διόλου δε περίεργο από τη στιγμή που το πλήθος (crowd) αποτελεί τον δείκτη μιας οικονομίας και τον αποδέκτη των επιδράσεών της.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες απασχόλησης<sup>28</sup> είναι από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες και πιο αμφιλεγόμενες μορφές ψηφιοποίησης. Αυτές οι διαδικτυακές πλατφόρμες αντιστοιχούν καταναλωτές που θέλουν την ολοκλήρωση μίας εργασίας ή την επίλυση ενός προβλήματος με εταιρίες ή εργαζόμενους που μπορούν να ανταποκριθούν στην συγκεκριμένη ανάγκη τους - η πλατφόρμα (σε γενικές γραμμές) λειτουργεί μόνο ως μεσάζοντας. Έχοντας επιτελέσει το έργο της αντιστοίχισης καταναλωτή και εργαζόμενου η πλατφόρμα δεν χρειάζεται πλέον.

---

<sup>26</sup>Βλ. σχετικά και **Aniket Kittur et al.**, 'The Future of Crowd Work', paper presented at 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work, [www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf](http://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf) Τα γνωστά χαρακτηριστικά του βιομηχανικού συστήματος οφείλονταν πολύ σε προηγούμενες θεωρίες σχετικά με τον καλύτερο τρόπο μεγιστοποίησης της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Εκτός από την έννοια του αόρατου χεριού, ο Άνταμ Σμιθ έγραψε για τον καταμερισμό της εργασίας μεταξύ των κατασκευαστών καρφίτσας ως μέθοδο αύξησης της παραγωγής. Ο Frederick Taylor βελτίωσε περαιτέρω την αποδόμηση της εργασίας μέσω της αποκαλούμενης επιστημονικής διαχείρισης. Ο λεγόμενος «Τειλορισμός» προσπάθησε να βαθμολογήσει τις ενέργειες κάθε εργαζόμενου για να επιτύχει το υψηλότερο επίπεδο απόδοσης. Οι γραμμές συναρμολόγησης και οι πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας της Ford Motor Company έλαβαν υπόψη αυτές τις αρχές. Η Ford ήθελε ένα σταθερό και πιστό εργατικό δυναμικό, και για να το πετύχει αυτό, έπρεπε να πληρώσει υψηλότερους μισθούς σε εκείνους που εκτελούν επαναλαμβανόμενες και περιστασιακά επικίνδυνες εργασίες.

<sup>27</sup>Βλ. **Saxton et al.**, ο.π.

<sup>28</sup>Βλ. και **Anne Green, Maria de Hoyos, Sally-Anne Barnes, Beate Baldauf and Heike Behle**, Exploratory Research on Internet - enabled Work Exchanges and Employability: Analysis and synthesis of qualitative evidence on crowdsourcing for work, funding and volunteers, Publications Office of the European Union, 2014, σελ. 15 επ., όπου και περιγράφονται πλατφόρμες απασχόλησης όπως η PeoplePerHour (<http://www.peopleperhour.com/>).

Οι πλατφόρμες καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος δραστηριοτήτων και υπηρεσιών, ενώ καλύπτουν μεγάλη ποικιλία επιχειρηματικών μοντέλων (καταναλωτής σε καταναλωτή, καταναλωτής σε επιχείρηση, επιχείρηση σε καταναλωτή και επιχείρηση σε επιχείρηση).

Εγείρονται, λοιπόν, σοβαρά ερωτήματα όσον αφορά το μέλλον της εργασίας, τα εργασιακά δικαιώματα και την εργατική νομοθεσία, καθώς οι εταιρίες που στηρίζονται στις πλατφόρμες συνδέουν ή προσλαμβάνουν crowdworkers από διαφορετικές χώρες.

Υπό αυτό το πρίσμα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>29</sup> ανησυχούν για ορισμένες μορφές της συνεργατικής οικονομίας, οι οποίες και οδηγούν σε απορρύθμιση της αντίληψης για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Η εργασιακή ανασφάλεια ανακύπτει ως πρόβλημα καθώς πολλοί εργαζόμενοι στις πλατφόρμες πρέπει να θεωρήσουν τους εαυτούς τους αναγκαστικά ως αυτοαπασχολούμενους. Αυτό οδηγεί σε μετακύλιση των κινδύνων, καθώς και του κόστους από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και την απώλεια κοινωνικοασφαλιστικών σταθερών, όπως επίσης και την πλήρη απουσία συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το κύριο πρόβλημα θεωρούν τα σωματεία είναι ότι η εργασιακή ανασφάλεια προδίδει και προσδίδει και μία ανασφάλεια στα εργασιακά δικαιώματα, και για αυτό και ζητούν συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις για τις πλατφόρμες απασχόλησης.

Μάλιστα οι χειριστές αυτών των τελευταίων υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτύου δεν είναι μισθωτοί αλλά μία διαφορετική κατηγορία αυτοαπασχολούμενων ή «μικρο-επιχειρηματιών». Η παραδοσιακή εξαρτημένη εργασία δεν ταιριάζει στις μορφές αυτές εργασίας. Η προσωπική - νομική εξάρτηση ανταποκρινόταν στις ανάγκες του φορντικού μοντέλου παραγωγής και δε μπορεί πλέον να προστατεύσει τους crowdworkers<sup>30</sup>. Δεν υπάρχει μάλιστα η κλασική δομή και ιεραρχία στην οργάνωση της εργασίας, αλλά απαιτείται οι crowdworkers να είναι καινοτόμοι, δημιουργικοί και ενεργητικοί.

---

<sup>29</sup><http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/>

<sup>30</sup>Βλ. αντί άλλων για πιο αναλυτικά, **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Εργατικό Δίκαιο, από την κρίση στη μετάλλαξη - Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;, ΕΕργΔ Ιανουάριος 2017, σελ. 22 επ., όπου και αναπτύσσεται η κρίση του φορντισμού και η μεταφορντική τεχνολογική ανασυγκρότηση, με την ταυτόχρονη μετάλλαξη του εργατικού δικαίου μέσω της αποσταθεροποίησης της έννοιας της εκμετάλλευσης.

## Β.ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η μετατόπιση προς τα έξω οδηγεί στην λέπτυνση της παραδοσιακής έννοιας της εκμετάλλευσης. Αυτό φυσικά δεν είναι νέο φαινόμενο. Η παραδοξότητα του φαινομένου του crowdworking είναι ότι υφίσταται ως κανόνας πως άνθρωποι από πολλές και διάφορες χώρες μπορούν να εργαστούν στις πλατφόρμες. Αν παρέχουν μάλιστα συγκρίσιμη απόδοση με τους εγχώρια αιτούντες, τότε χαμηλότεροι μισθοί στις υπό ανάπτυξη και στις νέες βιομηχανικές χώρες θα έχουν υλοποιηθεί πλήρως<sup>31</sup>. Και δεν διασώζεται έτσι χρήμα όσον αφορά την αποζημίωση του εργατικού δυναμικού, αλλά και έξοδα για εγκαταστάσεις, εξοπλισμό και κοινωνική ασφάλιση. Έτσι, προβληματικό ζήτημα στο πλαίσιο αυτό αποτελεί το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις, μέσω της ψηφιοποίησης, μπορούν να «προσλάβουν» ανθρώπους από οποιαδήποτε χώρα - συμπεριλαμβανομένων των αναπτυσσόμενων και των υπό ανάπτυξη χωρών - με τους χαμηλότερους μισθούς, χωρίς να φέρουν οποιαδήποτε κοινωνική υποχρέωση απέναντί τους και χωρίς κόστος συναλλαγής<sup>32</sup>.

Οι συνθήκες αυτού του τύπου αποκέντρωσης της εργασίας εμφανίζονται φτωχές. Ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, οι εκτοπισμένοι τόποι εργασίας και η έλλειψη οργάνωσης των εργαζομένων, το ολιγοπώλιο μόνο ορισμένων πλατφορμών που προσφέρουν αυτού του είδους εργασία και οι νομικές ανασφάλειες καταλήγουν σε μεγάλη ανισορροπία διαπραγματευτικής δύναμης. Σαν αποτέλεσμα αυτό οδηγεί σε μικρή αμοιβή<sup>33</sup>, όπως επίσης και σε άνισους όρους και συνθήκες

---

<sup>31</sup>Crowdworkers από αναπτυσσόμενες και αναπτυσσόμενες χώρες μπορούν να ανταγωνιστούν για την εκπλήρωση ενός ίδιου έργου· αυτό ουσιαστικά μπορεί να οδηγήσει τις αποζημιώσεις για την ολοκλήρωση οποιασδήποτε εργασίας μέσω πλατφόρμας προς τα κάτω (race-to-the-bottom), ικανοποιώντας την αναζήτηση φθηνής, κατά παραγγελία crowd εργασίας. Βλ. σχετικά και **Alek Felstiner**, ο.π., σελ. 160-161, όπου αναφέρει για τις πρακτικές του Amazon Mechanical Turk, “*This smacks of race-to-the-bottom outsourcing.....for many individuals and firms seeking cheap, on-demand crowd labor...*”

<sup>32</sup>Βλ. **Wolfgang Däubler**., Herausforderungen für das Arbeitsrecht–Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit und Recht. 8-9, 2016, σελ. 333- 334

<sup>33</sup>Βλ. για την χαμηλή αμοιβή **Janine Berg**, Income Security in the on – demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf), Conditions of work and employment series No. 74, 2016

εργασίας<sup>34</sup>. Στον Amazon Mechanical Turk η μέση αμοιβή είναι κάτω από τα 2\$ την ώρα, σημαντικά κατώτερη αμοιβή από τον μέσο μισθό ενός Αμερικανού πολίτη<sup>35</sup>. Μία άλλη αρνητική όψη είναι η ανασφάλεια στο πεδίο των πληρωμών: Σε συμφωνία με τους γενικούς όρους και τις προϋποθέσεις των πλατφορμών, οι crowdsourcers έχουν το δικαίωμα να απορρίπτουν το αποτέλεσμα μιας εργασίας χωρίς να χρειάζεται οποιοσδήποτε λόγος για αυτό. Ωστόσο τους επιτρέπεται να χρησιμοποιούν την εργασία.

Οι περισσότερες πλατφόρμες προσπαθούν να δημιουργήσουν εξάρτηση από αυτές μέσω ενός συστήματος «ψηφιακής αναγνώρισης». Οι crowdworkers που δουλεύουν συχνά και αποφέρουν καλά αποτελέσματα βραβεύονται με πόντους, αστέρια και άλλα παρόμοια σύμβολα status. Τα καλύτερα και πιο καλά αμειβόμενα κομμάτια εργασίας προσφέρονται σε εκείνους που έχουν την μεγαλύτερη εκτίμηση.

Ωστόσο, οι ψηφιακές πλατφόρμες προσφέρουν και νέες δυνατότητες. Οι crowdworkers αποφασίζουν το πότε και το πού θα εργαστούν και ποια κομμάτια εργασίας θα εκπληρώσουν. Ως αποτέλεσμα το crowdwork είναι συμβατό με άλλα δικαιώματα, όπως η μητρότητα, ενώ μπορεί να προσφέρει και επιπρόσθετο εισόδημα. Οι ίδιοι οι crowdworkers δεν είναι μία ομογενοποιημένη ομάδα και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

- Πλήρως απασχολούμενοι, συχνά άνθρωποι οι οποίοι δεν έχουν πρόσβαση στην κανονική αγορά εργασίας λόγω αναπηριών, περιθωριοποίησης ή του τόπου στον οποίο διαμένουν, αλλά επίσης αυτοί που προτιμούν το crowdwork από τις τυπικές μορφές εργασίας.
- Ημι-απασχολούμενοι ή μερικώς απασχολούμενοι, άτομα με άλλα καθήκοντα που θέλουν ή χρειάζονται να προσθέσουν στο εισόδημά τους. Ειδικά οι πλατφόρμες micro-tasking τείνουν να προσελκύουν αυτό το κομμάτι των crowdworkers.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Βλ. **Martin Risak and Johannes Warter**, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva, 8-10 July 2015, [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf)

<sup>35</sup>Βλ. **Panos Ipeirotis**, Demographics of Mechanical Turk, 2010, <http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html>, όπως επίσης και **Aniket Kittur et al.**, ο.π.

<sup>36</sup>Βλ. **Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas, Elias Gerogiannis, Eurofound**, ο.π., σελ. 111. Στην Ελλάδα και την Ισπανία η πρόσφατη άνοδος εξηγείται λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία έχει ως



## ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΠΟΥ ΕΛΛΟΧΕΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι άνθρωποι ως υπηρεσία και η εμπορευματοποίηση της εργασίας είναι ο μεγαλύτερος κίνδυνος που ελλοχεύει στην περίπτωση του crowdwork. Η αποκτηνωμένη αντίληψη για τον εργαζόμενο, όπως και η υποτίμηση και η συγκάλυψη της εργασίας με τα επονομαζόμενα «gigs», «tasks», «services, «favours», οδηγούν σε πλήρη απορρύθμιση το εργατικό δίκαιο και στο «άγριο» το οποίο κυριαρχούσε πριν την κατοχύρωση δικαιωμάτων στην εργασία. Προφανής είναι επίσης ο κίνδυνος της ανισομέρειας στην κατανομή του κινδύνου, καθώς υπάρχει μία ασύμμετρη αλλαγή στο κόστος και στις υποχρεώσεις από τις πλατφόρμες και τους πελάτες τους προς τους εργαζόμενους. Εμφανής, τέλος, είναι και η αύξηση στην τάση προς την τυχαιοποίηση της εργασίας και την άτυπη λειτουργία της επίσημης οικονομίας.

Αναφέρονται αρνητικές επιπτώσεις και περιπτώσεις κατάχρησης Θεμελιωδών Αρχών και Εργατικών Δικαιωμάτων, τόσο σε συλλογικό<sup>37</sup> όσο και σε ατομικό επίπεδο<sup>38</sup>, ειδικά στο πεδίο

---

αποτέλεσμα την έλλειψη ρευστότητας και την ανάγκη ανεύρεσης νέων, εναλλακτικών τρόπων γένεσης εισοδήματος.

<sup>37</sup>Βλ. ωστόσο για την προσαρμογή σε συλλογικό επίπεδο, <http://weareup.com/en/faircrowdwork-watch-trade-unions-in-the-era-of-the-multitude/> και <http://www.faircrowdwork.org/en/watch>, όπου η **IG Metall**, η ισχυρή Γερμανική Μεταλλουργική Ένωση, αποδεικνύει ότι τα παραδοσιακά συνδικάτα ξέρουν πώς να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες τους σε σύγχρονα ζητήματα. Αυτή είναι η λογική πίσω από τη δημιουργία του FairCrowdWorkWatch, μιας πλατφόρμας αφιερωμένης στους ψηφιακούς εργαζομένους, που τους ενημερώνει για τις πολύ αδιαφανείς συνθήκες εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες. Αυτήν την ανισορροπία αντιμετωπίζει το FairCrowdWorkWatch, προσφέροντας στους ψηφιακούς εργαζόμενους τη δυνατότητα να αξιολογήσουν τους «όρους και τις προϋποθέσεις» που αντικαθιστούν τις συμβάσεις εργασίας στις πλατφόρμες. Αναφέρουν τα κύρια σημεία που πρέπει να παρακολουθούνται: οι προθεσμίες πληρωμής και το επίπεδο αμοιβής, ως επί το πλείστον, μαζί με ορισμένες νομικές και πρακτικές συμβουλές. Με άλλα λόγια, μια πλατφόρμα κατά των καταχρήσεων που διαπράττονται από πλατφόρμες, επικεντρωμένη σε πληροφορίες και υπηρεσίες. Μπορεί να είναι τα συνδικάτα πιο απαραίτητα από ποτέ στην εποχή μας, όπου όλα είναι ψηφιακά και η μισθωτή απασχόληση δίνει τη θέση της σε εναλλακτικές μορφές απόκτησης βιοτικού επιπέδου.

<sup>38</sup>Σε τρεις βασικές πτυχές, αναλύονται οι συνθήκες και οι αδυναμίες του εργατικού δυναμικού κατά παραγγελία: **οικονομική ασφάλεια και ασφάλεια των εργαζομένων, αναγνώριση και εκπαίδευση/κατάρτιση**. Στις τρεις αυτές πτυχές είναι σημαντικό να προστεθεί και μια άλλη πτυχή: ο **σηματισμός συλλογικής φωνής**. Η πτυχή αυτή συνιστά ταυτόχρονα τόσο μια προϋπόθεση αδυναμίας, όσο και μια περίπτωση που εμποδίζει τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας που σχετίζονται με τις άλλες πτυχές.

της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>39</sup>, της καταναγκαστικής εργασίας, της παιδικής εργασίας, καθώς και στο πεδίο των διακρίσεων (συμπεριλαμβανομένων των έμμεσων). Οι κίνδυνοι αυτοί εντείνονται περισσότερο ακόμα από την έλλειψη διαύγειας στην κατάσταση εργασίας και από τα ρυθμιστικά κενά τα οποία υπάρχουν. Για παράδειγμα, η οδηγία 91/533/EOK σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας θεωρείται μία γκρίζα ζώνη στην περίπτωση του crowdsourcing. Ποιές πληροφορίες πρέπει ένας εργοδότης να δίνει στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στην βάση του crowdsourcing;

Επίσης, μπορεί να υπάρξει κλοπή μισθών μέσω της ενδεχόμενης αρνήσεως του αποτελέσματος κάποιας εργασίας από τον αντισυμβαλλόμενο. Ο crowdsourcer μπορεί να αρνηθεί να πληρώσει το αποτέλεσμα της εργασίας την οποία έχει αναθέσει, αν δεν τον ικανοποιεί το αποτέλεσμα, θέτοντας έτσι σε δεινή θέση και ανασφάλεια τον crowdworker. Μπορεί, επίσης, να τροποποιηθούν μονομερώς οι γενικοί όροι και προϋποθέσεις, καθώς και η πληρωμή, π.χ. με απαλλαγές από τις αμοιβές για αποτελέσματα εργασίας τα οποία έχουν ακυρωθεί, η εφαρμογή εκπτώσεων, οι αλλαγές στις αμοιβές της πλατφόρμας. Τέλος, υπάρχει αυξημένη πιθανότητα παρακολούθησης των εργασιακών δραστηριοτήτων, ενώ επίσης αυξημένη είναι η πιθανότητα καταχρηστικού τερματισμού ή απενεργοποίησης ενώ υπόκεινται σε διαδικασία «κλειδώματος».

---

<sup>39</sup> Για παράδειγμα, στην Amazon Mechanical Turk (AMT), μία από τις κορυφαίες πλατφόρμες crowdwork, όπου οι πελάτες έχουν τη δυνατότητα να απορρίπτουν τα ήδη ολοκληρωμένα καθήκοντα και έτσι να μειώνουν την πληρωμή χωρίς να παρέχουν εξηγήσεις διατηρώντας το έργο που έχει ήδη γίνει. Αυτό μπορεί αρχικά να ανοίξει το δρόμο για τις ευκαιριακές συμπεριφορές που μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να ισοδυναμούν με τελική κλοπή μισθών. Επιπλέον, οι απορριφθείσες εργασίες θεωρούνται ως κακές κριτικές για τους εργαζόμενους που μπορεί να βλέπουν τη συνολική βαθμολογία τους και να κατατάσσονται στην πτώση της πλατφόρμας, κάτι που θα τους έκοψε από την ικανότητα να δεχτούν τα καλύτερα πληρωμένα καθήκοντα. Σε απάντηση του ασύμμετρου χαρακτήρα αυτού του συστήματος διαβάθμισης και σε άλλες επαναλαμβανόμενες καταγγελίες των εργαζομένων στην AMT, το 2008, η Six Silberman & Lili Irani ίδρυσε το **Turkopticon**, ένα σύστημα που επιτρέπει στους εργαζόμενους να αναθεωρούν τους αιτούντες, "κυρίως βάσει κριτηρίων αμοιβής, Δίκαιης αξιολόγησης και επικοινωνίας". Στη συνεισφορά τους σε αυτό το ειδικό θέμα, οι Silberman και Irani περιγράφουν πρώτα λεπτομερώς τη λειτουργία του AMT.<sup>8</sup> Στη συνέχεια εξηγούν πώς λειτουργεί το **Turkopticon**, συζητώντας τα δεδομένα σχετικά με τον αριθμό των χρηστών και τις αναθεωρήσεις. Η δημιουργία και διαχείριση ενός συστήματος όπως το **Turkopticon** δεν είναι πάντα ένα κρεβάτι τριαντάφυλλων, οι Silberman και η έκθεση Irani, καθώς οι διαχειριστές του χρειάζονται πολλές φορές να αντιμετωπίσουν όχι μόνο δυνητικές ευκαιριακές ή επιθετικές συμπεριφορές τόσο από τους εργαζόμενους όσο και τους πελάτες αλλά και με μεγάλη συγκέντρωση εξουσίας. Τα ίδια τα χέρια, ενώ τελικά διαχειρίζεται τη λειτουργία ενός συστήματος σχεδιασμένου για τη βελτίωση της δημοκρατίας στο χώρο εργασίας και της φωνής των εργαζομένων σε ένα πολύ ξεχωριστό πλαίσιο.

Άλλος τομέας στον οποίον επικρατεί αβεβαιότητα είναι ο τρόπος εφαρμογής των εθνικών και ευρωπαϊκών κανονιστικών ρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών σχετικά με τον χρόνο εργασίας<sup>40</sup>, την εργασία μερικής απασχόλησης<sup>41</sup>, την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης<sup>42</sup>, την αδήλωτη εργασία, την ισότητα των αμοιβών και την ίση μεταχείριση, καθώς και τις γονικές άδειες. Ιδιαίτερης σημασίας ως προς το θέμα αυτό είναι η οδηγία για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση προσωρινής εργασίας (91/383/ΕΟΚ), η οποία επεκτείνει το επίπεδο προστασίας που απολαμβάνουν οι λοιποί εργαζόμενοι και στους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και στους προσωρινά εργαζόμενους. Η εφαρμογή όλων αυτών των οδηγιών στους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες διαδικτυακών ανταλλαγών εξωτερικής ανάθεσης εργασιών παρουσιάζει δυσκολίες, καθόσον δεν είναι σαφές ούτε το νομικό τους καθεστώς ούτε το καθεστώς των εργαζομένων που απασχολούν. Παρόμοια είναι τα προβλήματα που προκύπτουν σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την εφαρμογή συναφών εθνικών κανονιστικών διατάξεων, όπως εκείνων που διέπουν τις ελάχιστες αμοιβές, την ίση μεταχείριση, τις παρακρατήσεις φόρου και εθνικής κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και τους κανόνες ασφαλείας. Ιδιαίτερα σημαντικά είναι τα ερωτήματα που αφορούν τις διαθέσιμες για τους εργαζόμενους μέσω crowdsourcing μορφές κοινωνικής προστασίας<sup>43</sup>, τα κριτήρια επιλεξιμότητας και τον τρόπο διεκδίκησης των συναφών δικαιωμάτων.

---

<sup>40</sup>Βλ. **Δημήτρης Ζερδελής**, Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών 2017, τ. 23, τεύχ. 1, σελ. 17-32 και τις εκεί παραπομπές, όπου γίνεται λόγος και για ένα νέο είδος ετοιμότητας προς εργασία (σελ. 29 επ.) λόγω της ψηφιακής τεχνολογίας, η οποία και παρέχει αφενός τη δυνατότητα να βρίσκεται ο εργαζόμενος, εκτός του κανονικού χρόνου εργασίας, διαρκώς στη διάθεση του εργοδότη και αφετέρου να μπορεί να αναλάβει άμεσα εργασία (Online διαθεσιμότητα).

<sup>41</sup>Βλ. αντί άλλων **Βικτωρία Σπ. Δούκα**, Μερική απασχόληση: το καθεστώς εργασίας των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα, Εκδόσεις Σάκκουλας, 2004

<sup>42</sup>Βλ. **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, ο.π., **Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου**, Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2016, τ. 72, τεύχ. 1684, σελ. 97-115 και **Σταματία Κυνηγοπούλου**, Προσωρινή απασχόληση : σύμφωνα με τον Ν 4052 / 2012, όπως τροποποιήθηκε από τους Ν 4093 / 2012 και 4254 / 2014, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015

<sup>43</sup>Βλ. **Olga Chesalina**, PLATFORM ECONOMY AS A CHALLENGE FOR SOCIAL SECURITY IN GERMANY, Paper prepared for presentation at the '5th Conference of the Regulating for Decent Work Network' At the International Labour Office Geneva, Switzerland 3-5 July 2017. Στη Γερμανία ήδη μιλάνε για σύνταξη, κοινωνικό κράτος και δίκαιο, καθώς και πρόνοια στην εποχή της ψηφιακής τεχνολογίας. Ήδη το Γερμανικό

Όσον αφορά την εργασία με φυσική παρουσία εκτός Διαδικτύου (offline), εάν συμβεί κάποιο ατύχημα, ποιός φέρει την ευθύνη; Πώς μπορεί να αποδειχθεί ότι η εμφάνιση ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία είναι αποτέλεσμα προγενέστερης επαναλαμβανόμενης έκθεσης σε παράγοντες κινδύνου κατά την εργασία, και ποιος φέρει την ευθύνη σε περίπτωση εκδήλωσης επαγγελματικών ασθενειών; Η ευθύνη καλύπτεται από τον ασφαλιστικό φορέα του ιδιοκτήτη του σπιτιού ή της διαδικτυακής πλατφόρμας ή είναι δυνατό να βαρύνει τον μεμονωμένο εργαζόμενο; Τι ισχύει σε περίπτωση που ο εργαζόμενος πάθει κάποιο ατύχημα κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας του ή κατά την αποχώρησή του από αυτόν; Όσον αφορά την εργασία μέσω Διαδικτύου, ποιος φέρει την ευθύνη σε περίπτωση που ένα άρθρο, η σύνταξη του οποίου είχε ανατεθεί σε κάποιον συντάκτη μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας, αποδειχθεί τελικά δυσφημιστικό; Ορισμένες διαδικτυακές πλατφόρμες δημοσιεύουν σαφείς δηλώσεις περί ασφάλισης και ευθύνης (συνήθως με τη μορφή δηλώσεων αποποίησης ευθύνης), όμως αυτό αποτελεί την εξαίρεση από τον κανόνα. Άλλες διαδικτυακές πλατφόρμες, πάλι, διαβεβαιώνουν τους χρήστες τους ότι παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη<sup>44</sup>.

Ήδη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητά κατευθυντήριες γραμμές<sup>45</sup>. Στις 16 Ιουλίου 2017, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε ένα κείμενο που προτείνει τη ρύθμιση της «συνεργατικής οικονομίας», συμπεριλαμβανομένων των πλατφορμών εργασίας. Το κείμενο εγκρίθηκε με μεγάλη πλειοψηφία: 510 ψήφους υπέρ, 60 κατά και 48 αποχές. Το κείμενο καλεί τα κράτη μέλη της ΕΕ: «σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς να αξιολογούν με προορατικό τρόπο ... την ανάγκη εκσυγχρονισμού της υφιστάμενης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ώστε να παραμείνουν ενήμερα για τις τεχνολογικές εξελίξεις, εξασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία των εργαζομένων». Το κείμενο επισημαίνει επίσης ότι «όλοι οι εργαζόμενοι στη συνεργατική οικονομία είναι είτε

---

Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ξεκίνησε την «Πράσινη Βίβλο. Εργασία 4.0», τον Απρίλιο του 2015, και τον Νοέμβριο του 2016 τη «Λευκή Βίβλο. Εργασία 4.0».

<sup>44</sup>Βλ. αναλυτικότερα, για τις επιπτώσεις στην επαγγελματική ασφάλεια και την υγεία στο πεδίο του “crowdsourcing”, το άρθρο για λογαριασμό του **EU-OSHA** από την **Ursula Huws**, “Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: Implications for occupational safety and health”, review article on the future of work, 2016, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>

<sup>45</sup><http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170609IPR77014/sharing-economy-parliament-calls-for-clear-eu-guidelines>, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+PDF+V0//EL>

μισθωτοί είτε αυτοαπασχολούμενοι με βάση την υπεροχή των πραγματικών περιστατικών και πρέπει να ταξινομηθούν αναλόγως». Το Κοινοβούλιο σημειώνει στο κείμενο ότι τα δικαιώματα και η κοινωνική προστασία των αυτοαπασχολούμενων είναι σημαντικά, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του δικαιώματος απεργίας. Καλεί, τέλος, τους εργαζομένους σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να μεταφέρουν τις αξιολογήσεις τους και τις αναθεωρήσεις τους μεταξύ διαφορετικών πλατφορμών.

## ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ;<sup>46</sup>

Λόγω της ποικιλίας των συναφών προτύπων, καθώς και των διαφοροποιήσεων των εθνικών νομοθεσιών, δεν είναι δυνατόν να δοθεί ενιαία απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα. Στην περίπτωση της χρήσης εσωτερικών διαδικτυακών πλατφορμών για τη διαχείριση των εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, οι εμπλεκόμενοι παράγοντες είναι μόνο δύο, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, ενώ το βασικό ερώτημα είναι εάν ο εκάστοτε εργαζόμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τους λοιπούς εργαζομένους. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, σε κάθε συναλλαγή που πραγματοποιείται μέσω κάποιας από αυτές τις διαδικτυακές πλατφόρμες εμπλέκονται τρεις τουλάχιστον παράγοντες: ο τελικός πελάτης, ο διαδικτυακός μεσάζων και ο εργαζόμενος. Όσον αφορά τις διαδικτυακές πλατφόρμες που έχουν ως αντικείμενο την αντιστοίχιση επαγγελματιών εξωτερικών συνεργατών με πελάτες, το καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου υπό το οποίο παρέχει υπηρεσίες ο εξωτερικός συνεργάτης είναι σε γενικές γραμμές σαφές. Το τοπίο είναι όμως ιδιαίτερα θολό στις περιπτώσεις που αφορούν τον διαδικτυακό συντονισμό εργασίας χαμηλής ειδίκευσης και εργασίας με φυσική παρουσία εκτός Διαδικτύου. Η κατάσταση στην Ευρώπη παραμένει ασαφής. Θεωρείται πάντως πιθανό ότι, σε πολλά κράτη μέλη, οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτικές εργασίες ή εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης οι οποίες οργανώνονται από διαδικτυακές πλατφόρμες αντιμετωπίζονται κατά κανόνα ως υπάλληλοι των εν λόγω διαδικτυακών πλατφορμών. Όσον αφορά τους περισσότερο εξειδικευμένους εξωτερικούς συνεργάτες, θα πρέπει να διεξαχθούν περαιτέρω έρευνες προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι εργαζόμενοι αυτοί είναι πράγματι αυτοαπασχολούμενοι σύμφωνα με τις εθνικές κανονιστικές

---

<sup>46</sup>Βλ. **Jeremias Prassl**, Are Uber, Mechanical Turk, and other ‘Crowdwork’ Platforms Employers?, <https://www.law.ox.ac.uk/research-and-subject-groups/research-collection-law-and-technology/blog/2017/02/are-uber-mechanical>. του **ιδίου**, The Concept of the Employer, Oxford: Oxford University Press, 2015. **Wolfgang Däubler**, **Thomas Klebe**, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, 1032 – 1041, όπου και γίνεται λόγος για εργοδότη – φυγά.

διατάξεις. Είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία να δοθεί απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα, διότι χωρίς σαφή καθορισμό του εργοδότη δεν μπορεί να υπάρξει σαφής κατανομή ευθυνών.

Από την άποψη του εργατικού δικαίου, το φαινόμενο της εργασίας που παρέχεται μέσω ψηφιακών πλατφορμών ανοίγει ένα νέο κεφάλαιο στο παλιό πρόβλημα του καθορισμού του πεδίου εφαρμογής των προστατευτικών προτύπων: είναι οι crowdworkers εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι με την τεχνική έννοια και έτσι χρήζουν προστασίας, από τον κατώτατο μισθό και τον χρόνο εργασίας μέχρι την αδικαιολόγητη απόλυση και τα συλλογικά δικαιώματα, ανάλογα με το εκάστοτε εφαρμοστέο δίκαιο; Είναι ανεξάρτητοι εργολάβοι, που λειτουργούν ως μικρές επιχειρήσεις για δικό τους λογαριασμό και, ως εκ τούτου, δικαιολογημένα εκτίθενται στην ακαμψία και την πτώση της αγοράς; Ή αντιπροσωπεύουν μια πραγματικά καινοτόμο μορφή εργασίας, που αξίζουν το δικό τους νομικό καθεστώς και ρυθμιστικό πλαίσιο;

Η απάντηση που προτείνουν οι ίδιες οι πλατφόρμες είναι απλή: η Uber, ο Amazon Mechanical Turk, ο TaskRabbit και άλλοι θεωρούν τους εαυτούς τους ως ψηφιακούς ενδιάμεσους που συνδέουν πελάτες και ανεξάρτητους εργολάβους. Οι όροι και οι προϋποθέσεις των επιμέρους πλατφορμών ποικίλλουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες, ενώ ταυτόχρονα επιδιώκουν ταυτόσημους στόχους: την άρνηση του καθεστώτος των εργαζομένων.<sup>47</sup>

Αντί να εμμένουμε όμως στις συζητήσεις για το καθεστώς των υπαλλήλων ή των ανεξάρτητων εργολάβων, μπορούμε να αναλύσουμε τις πολυμερείς συμβατικές σχέσεις στη λειτουργία των διαδικτυακών πλατφορμών από διαφορετική οπτική γωνία, δηλαδή την ερώτηση ποιό συμβαλλόμενο μέρος, αν υπάρχει, μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπεύθυνος εργοδότης, υιοθετώντας μια λειτουργική αντίληψη του εργοδότη.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>Βλ. **Jeremias Prassl and Martin Risak**, Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, <http://www.labourlawresearch.net/papers/uber-taskrabbit-co-platforms-employers-rethinking-legal-analysis-crowdwork>

<sup>48</sup> **Όπως παραπάνω**, όπου και αναλυτικότερα αναπτύσσεται η λειτουργική αντίληψη για τον εργοδότη, εκκινώντας από το crowdwork ως φαινόμενο, και ακολουθώντας μια διαφορετική εννοιολογική εστίαση. Εξετάζει και περιστρέφεται γύρω από την έννοια του εργοδότη, αντί να εμμένει στην ενασχόληση με τις αντιλήψεις περί τον εργαζόμενο ή τον εργαζόμενο με την τεχνική έννοια.

## Γ.ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ

Οι crowdworkers, εστιάζοντας στους όρους και τις προϋποθέσεις των πλατφορμών crowdworking, όπως και των crowdsourcers, θεωρούνται και αντιμετωπίζονται ως αυτοαπασχολούμενοι<sup>49</sup>, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι δεν εφαρμόζεται σε αυτούς η προστασία της εργατικής νομοθεσίας, ήτοι ο κατώτατος μισθός, ο χρόνος εργασίας<sup>50</sup>, οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας κ.α. Αυτό ανταποκρίνεται ωστόσο στην πραγματικότητα;

Στην ψηφιακή πλατφόρμα έχουμε μία τριμερή σχέση (crowdsourcer, πλατφόρμα, crowdworker) και δεν είναι τόσο συχνά ξεκάθαρο μεταξύ ποιών έχει καταρτιστεί η σύμβαση. Αυτό φυσικά εξελίσσεται προκειμένου να μην έχουν οι crowdworkers κατοχυρωμένα δικαιώματα. Γι' αυτό και ως πρώτο βήμα απαιτείται διαύγεια ως προς αυτό. Μόλις βρεθούν ποιά είναι τα συμβαλλόμενα μέρη, το επόμενο βήμα είναι να διαπιστώσουμε ποιά σύμβαση έχει συναφθεί μεταξύ των μερών.

Προκειμένου να απαντήσουμε σε αυτό το ερώτημα θα πρέπει πρώτα να αξιολογήσουμε συνολικά την πραγματική κατάσταση. Μάλιστα το αποτέλεσμα μπορεί να διαφέρει από αυτό που ο πελάτης (crowdsourcer) και/ή πλατφόρμα έχουν γράψει στις συμβάσεις τους, καθώς μπορεί να έχουν αποκρύψει το πραγματικό οικονομικό περιεχόμενο και ως εκ τούτου το ίδιο να έχει συμβεί και με τον νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασης. Τα ως άνω έχουν τρομερή πρακτική σημασία<sup>51</sup>.

## Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Προσωπική εξάρτηση συνήθως δεν υπάρχει στο εξωτερικό crowdwork, καθώς οι εργαζόμενοι δεν συμμορφώνονται σε οδηγίες, αλλά μόνο εκπληρώνουν προκαθορισμένες απαιτήσεις. Ο

---

<sup>49</sup>Βλ. και **Ιωάννης Β. Σκανδάλης**, Χρόνος Εργασίας – Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας, 2017, σελ. 86, υποσημείωση με αριθμό 151, όπου υπογραμμίζεται η αντιμετώπιση των εργαζόμενων μέσω πλατφόρμας ως αυτοαπασχολούμενων.

<sup>50</sup>**Στο ίδιο**, εκφράζονται προβληματισμοί σχετικά με την μη εξασφάλιση αμοιβής που να ανταποκρίνεται στις ώρες εργασίας των crowdworkers, καθώς και ως προς τον κίνδυνο να μην λάβουν καμία αμοιβή απολύτως για το χρόνο που δαπάνησαν.

<sup>51</sup>**Janine Berg**, Senior Economist at the ILO and **Valerio De Stefano**, ILO Technical Officer on Non-Standard Forms of Employment, Regulating work in the 'gig economy', Work in Progress forum for ILO experts, 10 July 2015, <https://iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy/>

διαχειριστής της πλατφόρμας είναι ο αποδέκτης μιας εργασίας ή μιας υπηρεσίας. Τα αποτελέσματα της εργασίας μεταφέρονται στην εταιρεία. Στην πραγματικότητα παρέχεται μία σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Το πώς οργανώνει ένας εργαζόμενος τις δραστηριότητες του ενδιαφέρει ούτε την πλατφόρμα ούτε τον τελικό δικαιούχο της εργασίας. Από αυτή την έποψη είναι απόλυτα ελεύθερος. Η αμοιβή πληρώνεται από την εταιρεία στην πλατφόρμα, η οποία στη συνέχεια την διανέμει στον crowdworker, αφαιρώντας τα δικά του κέρδη και έξοδα. Πρόκειται για μία καθαρή συναλλαγή «παραγόμενου έργου αντί αμοιβής».

Ακόμα κι αν υπάρχει απευθείας νομική σχέση ανάμεσα στην εταιρεία και τους crowdworkers, αυτό *prima facie* μπορεί να είναι δύσκολο να χαρακτηριστεί ως εργασιακή σχέση. Εδώ, επίσης, όλα συνομολογούν για συναλλαγή ανάμεσα σε «αυτοαπασχολούμενους».

Αν σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να υπάρχουν ομοιότητες με τους μισθωτούς, ώστε να εφαρμόζεται μέρος της εργατικής νομοθεσίας, αυτό μπορεί μόνο να σχηματιστεί ως ερώτημα. Γίνεται βέβαια αντιληπτό ότι ένας crowdworker είναι συχνά ενεργός σε μία πλατφόρμα ή σε μία εταιρεία, οπότε και δεν υπάρχει αμφιβολία επί της οικονομικής εξαρτήσεως. Επίσης εγείρεται το ερώτημα για το αν επαρκεί η εργατική προστασία των οιονεί μισθωτών για τους πιο αδύναμους εξ αυτών.

Αν δεν υπάρχει αυτή η προστασία των οιονεί μισθωτών (εργαζόμενοι για πολλές και διαφορετικές πλατφόρμες ή εταιρείες), τότε εγείρεται και νέο ερώτημα για το κατά πόσο το αστικό δίκαιο μπορεί να προστατεύσει τους εξωτερικούς crowdworkers. Σε κάθε άλλη περίπτωση θα πρέπει να ληφθούν νομοθετικά μέτρα.

Η εργατική νομοθεσία θα μπορούσε να εφαρμοστεί<sup>52</sup> σε αυτούς τους εργαζόμενους που παραδίδουν εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, η οποία και θα προστατεύει βασικά εργασιακά τους δικαιώματα. Ειδικά η συλλογική εκπροσώπηση πρέπει να είναι ένα από τα κυριότερα σημεία τα οποία θα πρέπει να ρυθμιστούν, να διασφαλιστούν δηλαδή τέτοιες και τόσο δίκαιες αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, προκειμένου να καταστεί δυνατή η αυτονομία μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Ταυτόχρονα, θα μπορούσε να διασφαλιστεί ο χρόνος εργασίας, η ελευθερία να εργάζεσαι για περισσότερες από μία πλατφόρμες, η ευθύνη για τις ζημιές των εργαζομένων, ο ελάχιστος

---

<sup>52</sup>Adrián Todolí-Signes, "Uber economy": ¿employee, self-employed or a need of a special employment regulation?, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2900483](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2900483)



κατώτατος μισθός και η κοινωνική ασφάλιση<sup>53</sup>, η απόδοση των όποιων εξόδων γίνονται από τον crowdworker με την ταυτόχρονη επικουρική αναφορά στους κανονισμούς της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε θέμα δεν ρυθμίζεται.

## **Ο ΓΑΛΛΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ ΕΛ ΚΗΟΜΡΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ**

Το πεδίο εφαρμογής των νέων άρθρων του γαλλικού εργατικού κώδικα<sup>54</sup> περιλαμβάνει τους «ανεξάρτητους εργαζόμενους» που χρησιμοποιούν, στα πλαίσια των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους, μία ή περισσότερες διαδικτυακές πλατφόρμες. Η πλατφόρμα έχει απέναντι στους εργαζομένους ευθύνη, στα πλαίσια της οποίας οι εργαζόμενοι αυτοί διαθέτουν μία σειρά δικαιωμάτων, σχετικών με το δίκαιο της εργασίας και το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης<sup>55</sup>.

Όσον αφορά το πεδίο του εργατικού δικαίου, ορίζεται ότι, οι εργαζόμενοι διαθέτουν στο εξής δικαίωμα πρόσβασης σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης<sup>56</sup>, όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία. Η συντονισμένη δε άρνηση παροχής υπηρεσιών από τους εργαζόμενους αυτούς, που έχει ως σκοπό την υπεράσπιση επαγγελματικών τους συμφερόντων, δεν αποτελεί λόγο θεμελίωσης συμβατικής ευθύνης, ούτε δικαιολογεί πειθαρχικά μέτρα εναντίον τους. Έχουν επίσης κάθε δικαίωμα σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές, με σκοπό την υπεράσπιση συλλογικών τους συμφερόντων. Τους αναγνωρίζεται δικαίωμα στην απεργία και συνδικαλιστική ελευθερία, χωρίς ωστόσο να το ορίζει ξεκάθαρα.

Στην αιτιολογική έκθεση αναφέρει ότι η ψηφιοποίηση της οικονομίας συνεπάγεται μια εξέλιξη του εργατικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που χρησιμοποιούν μια

---

<sup>53</sup>Βλ. **Janine Berg**, Income Security in the on – demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, 2016, σελ. 16

<sup>54</sup><https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/4/ETST1710240D/jo/texte>

<sup>55</sup>Βλ. **Κωνσταντίνος Χατζηλάου**, Η νομική μεταχείριση των απασχολούμενων μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας από τον Γάλλο Νομοθέτη, Η ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ της ΕΔΕΚΑ - Δελτίο 1/ 2017.

<sup>56</sup>Βλ. **Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου**, Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 2/1997, σελ. 136 επ., για την επαγγελματική κατάρτιση κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, ενόψει και της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών.

πλατφόρμα συνδεδεμένη ηλεκτρονικά. Ως εκ τούτου, η εν λόγω τροπολογία σχεδιάζει να προσθέσει έναν κεφάλαιο για αυτούς τους εργαζόμενους στον κώδικα εργασίας και για να καθορίσει την κοινωνική ευθύνη των πλατφορμών, ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν κοινωνική ασφάλιση, δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση, δικαίωμα στην επικύρωση της επαγγελματικής τους εμπειρίας (VAE), στην απεργία, και στην ικανότητα να σχηματίζουν μια συνδικαλιστική ένωση<sup>57</sup>.

Όσον αφορά το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, οι νέες αυτές διατάξεις του γαλλικού εργατικού κώδικα περιορίζονται στην περίπτωση των εργατικών ατυχημάτων. Αν δηλαδή οι εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας είναι ασφαλισμένοι κατά εργατικών ατυχημάτων, η πληρωμή μέρους των ασφαλιστικών εισφορών εναπόκειται στην ίδια την πλατφόρμα. Ωστόσο, με μία σημαντική εξαίρεση, οι πλατφόρμες απαλλάσσονται της υποχρέωσης πληρωμής ασφαλιστικών εισφορών όταν δεν υπερβαίνουν οι αποδοχές των εργαζόμενων τους ένα όριο, προσδιοριζόμενο με διάταγμα.

Όπως στο ελληνικό δίκαιο, έτσι και στην γαλλική έννομη τάξη<sup>58</sup>, ο νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασης είναι αποφασιστικής σημασίας για τον νομικό χαρακτηρισμό καθεστώτος που διέπει τον εργαζόμενο. Ωστόσο, ο Γάλλος νομοθέτης δεν δίνει καμία σαφή απάντηση σχετικά με τη νομική φύση της σύμβασης των εργαζόμενων μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας. Πράγματι, μολονότι το άρθρο L. 7341-1 προβλέπει ότι αυτές οι διατάξεις εφαρμόζονται στους «ανεξάρτητους εργαζόμενους» που χρησιμοποιούν διαδικτυακές πλατφόρμες, δεν διευκρινίζει εάν όλοι αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει στο εξής να θεωρούνται ανεξάρτητοι ή, αντιθέτως, εάν οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο σε όσους από αυτούς τους εργαζόμενους δεν συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Σε περίπτωση υιοθέτησης της πρώτης εκδοχής, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι ο Γάλλος νομοθέτης εισάγει εμμέσως ένα τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας, με περιορισμένο ερμηνευτικό πεδίο. Ως

---

<sup>57</sup> **Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, EXPOSÉ SOMMAIRE:** La numérisation de l'économie implique une évolution du droit du travail, notamment pour les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. Cet amendement prévoit donc d'ajouter un titre sur ces travailleurs dans le code du travail et d'y définir la responsabilité sociale des plateformes afin que les travailleurs bénéficient d'une assurance, d'un droit à la formation professionnelle, à la VAE, à la grève, ainsi que la possibilité de constituer un syndicat.

<sup>58</sup> Και στη Γαλλία οι διατάξεις του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο σε όσους από αυτούς τους εργαζόμενους έχουν συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

ανεξάρτητοι εργαζόμενοι, όλοι οι εργαζόμενοι μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας απολαμβάνουν συνεπώς αποκλειστικά και μόνο τα – πολύ περιορισμένα – δικαιώματα που αναγνωρίζονται στα άρθρα αυτά του γαλλικού εργατικού κώδικα. Φυσικά, δεν εμποδίζει κανένας έναν crowdworker να προσφύγει στη δικαιοσύνη προκειμένου να γίνει ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασής τους ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση, το βάρος απόδειξης και ολόκληρο τον οικονομικό κίνδυνο τον φέρει φυσικά ο εργαζόμενος σε διαδικτυακή πλατφόρμα. Αντιθέτως, αν υιοθετήσουμε την δεύτερη εκδοχή, θα πρέπει να εκλάβουμε τις νέες διατάξεις του γαλλικού εργατικού κώδικα ως μία επέκταση κάποιων προστατευτικών κανόνων του εργατικού δικαίου σε μία νέα κατηγορία ανεξάρτητων εργαζομένων. Για πρώτη φορά, όσοι εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας δεν συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, μπορούν στο εξής να ασκούν ορισμένα δικαιώματα που αναγνωρίζονταν αποκλειστικά και μόνο στους μισθωτούς. Μεταξύ αυτών των δικαιωμάτων, το πιο σημαντικό είναι χωρίς αμφιβολία το **δικαίωμα απεργίας**, το οποίο, σύμφωνα με πάγια νομολογία του γαλλικού ακυρωτικού δικαστηρίου, αναγνωρίζεται μόνο στους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ωστόσο, δεν πρέπει να μείνει ασχολίαστο το γεγονός ότι ο Γάλλος νομοθέτης αφήνει – προφανώς εσκεμμένα – μια σειρά αναπάντητων ερωτημάτων. Ειδικότερα, εκτός από το θέμα του νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων των εργαζομένων σε διαδικτυακή πλατφόρμα, άλλοτο μένει και το ζήτημα των νομικών υποχρεώσεων των διαφόρων αυτών διαδικτυακών μέσων: οι υποχρεώσεις τους υπερβαίνουν ή όχι τα όρια της προσδιοριζόμενης από το νόμο «κοινωνικής ευθύνης»; Με άλλα λόγια, υποχρεούνται να εφαρμόζουν στους εργαζόμενους τους τις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου ή προκύπτουν κάποια όρια στην εφαρμογή των διατάξεων αυτών; Φυσικά, δε χωρεί αμφιβολία ότι οι συνθήκες υπό τις οποίες οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους διαφέρουν αισθητά, και ότι πολλές από αυτές τις δραστηριότητες δεν ασκούνται υπό συνθήκες εξάρτησης. Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, κάθε μεμονωμένος εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα να αξιώσει δικαστικώς τον ορθό χαρακτηρισμό της σύμβασής του ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, φέροντας και τα κατάλληλα και απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία.

Τέλος, σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από μια ολοένα αυξανόμενη «uber-ικοποίηση»<sup>59</sup> της οικονομίας, ο σεβασμός των διατάξεων του εργατικού δικαίου δεν θα πρέπει να αφήνεται απλά

---

<sup>59</sup>Βλ. Νίκος Σμυρναίος, Digital Labor, Uberization, Crowdsourcing: Εργασία και εκμετάλλευση στην ψηφιακή εποχή, 17 Απριλίου 2016, <http://ephemeron.eu/1848>

και μόνο στην πρωτοβουλία των ίδιων των εργαζομένων και στην κρίση των δικαστικών αρχών. Ο πολλαπλασιασμός αυτών των νέας μορφής επιχειρήσεων καθιστά συνεπώς απαραίτητη μια πιο ξεκάθαρη και δυναμική νομοθετική παρέμβαση, ικανή να θέσει συγκεκριμένα όρια στις δραστηριότητές τους και να απαλλάξει τους εργαζομένους από την αβεβαιότητα της «γκρίζας ζώνης» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης. Η αναθεώρηση της έννοιας της εξάρτησης και η προσαρμογή της στις σύγχρονες απαιτήσεις μίας συνεχώς αυξανόμενης οικονομίας διαμοιρασμού (shared economy), θα αποτελούσε ένα πρώτο θετικό βήμα προς την προστασία του (όπως πάντα) ασθενέστερου μέρους, του εργαζόμενου.

## Δ.ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΟ CROWDWORK

Ειδικότερα προβλήματα ανακύπτουν στην περίπτωση των διασυνοριακών νομικών σχέσεων. Για παράδειγμα αν κάποιος ζητά μια εργασία από το Amazon Mechanical Turk στη Μασαχουσέτη θα πρέπει να βασίζεται στο αμερικανικό δίκαιο και όχι στο εκάστοτε ευρωπαϊκό. Όπως και στο δίκαιο του Διαδικτύου, έτσι κι εδώ, δεν είναι ξεκάθαρο ποιο δίκαιο και σε ποιο σημείο επεμβαίνει. Ποιο δικαστήριο επιλαμβάνεται; Υπάρχει περίπτωση, καίτοι υφίσταται καταρχήν συμφωνία για εφαρμογή αλλοδαπού δικαίου, να εφαρμόζονται κατά περίπτωση σημαντικές διατάξεις και του ημεδαπού δικαίου.

Στις περιπτώσεις που αφορούν διασυνοριακές συμβατικές σχέσεις, ο Κανονισμός (ΕΚ) **593/2008**<sup>60</sup> του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη I) είναι αυτός που δίνει λύση για τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τον Κανονισμό, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο που επέλεξαν τα μέρη (άρθρο 3). Ωστόσο, αυτό περιορίζεται στις περιπτώσεις καταναλωτικών συμβάσεων (άρθρο 6) και ατομικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 8). Η επιλογή αυτή δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει από τον εργαζόμενο το μέγεθος της προστασίας που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο που θα ήταν εφαρμοστέο, ελλείψει επιλογής. Στο μέτρο που το εφαρμοστέο δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης. Η χώρα της συνήθους εκτέλεσης εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια άλλη χώρα προσωρινά.

---

<sup>60</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=EL>

Στο crowdwork ειδικότερα δεν υφίσταται φυσικά καταναλωτική σύμβαση (και άρα δεν εφαρμόζεται το άρθρο 6 του κανονισμού Ρώμη Ι), καθώς οι συμβάσεις που συνάπτονται μπορούν να συσχετιστούν με την εμπορική ή επαγγελματική δραστηριότητα του crowdworker.

Σε μερικές περιπτώσεις μπορείς να διακρίνεις την ύπαρξη μιας ατομικής σύμβασης εργασίας. Το άρθρο 8 του Ρώμη Ι καθορίζει ότι σε αυτές τις περιπτώσεις ότι η επιλογή δικαίου από τα μέρη δεν μπορεί να οδηγήσει στο να στερηθεί ο εργαζόμενος την προστασία που θα είχε στην περίπτωση έλλειψης επιλογής. Ισχύουν τουλάχιστον οι αναγκαστικές διατάξεις του εργατικού δικαίου του κράτους στο οποίο προσφέρεται συνήθως η εργασία.

Φυσικά, εν τέλει, οι προκύπτουσες συμβατικές σχέσεις είναι πολλαπλές και πολύπλοκες. Ενώ η διαχείριση των εργασιών γίνεται μέσω ενός διαμεσολαβητή (πλατφόρμα crowdsourcing), ορισμένοι θα επιμείνουν στις άμεσες συμβατικές σχέσεις μεταξύ των crowdsourcers πελατών και των crowdworkers, ενώ άλλοι θα επιλέξουν τριμερείς συμβατικές δομές, παρόμοιες με την προσωρινή απασχόληση και την εξωτερική ανάθεση εργασίας (outsourcing)<sup>61</sup>.

Οι επόμενες παράγραφοι εξετάζουν τις σχέσεις που αποτελούν τη βάση των ρυθμίσεων crowdsourcing, εστιάζοντας σε crowdworkers και πελάτες (crowdsourcers), crowdworkers και πλατφόρμες, και πλατφόρμες και crowdsourcers με τη σειρά, προκειμένου να αναδείξουν εν συντομία τα επικρατούντα προβλήματα ταξινόμησης. Εκτός από τα ερωτήματα για το νομικό καθεστώς των εργαζομένων, προκύπτει ένα δεύτερο πρόβλημα: ακόμη και αν ο υποτιθέμενος υπάλληλος έχει ταξινομηθεί ως τέτοιος, μπορεί να κάνει μεγάλο αγώνα προκειμένου να επισημάνει τον εργοδότη του, ο οποίος θα μπορούσε να είναι είτε η πλατφόρμα είτε ο crowdsourcer πελάτης.

## **Η ΤΡΙΜΕΡΗΣ (ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ) ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ CROWDWORKER, ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ, ΠΕΛΑΤΗ (CROWDSOURCER)<sup>62</sup>**

### **1) Η συμβατική σχέση μεταξύ crowdworker και πελάτη (crowdsourcer)**

Κάποιες φορές η πλατφόρμα λειτουργεί ως ενδιάμεσος. Σε αυτήν την περίπτωση, υπάρχει απευθείας συμβατική σχέση μεταξύ του crowdworker και του πελάτη (crowdsourcer). Αυτή η σύμβαση είναι παροχής υπηρεσιών, το περιεχόμενο της οποίας σε πολύ μεγάλο βαθμό

---

<sup>61</sup>Βλ. **Jeremias Prassl and Martin Risak**, ο.π.

<sup>62</sup>Βλ. **Martin Risak and Johannes Warter**, ο.π.

καθορίζεται σταθερά με συμβατικές μορφές και κανόνες και προϋποθέσεις οι οποίες παρέχονται από την ίδια την πλατφόρμα.

Λόγω της μεγάλης επίδρασης της πλατφόρμας στις εν λόγω σχέσεις, μπορούμε να θεωρήσουμε ως πιθανή την ύπαρξη υποκρυπτόμενης σχέσης ανάμεσα στην πλατφόρμα και τον crowdworker. Αυτό μπορεί να γίνει ακόμα πιο αντιληπτό όταν η ίδια η πλατφόρμα δεν ξεκαθαρίζει σε κάθε επιμέρους κομμάτι της συναλλαγής ότι λειτουργεί ως πράκτορας και όχι για λογαριασμό της.

Η άλλη νομική κατασκευή είναι αυτή όπου η συμβατική σχέση υπάρχει μεταξύ μόνο του crowdworker και της πλατφόρμας, και όπου δεν υπάρχει άμεση σύνδεση με τον πελάτη (crowdsourcer). Σε αυτή τη συγκεκριμένη μορφή, το τελικό προϊόν παραδίδεται στην πλατφόρμα, η οποία και κάνει τον ποιοτικό έλεγχο και πληρώνει απευθείας τον εργαζόμενο. Πρακτικά μιλώντας πρόκειται για υπεργολαβία του crowdworker με την πλατφόρμα.

## 2) Η συμβατική σχέση μεταξύ crowdworker και πλατφόρμας

Οι crowdworkers είναι εγγεγραμμένοι στην πλατφόρμα και για αυτό το λόγο είναι διαθέσιμοι για οποιαδήποτε ανάθεση εργασίας. Αν η ανάθεση γίνει αποδεκτή, τότε εφαρμόζονται οι γενικοί όροι και προϋποθέσεις της πλατφόρμας. Αυτή είναι απλά μια συμφωνία- πλαίσιο η οποία δεν υποχρεώνει τα μέρη. Όταν γίνει λοιπόν ανάληψη μιας εργασίας, η νομική της βάση πρέπει να ληφθεί υπόψη με βάση τις ακόλουθες πιθανές επιλογές:

Α. Η τοποθέτηση της εργασίας στην πλατφόρμα αποτελεί προσφορά στο πλήθος, η οποία γίνεται δεκτή με βάση την απόδοση.

Β. Η τοποθέτηση της εργασίας μπορεί να θεωρηθεί και μία προσφορά στο πλήθος προκειμένου να κάνει προσφορά. Ο crowdworker προσφέρεται να δεσμευτεί με σύμβαση με το να εισφέρει την ολοκληρωμένη του εργασία στην πλατφόρμα. Όταν η ολοκληρωμένη εργασία του γίνει αποδεκτή από την πλατφόρμα η σύμβαση ολοκληρώνεται.

Γ. Και στις δύο περιπτώσεις ο αντισυμβαλλόμενος, είτε είναι η πλατφόρμα είτε ο crowdsourcer, θα έχουν τη δυνατότητα να απορρίψουν την υπηρεσία.

Δ. Η βασική σύμβαση μπορεί να κατηγοριοποιηθεί είτε ως σύμβαση εργασίας, είτε ως σύμβαση παροχής υπηρεσιών, ανάλογα με την ένταση της επιρροής του αντισυμβαλλόμενου στην εργασία που επιτελείται.

Ε. Μπορεί επίσης να ερμηνευτεί ότι η υποβολή της εργασίας αντιπροσωπεύει μια προσφορά για αμοιβή, μία πρόσκληση απευθυνόμενη σε αόριστο αριθμό προσώπων, η οποία περιλαμβάνει αποζημίωση σε περίπτωση που γίνει κάποια ενέργεια (ιδιαίτερα σε περίπτωση επιτυχίας).

Ο crowdworker έχει την επιλογή είτε να εκτελέσει την υπηρεσία που προσφέρεται στην πλατφόρμα είτε όχι, χωρίς περαιτέρω νομική υποχρέωση, και ο αντισυμβαλλόμενός του έχει αντίστοιχα την επιλογή να απορρίψει την παρεχόμενη υπηρεσία. Ο crowdsourcer έχει συνήθως ευρύ περιθώριο ελιγμών από τους Όρους και τις Προϋποθέσεις, πράγμα το οποίο δημιουργεί τον κίνδυνο ο crowdworker να παρέχει την υπηρεσία του και ο αντισυμβαλλόμενός του να την δεχτεί, χωρίς έχει υποχρέωση αποζημίωσης για αυτήν.

Αν η πλατφόρμα λειτουργεί ως απλώς μεσάζων, παρέχοντας μόνο την υποδομή και επιτρέποντας έτσι μία έννομη σχέση ως άνω, να λαμβάνει χώρα μεταξύ του crowdworker και του crowdsourcer, τότε αντιπροσωπεύει μία υπηρεσία τοποθέτησης την οποία μόνο ο πελάτης (crowdsourcer) πληρώνει. Κάποιος θα αναρωτηθεί αν αυτό αποτελεί εργασία προσωρινής απασχόλησης! Ωστόσο, η έλλειψη ενσωμάτωσης στην επιχείρηση του crowdsourcer, όπως και η έλλειψη διευθυντικού δικαιώματος και νομικής - προσωπικής εξάρτησης από αυτόν διαφεύδουν τον συγκεκριμένο ισχυρισμό.

Αν η εργασία παρέχεται για την πλατφόρμα crowdsourcing παρά για τον πελάτη (crowdsourcer), θα πρέπει να αναρωτηθούμε αν αυτή η σχέση μπορεί να θεωρηθεί εξαρτημένη εργασία. Για να υφίσταται αυτή ως τέτοια, είναι απαραίτητη η νομική – προσωπική εξάρτηση. Το μέρος που εκτελεί την εργασία πρέπει να είναι ενσωματωμένο οργανωτικά και υποκείμενο στο διευθυντικό δικαίωμα του μέρους που δέχεται την υπηρεσία. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να τονίσουμε ότι η συμβατική σχέση είναι πολύ μικρή σε διάρκεια και ότι η εκτέλεση λαμβάνει χώρα σε άλλο τόπο, μέσω του διαδικτύου. Το γεγονός βέβαια ότι η πλατφόρμα μπορεί να σε αξιολογεί και έτσι να επηρεάσει την ευκαιρία του crowdworker να του ανατεθούν μελλοντικά έργα, καθώς και ο καθορισμός της εργασιακής συμπεριφοράς, π.χ. μέσω προδιαγραφής του καθορισμένου χρόνου, πρέπει να ληφθούν υπόψη στην τελική εκτίμηση. Μαζί αυτά συχνά καταλήγουν στον καθορισμό της συμπεριφοράς που σχετίζεται με την εργασία από το αντισυμβαλλόμενο μέρος η οποία είναι τόσο έντονη που ισοδυναμεί με «κλασική» προσωπική εξάρτηση, η οποία είναι και απαραίτητη για την εξαρτημένη εργασία.

Αυτό που μπορεί να είναι πρόβλημα σε αυτό το γενικό πλαίσιο είναι η εξαιρετικά σύντομη διάρκεια της συμβατικής σχέσης, καθώς η ολοκλήρωση μίας εργασίας στην πλατφόρμα

συνήθως γίνεται σχετικά γρήγορα. Βέβαια αυτό δεν σημαίνει ότι σε αυτή την ατυπική μορφή εργασίας δεν μπορεί να υπάρξει εξωτερικός έλεγχος, όπως τα τακτικά screenshot ή η αυτόματη ανάλυση της ροής εργασίας ή ακόμα και πρότυπα δακτυλογράφησης. Μία συνολική εκτίμηση μπορεί με αυτό τον τρόπο να καταλήξει στην εξαρτημένη εργασία.

Μπορούμε δηλαδή να λάβουμε ως ενδεχόμενο να υπάρχει το ενδιάμεσο στάδιο μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας, το οποίο αποκαλείται «οιονεί εξαρτημένη εργασία»<sup>63</sup>.

Σε περίπτωση εξάρτησης, το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται. Ωστόσο, συνήθως, μία αλυσίδα διαδοχικών, σύντομων, προσωρινών εργασιακών σχέσεων ολοκληρώνεται. Αυτό θα πρέπει να το δούμε με μία πιο προσεκτική ματιά, ειδικά από την έποψη της απαγόρευσης των διακρίσεων στους προσωρινά απασχολούμενους, καθώς και της μέγιστης διάρκειας όσον αφορά τέτοιες προσωρινές σχέσεις εργασίας.

Επίσης προβληματική είναι και η αντιστροφή του οικονομικού κινδύνου της μη απασχόλησης κατά τις περιόδους που οι πελάτες (crowdsourcers) ή οι πλατφόρμες, ανεξάρτητα αντισυμβαλλόμενου, δεν έχουν να προσφέρουν εργασία. Αυτό το πρόβλημα υφίσταται και στις on-call ή zero-hour συμβάσεις.

### 3) Η συμβατική σχέση μεταξύ πλατφόρμας και πελάτη (crowdsourcer)

Στην περίπτωση απευθείας σχέσης ανάμεσα στους crowdworkers και τους πελάτες (crowdsourcers), υφίσταται σύμβαση μεσιτείας που μπορεί να συμπεριλαμβάνει κι άλλες υπηρεσίες, εκτός από αυτές που παρέχει η πλατφόρμα, όπως προεπιλογή του πλήθους, κατανομή καθηκόντων σε μερικότερες αναθέσεις, επεξεργασία πληρωμών, παροχή σύμβασης-πλαισίου ή έλεγχος ποιότητας.

Εάν, ωστόσο, καμία απευθείας σχέση δεν υφίσταται ανάμεσα στους crowdworkers και τον πελάτη (crowdsourcer), η πλατφόρμα crowdsourcing είναι η ίδια υπεύθυνη για την παροχή των όποιων υπηρεσιών. Κατ' αναλογία, η σύμβαση ανάμεσα στην πλατφόρμα και τον πελάτη (crowdsourcer) είναι εν γένει μία σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, χρησιμοποιώντας το πλήθος για την εκπλήρωση.

---

<sup>63</sup>Βλ. σχετικά αντί πολλών **Adalberto Perulli**, Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μελέτη με θέμα την οικονομικά εξαρτημένη/οιονεί εξαρτημένη εργασία, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 19 Ιουνίου 2003, [http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study\\_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_el.pdf)



## E.ΤΟ CROWDWORK ΩΣ PUTTING-OUT ΣΥΣΤΗΜΑ 2.0;

Στα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης, νωρίτερα από αυτήν, αλλά και αργότερα σε καιρούς οικονομικών δυσχερειών, η εργασία δινόταν από έναν κεντρικό πράκτορα σε υπεργολάβους που την ολοκλήρωναν εκτός των εγκαταστάσεων, είτε στα ίδια τους τα σπίτια, είτε σε εργαστήρια με πολλούς τεχνίτες (σύστημα putting-out)<sup>64</sup>. Στις περισσότερες δικαιοδοσίες από ένα σημείο και έπειτα αυτές οι πρακτικές ρυθμίστηκαν νομοθετικά εισάγοντας κάποιου είδους ελάχιστο μισθό για να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές επιδράσεις αυτών των μορφών εργασίας. Η ίδια νομοθετική αξιολόγηση μπορεί να είναι πρόσφορη και για το crowdwork.

Οργανωτικά υπάρχουν ομοιότητες αλλά και διαφορές μεταξύ του putting-out συστήματος και του crowdwork. Και στις δύο μορφές η εργασία γίνεται αποκεντρωμένα, συνήθως στα σπίτια των εργαζομένων. Ωστόσο, στο crowdwork δεν γίνονται μόνο λειτουργικές εργασίες (παραγωγή, επεξεργασία, κατεργασία, συσκευασία των εμπορευμάτων, αλλά και άλλα κομμάτια της αλυσίδας αξίας (π.χ. τεχνολογική ανάπτυξη του μάρκετινγκ και των πωλήσεων). Έτσι το crowdwork δεν είναι απλά η παραγωγή αγαθών αλλά και περαιτέρω εργασία μέσα στο σύνολο της επιχειρησιακής αλυσίδας αξίας.

Και οι δύο μορφές αποκεντρωμένης οργάνωσης, και το σύστημα putting-out και το crowdsourcing, έχουν κάποια πλεονεκτήματα για τον επιχειρηματία. Αυτά περιλαμβάνουν αυξημένη ελαστικότητα, εξάλειψη των πάγιων δαπανών (ιδιαίτερα για την προμήθεια ενός χώρου εργασίας) και μία πιο αποδοτική παραγωγή<sup>65</sup>.

Επίσης, η κοινωνική σύνθεση αυτού του κομματιού της εργατικής δύναμης είναι παρόμοιο. Στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα η εργασία στο σπίτι ήταν στο μεγαλύτερό της μέρος για έξτρα εισόδημα. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει με τους crowdworkers. Αν λάβουμε υπόψη τα δημογραφικά στοιχεία του Amazon Mechanical Turk, διαπιστώνουμε ότι μόνο 9-12% είναι πλήρους απασχόλησης crowdworkers, ώστε ο κύριος όγκος τους να απασχολείται μόνο για επιπλέον εισόδημα.

---

<sup>64</sup>Βλ. αναλυτικά **Martin Risak and Johannes Warter** ο.π., καθώς και **Matthew W. Finkin**, Beclouded Work In Historical Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, University of Illinois College of Law Legal Studies Research Paper No. 16-12, 2016, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2712722](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2712722)

<sup>65</sup>Βλ. **Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas, Elias Gerogiannis, Eurofound**, ο.π., σελ.

Χαρακτηριστικό του συστήματος putting-out είναι η εργασία με το κομμάτι. Το ίδιο συμβαίνει και σε ορισμένες πλατφόρμες microtasking, όπου οι εργαζόμενοι παίρνουν μισθό ανά έργο (task), και μόνο αν ικανοποιηθεί με την ολοκλήρωση αυτού ο crowdsourcer. Αλλιώς οι γενικοί όροι και προϋποθέσεις των πλατφορμών αυτών επιτρέπουν την μη απόρριψη του ολοκληρωμένου έργου.

Η συνεχής εναλλαγή των crowdsourcers, όπως και ο βραχυπρόθεσμος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα του microtasking, αλλά και του crowdworking εν γένει. Το ίδιο συνέβαινε κάποτε με το σύστημα putting-out, η ελαστικότητά του είναι βασισμένη στο κάλεσμα και την απόρριψη εργαζόμενων, χωρίς μειονεκτήματα για τον επιχειρηματία. Αυτό αντανakλά λίγο πολύ και την ελαστικότητα στην οποία καταλήγει το crowdsourcing της εργασίας.

Τελικά, αυτή η νέα μορφή οργάνωσης μπορεί να κάνει δυνατή την αποφυγή των εργατικών νόμων, των συνδικάτων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι crowdworkers συχνά παραπονιούνται για το ότι δεν γνωρίζουν ή δεν μπορούν έστω να επικοινωνήσουν με τον πελάτη, τον crowdsourcer<sup>66</sup>, ενώ όλη η επικοινωνία τους διεξάγεται μέσω της πλατφόρμας απασχόλησης. Τα αυτά επικρατούσαν και με τους επιχειρηματίες του συστήματος putting-out, απέφευγαν την απευθείας επικοινωνία με τους εργαζόμενους κατ' οίκον και προσελάμβαναν πράκτορες ως διάυλο.

Ως εκ τούτου θα μπορούσε άραγε κατ' αναλογία να εφαρμοστεί η Διεθνής Σύμβαση Νο 177 για την κατ' οίκον απασχόληση και στους crowdworkers;

Επίσης το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας του Ν. 2639/1998<sup>67</sup> θα μπορεί άραγε να δράσει επιβοηθητικά στο αρρυθμιστο πεδίο της ψηφιακής εργασίας;

---

<sup>66</sup>Βλ. **Julia Neugebauer, Thomas Klebe**, ο.π., σελ. 6, **spamgirl**, in Christiane Benner (Hrsg.), Crowd Work - zurück in die Zukunft, Perspektiven digitaler Arbeit herausgegeben, Bund-Verlag, 2014, **Lilly C. Irani, M. Six Silberman** Turkopticon Ein Tool, um Arbeiter auf Mechanical Türk sichtbar zu machen, in Christiane Benner (Hrsg.), Crowd Work - zurück in die Zukunft, Perspektiven digitaler Arbeit herausgegeben, Bund-Verlag, 2014

<sup>67</sup>Βλ. **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Βασικοί Εργατικοί Νόμοι, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 19

## II.Η ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ ΚΑΙ Η (ΜΗ) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ CROWDWORKER

Αναφέρονται<sup>68</sup> μερικές περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι φαίνεται να θεωρούνται εργαζόμενοι, με βάση τις πληροφορίες στην ιστοσελίδα της πλατφόρμας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η πλατφόρμα νομικών υπηρεσιών Axiom<sup>69</sup> περιγράφει το νομικό της προσωπικό ως «υπαλλήλους» (employees), ενώ άλλοι ιστότοποι δηλώνουν πολύ σαφώς ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμορφώνονται με τις νομικές απαιτήσεις της αυτοαπασχόλησης. Η γαλλική Freelancer πλατφόρμα υπογραμμίζει ότι είναι μια «αγορά» που «φέρνει σε επαφή τους εργοδότες και τους εργολάβους» και ενημερώνει τους χρήστες σχετικά με τα έγγραφα που πρέπει να παρασχεθούν για να συμμορφωθούν με το καθεστώς ελεύθερων επαγγελματιών σύμφωνα με το γαλλικό δίκαιο.

Μπορεί, λοιπόν, ένας εξωτερικός crowdworker να λογιστεί ως εργαζόμενος κατά το εργατικό δίκαιο; Αυτό εξαρτάται από το κατά πόσο η έννοια της εξάρτησης είναι ανοιχτή σε τέτοια ενδεχόμενα.

Πώς θα αποφάσιζε ένα δικαστήριο σε μία τέτοια περίπτωση;<sup>70</sup>

Γνωρίζουμε ότι ένας εξαρτημένος εργαζόμενος δεν καθορίζει μόνος του την εργασία του, καθορίζεται από άλλον, το ίδιο συμβαίνει με τον τόπο εργασίας, καθώς και με τον καθορισμό του τρόπου εργασίας. Όλα είναι ετεροκαθοριζόμενα και όλα αποτελούν ενδείξεις της εξάρτησης του εργαζόμενου, και άρα της τοποθέτησης αυτού στις τάξεις των μισθωτών.

Είναι άραγε ένας crowdworker μισθωτός, οικονομικά εξαρτημένος αυτοαπασχολούμενος ή αυτοαπασχολούμενος; Οι πλατφόρμες φυσικά τους θεωρούν αυτοαπασχολούμενους, με βάση και τους γενικούς όρους και τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες λειτουργούν.

---

<sup>68</sup>Βλ. Ursula Huws, Neil H. Spencer and Simon Joyce, ο.π., σελ. 15

<sup>69</sup> <http://www.axiomlaw.co.uk>

<sup>70</sup>Βλ. πιο αναλυτικά για το υπάρχον litigation στις Η.Π.Α. όσον αφορά στο πεδίο της οικονομίας κατά παραγγελία (on-demand economy), Miriam A. Cherry, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2, 2016, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288)

Με βάση τις παραδοσιακές θεωρίες της προσωπικής και νομικής εξάρτησης<sup>71</sup>, ο crowdworker μοιάζει να είναι περισσότερο αυτοαπασχολούμενος παρά μισθωτός. Δεν υποτάσσεται σε κάποιο διευθυντικό δικαίωμα, καθορίζει μόνος του τον τόπο και τον χρόνο εργασίας του. Το crowdworking χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι η πλατφόρμα αναρτά συγκεκριμένα έργα και προσκαλεί τα ενδιαφερόμενα μέρη να ολοκληρώσουν την εργασία όπως περιγράφεται σε αυτήν. Το τι απαιτείται λοιπόν να γίνει ως προς τα έργα έχει ήδη διατυπωθεί στην προσφορά τους. Οδηγίες δίνονται αλλά είναι επιφανειακές, ο crowdworker είναι ελεύθερος να αποφασίσει το πού και το πότε θα επιτελέσει την ολοκλήρωση ενός τέτοιου έργου.

Ακόμα λοιπόν κι αν η σύμβαση εργασίας μπορεί να ερμηνευθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να ταιριάζει στον νέο αυτό τύπο εργαζόμενων, αυτό δεν σημαίνει ότι η προστασία μεταξύ αυτών και των παραδοσιακών μισθωτών είναι η ίδια. Η εργατική νομοθεσία μπορεί και να μην ταιριάζει στο νέο επιχειρηματικό μοντέλο της πλατφόρμας απασχόλησης. Η μεγάλη ελαστικότητα στο ωράριο αποτελεί μάλιστα ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά.

Οι εργαζόμενοι επιτρέπεται να επιλέγουν οι ίδιοι πότε και για πόσο θα απασχοληθούν, το οποίο μοιάζει να απέχει παρασάγγας από τον παραδοσιακό χρόνο εργασίας, με το πρόγραμμα, τις άδειες και τα ρεπό. Ο σταθερός και κατώτατος ελάχιστος μισθός μοιάζει δύσκολο να ταιριάζει σε ένα τέτοιο επιχειρηματικό μοντέλο όταν ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέγει το πόσο θα εργάζεται.

Τέλος, η συλλογικότητα, ως βασικό χαρακτηριστικό του μοντέλου παραδοσιακής εξάρτησης, εμφανίζει αγκάθια ως προς την πραγμάτωσή της. Οι ομάδες είναι δύσκολο να διαπραγματευτούν μέσω μιας πλατφόρμας όπου είναι και δύσκολο εξαρχής να ξέρεις πόσοι εργάζονται σε αυτήν και οι οποίοι μπορεί να εργάζονται σε πολλές διαφορετικές πλατφόρμες ταυτόχρονα. Στην πραγματικότητα, σε ένα επιχειρηματικό μοντέλο, στο οποίο δεν γνωρίζονται μεταξύ τους οι εργαζόμενοι, η αμοιβαία εμπιστοσύνη, προκειμένου να συμφωνήσουν σε συνδικαλιστική αντιπροσώπευση, είναι αμφίβολη.

---

<sup>71</sup>Βλ. σχετικά **Φωτεινή Α. Δερμιτζάκη**, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στο πεδίο έντασης και συνάντησης των διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων – Προς μια τελολογική και διαλεκτική προσέγγιση, ΕΕργΔ 2009, σελ. 85 επ., **Δημήτρης Α. Τραυλός Τζανετάτος**, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας. Προβλήματα νομικού χαρακτηρισμού, ΕΕργΔ 1994, 598 επ., **Ιωάννης Α. Κουκιάδης**, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ. 228 επ., **Δημήτρης Ζερδελής**, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ. 11 επ. Πρβλ. **Wolfgang Däubler**, Internet und Arbeitsrecht: Web 2.0, Social Media und Crowdwork, Rn. 446n επ.

### III.O CROWDWORKER ΩΣ ΟΙΟΝΕΙ ΜΙΣΘΩΤΟΣ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Στην πρακτική, υπάρχουν πολλές περιπτώσεις όπου μεγάλος βαθμός εξάρτησης κρύβεται πίσω από την «ανεξαρτησία»<sup>72</sup>. Η έννοια του ψευδο-εαυτού, της ψευδεπίγραφης σύμβασης απασχόλησης χρησιμοποιείται στην καθομιλουμένη. Η απασχόληση ενός αυτοαπασχολούμενου μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελής για τον "πελάτη", επειδή αυτή η ομάδα προσώπων αποκλείεται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και συνεπώς δεν συνεισφέρονται, γεγονός που μειώνει τη δαπάνη του εργοδότη. Οι μηχανισμοί προστασίας της εργασίας, όπως η αμοιβή σε περίπτωση ασθένειας και άδειας, δεν παίζουν κανένα ρόλο, η χρήση τέτοιων προσώπων μπορεί να γίνει πιο ευέλικτη και πλήρως προσαρμοσμένη στις ανάγκες του πελάτη. Η νομοθεσία και η νομολογία έλαβαν υπόψη το φαινόμενο αυτό, ειδικά στην Ιταλία και στην Ισπανία, και ανέπτυξαν το νομικό μοντέλο του "ομοειδούς ως εργαζόμενου" προσώπου, του οιονεί μισθωτού (quasi-subordinate)<sup>73</sup>.

Εφόσον η έννοια του μισθωτού δεν ταιριάζει στον crowdworker πρέπει να ερευνηθεί αν και σε ποιο βαθμό μπορεί αυτός να χαρακτηριστεί ως οιονεί μισθωτός ή οικονομικά εξαρτημένος αυτοαπασχολούμενος, με αποτέλεσμα την μερική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Για να γίνει μία τέτοια άποψη δεκτή θα πρέπει η οικονομική του εξάρτηση<sup>74</sup> από μία εταιρεία ή από την πλατφόρμα να είναι τέτοια, ώστε να προσπορίζεται τα βασικά για τον βιοπορισμό του από αυτές<sup>75</sup>. Αν δεν υφίσταται ούτε τέτοια προστασία τότε η προστασία θα πρέπει να διενεργείται μέσω του δικαστικού ελέγχου των γενικών όρων συναλλαγών, όπου λόγω διαπραγματευτικής

---

<sup>72</sup>Βλ. αντί άλλων Άγγελος Στεργίου, Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι – Δημιουργώντας μία τρίτη κατηγορία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και την αυτοαπασχόληση, ΕΕργΔ 2008, σελ. 737 επ.

<sup>73</sup>Βλ. **Miriam A. Cherry- Antonio Aloisi**, "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach, American University Law Review: Vol. 66 : Issue 3 , Article 1, 2017, <http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1963&context=aulr>

<sup>74</sup>Για την θεωρία της οικονομικής εξάρτησης βλ. αναλυτικότερα **Ιωάννης Π. Κουκιάδης**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014, σελ. 226-228.

<sup>75</sup>Φυσικά στην περίπτωση αυτή πιο εύκολο θα είναι να προσαρμόσουμε την έννοια της εξάρτησης, να επιλέξουμε δηλαδή την οικονομική εξάρτηση και να εντάξουμε τον crowdworker στο προστατευτικό πεδίο της εργατικής νομοθεσίας εκκινώντας από αυτήν. Άλλωστε, η προσωπική – νομική εξάρτηση αποτελούσε μία ενδεδειγμένη λύση όσο ακόμα υπήρχε η μοναδικότητα στον εργοδότη. Πλέον, η διάσπαση των επιχειρήσεων και η παράλληλη ανάπτυξη των νέων ψηφιακών τεχνολογιών απαιτεί μεγαλύτερη ακόμα προσαρμογή.

μειονεξίας, δεσπόζει η αρχή της προστασίας του ασθενέστερου μέρους της συμβατικής σχέσης<sup>76</sup>.

#### IV.O CROWDWORKER ΩΣ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ

Με βάση τα υιοθετούμενα από τη νομολογία κριτήρια νομικής και προσωπικής εξάρτησης, ο crowdworker βρίσκεται πιο κοντά στην έννοια του ανεξάρτητα απασχολούμενου και όχι σε αυτήν του εξαρτημένου εργαζόμενου μισθωτού. Ζήτημα διευθυντικού δικαιώματος εξαρχής δεν τίθεται, καθώς ο ο crowdworker καθορίζει μόνος του τόσο τον χρόνο όσο και τον τόπο στον οποίο εργάζεται. Οι ενδείξεις αυτές φαίνεται να συνηγορούν υπέρ του χαρακτήρα του ως αυτοαπασχολούμενου, είτε με την μορφή του ελεύθερου επαγγελματία, είτε με την μορφή της σύμβασης έργου. Έτσι και αν ακόμα υποκρύπτεται στοιχείο εξάρτησης, προκειμένου αυτό να ανευρεθεί θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε τα κατάλληλα ερμηνευτικά εργαλεία. Το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης θα μπορούσε, σε αυτήν την περίπτωση, να διαδραματίσει σπουδαίο ρόλο<sup>77</sup>, διευκολύνοντας το έργο του ερμηνευτή του δικαίου στην προσπάθειά του για την ανίχνευση του ορθού χαρακτηρισμού.

Εξάλλου, μπορούμε να αναφέρουμε ενδεικτικά την πρόσφατη απόφαση του Εργατοδικείου του Λονδίνου που έκρινε ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός δύο οδηγών της Uber δεν είναι εκείνος των αυτοαπασχολούμενων αλλά αυτός των “workers” – μισθωτών. Η απόφαση αυτή δεν αφορά το crowdworking αυτό καθαυτό, μπορεί ωστόσο να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο στα χέρια ενός νομικού για να βρεθεί λύση στο ρυθμιστικό αυτή τη στιγμή κενό τόσο για τις διαδικτυακές πλατφόρμες, όσο και για την εργασία μέσω αυτών. Εδώ αντιμετωπίζεται κριτικά από το δικαστήριο η περίπτωση των οδηγών, οι οποίοι εμφανίζονταν ως ανεξάρτητοι επιχειρηματίες.

---

<sup>76</sup>Βλ. **Wolfgang Däubler**, ο.π., Rn. 448a επ. για τον crowdworker ως καταναλωτή. Για την προστασία του καταναλωτή σύμφωνα με τον ν. 2251/1994, βλ. αντί όλων **Μιχαήλ Π. Σταθόπουλος**, Γενικό ενοχικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, 2004, σελ. 724 επ. Τέλος, για την άμεση εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας βλ. **Δημήτρης Λαδάς**, Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007

<sup>77</sup>Βλ. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1289 επ. Επίσης, σχετικά, βλ. **Φωτεινή Δ. Δερμιτζάκη**, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στο πεδίο έντασης και συνάντησης των διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων – Προς μια τελεολογική και διαλεκτική προσέγγιση, ΕΕργΔ 2009, σελ. 95 επ., **Δημήτρης Α. Τραυλός Τζανετάτος**, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας. Προβλήματα νομικού χαρακτηρισμού, ΕΕργΔ 1994, 600 επ., **Δημήτρης Ζερδελής**, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ. 11 επ.

Οι πλατφόρμες δεν παρουσιάζονται ως εργοδότες, αλλά ως καθαροί διαμεσολαβητές, που διευκολύνουν τις συναλλαγές στην αγορά. Η θέση αυτή κλονίστηκε, στις 11 Μαΐου 2017, στις προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα του ΔΕΕ Maciej Szpunar για την υπόθεση C-434/15<sup>78</sup>, όπου η πλατφόρμα Uber χαρακτηρίστηκε ως «υπηρεσία στον τομέα των μεταφορών». Ο γενικός εισαγγελέας διευκρίνισε ότι «οι οδηγοί που εργάζονται στην πλατφόρμα Uber δεν επιδιώκουν αυτόνομη δραστηριότητα ανεξάρτητη από την πλατφόρμα. Αντίθετα, η δραστηριότητα αυτή υπάρχει μόνο λόγω της πλατφόρμας, χωρίς την οποία δεν θα είχε νόημα»

Από την άλλη μεριά είναι πλέον αδιαμφισβήτητο ότι η οικονομία της πλατφόρμας έχει οδηγήσει στη δημιουργία δυσχερών ζητημάτων νομικού χαρακτηρισμού, όπου διαρκώς ενισχύεται το σχήμα του αυτοαπασχολούμενου ανεξάρτητου επιχειρηματία. Η έννοια του μισθωτού, όσο προχωράει η ψηφιοποίηση της εργασίας, συνεχώς ρευστοποιείται. Σημειωτέον ότι οι πλατφόρμες θεωρούν τους crowdworkers, δυνάμει μάλιστα των οικείων γενικών όρων συναλλαγών, ως αυτοαπασχολούμενους.

Παραδοσιακά, ένας ανεξάρτητος επαγγελματίας είναι αυτός που εργάζεται απευθείας για την αγορά και όχι για κάποιον τρίτο. Είναι το άτομο που δουλεύει για οργανισμούς και επιχειρήσεις, δίχως να εντάσσεται σε αυτές. Οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες έχουν την δική τους οργάνωση και έχουν και την ελευθερία της επιλογής ή μη ενός έργου ή μιας εργασίας. Επίσης, αναλαμβάνουν εξ ολοκλήρου τον επιχειρηματικό κίνδυνο.

Έτσι, ο crowdworker δεν ταιριάζει στην παραδοσιακή έννοια του μισθωτού, καθώς του ανήκουν τα εργαλεία και τα υλικά που απαιτούνται για την εργασία, ενώ επιλέγει το πότε, το πόσο, το πώς και το πού θα εκτελέσει την εργασία. Για το λόγο αυτό, θα είναι κομβικής σημασίας να ανακαλύψουμε το αν και κατά πόσο παραμένει ο εργαζόμενος στην πλατφόρμα μέσα στο οργανωτικό της πεδίο και υπό τον έλεγχο της εταιρείας, άλλως φαίνεται ενδεδειγμένη η χρησιμοποίηση του ως άνω κριτηρίου της οικονομικής εξάρτησης<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup><http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=775562>

<sup>79</sup>Βλ. σχετικά και **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1987, σελ. 103, όπου και προτείνεται η οικονομικο-κοινωνική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη του, ως κριτήριο της εξαρτημένης εργασίας.

## V.Η ΕΡΓΑΤΟΔΙΕΘΝΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ CROWDSOURCING

Στο βαθμό που τα πλήθη είναι, κατ' εξαίρεση, εργαζόμενοι, υπάρχει μια διασυνοριακή "σχέση εργασίας στο Internet". Ποιό δίκαιο ισχύει σε μια τέτοια περίπτωση έχει ήδη καθοριστεί. Ακόμη, πρέπει να αποσαφηνιστεί το εφαρμοστέο δίκαιο, εάν ο πλήρης "εργάτης" είναι εργαζόμενος, ή πρέπει να αντιμετωπιστεί μόνο ως αυτοαπασχολούμενος. Είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη ότι οι πλατφόρμες, καθώς και οι πελάτες, γενικά κάνουν επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου στους όρους και τις προϋποθέσεις τους. Για το Twago και το Clickworker εφαρμόζεται το γερμανικό δίκαιο, ο νόμος της Μασαχουσέτης ισχύει για το Amazon Mechanical Turk, ο νόμος της Νέας Νότιας Ουαλίας στο αυστραλιανό Freelancer.com. Η ισχυρότερη πλευρά επιλέγει πάντοτε το δίκαιο που της είναι πιο οικείο.

Τέτοιες ρήτρες νομικής επιλογής επιτρέπονται καταρχήν. Για τους εργαζόμενους, ωστόσο, μια τέτοια συμφωνία έχει περιορισμένο πεδίο εφαρμογής. Οι υποχρεωτικές διατάξεις της χώρας όπου βρίσκεται ο τόπος υπηρεσίας εξακολουθούν να ισχύουν σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 1 του κανονισμού 593/2008 Ρώμη I. Εάν ένα εργαζόμενο πλήθος (crowd), εργάζεται στη Γερμανία για παράδειγμα, ισχύουν υποχρεωτικά γερμανικά πρότυπα, όπως το KSchG και το BetrVG, ακόμη και αν, για παράδειγμα, ο νόμος ενός ομοσπονδιακού κράτους των ΗΠΑ ή ενός του αυστραλιανού εδάφους έχει κηρυχθεί εφαρμοστέος στους Γενικούς Όρους και Προϋποθέσεις. Αυτή η αρχή ισχύει και για τους εργαζόμενους που είναι όμοιοι με τους εργαζόμενους επειδή προστατεύονται κατά παρόμοιο τρόπο. Ελλείψει ρήτρας διαιτησίας, το άρθρο 8 παράγραφος 2 του κανονισμού **593/2008** ή «Ρώμη I»<sup>80</sup> προβλέπει ότι το δίκαιο του τόπου όπου η εργασία είναι συνήθης. Έτσι, π.χ. το γερμανικό δίκαιο εφαρμόζεται σε έργο που έγινε στη Γερμανία.

Εάν ο crowdworker ενεργεί ως αυτοαπασχολούμενος, το άρθρο 3 παράγραφος 1 του κανονισμού Ρώμη I προβλέπει πλήρεις συμφωνίες για το εφαρμοστέο δίκαιο, δηλαδή χωρίς τον περιορισμό όσον αφορά τα υποχρεωτικά πρότυπα. Αυτό σημαίνει ότι ισχύουν μόνο οι νόμοι της Αυστραλίας, της Γερμανίας ή των ΗΠΑ. Εάν μια τέτοια συμφωνία δεν είναι έγκυρη ή είναι άκυρη για οποιονδήποτε λόγο, εφαρμόζεται το άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο β) του κανονισμού Ρώμη I. Δεδομένου ότι οι δραστηριότητες ενός crowdworker είναι «συμβάσεις παροχής υπηρεσιών», εφαρμόζεται ο νόμος του κράτους στο οποίο έχει τη συνήθη διαμονή του

---

<sup>80</sup>Βλ. Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017, σελ. 10 επ. και τις εκεί παραπομπές.



ο παρέχων τις υπηρεσίες. Η έννοια των "υπηρεσιών" ερμηνεύεται ευρέως, έτσι ώστε να καλύπτονται όλες οι μορφές δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν καλύπτονται από τη "σύμβαση παροχής υπηρεσιών". Το γερμανικό δίκαιο θα ισχύει για πολλούς που εργάζονται στη Γερμανία, αλλά η απουσία νομικής επιλογής θα αποτελούσε μια απόλυτη εξαίρεση στην πράξη.

Όσον αφορά το ότι ο crowdworker πρέπει να χαρακτηριστεί ως καταναλωτής, η επιλογή του νόμου έχει περιορισμένο αποτέλεσμα, παρόμοιο με τον εργαζόμενο και το πρόσωπο που ομοιάζει με εργαζόμενο. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 2 της Σύμβασης της Ρώμης, οι υποχρεωτικές διατάξεις προστασίας του καταναλωτή δεν ισχύουν στην προκειμένη περίπτωση. Ωστόσο, πρέπει να θυμόμαστε ότι μόνο ο crowdworker είναι ένας καταναλωτής που εργάζεται "περιστασιακά" σε αυτή τη μορφή. Μόλις λάβει χώρα μια προγραμματισμένη και μακροπρόθεσμη δραστηριότητα, γίνεται επιχειρηματίας και ΔΕΝ μπορεί πλέον να υπαχθεί στο άρθρο 6 παράγραφος 2 του κανονισμού Ρώμη I.

Εάν εφαρμόζεται αλλοδαπό δίκαιο λόγω της επιλογής του δικαίου, τίθεται το ερώτημα αν μεμονωμένες διατάξεις του ελληνικού δικαίου μπορούν παρ' όλα αυτά να εφαρμοστούν ως αποκαλούμενα πρότυπα παρέμβασης κατά την έννοια του άρθρου 9 του κανονισμού Ρώμη I. Σύμφωνα με τον ορισμό που δίδεται, πρέπει να υπάρχουν υποχρεωτικές διατάξεις: *«Οι υπερισχύουσες διατάξεις αναγκαστικού δικαίου είναι κανόνες η τήρηση των οποίων κρίνεται πρωταρχικής σημασίας από μια χώρα για τη διασφάλιση των δημοσίων συμφερόντων της, όπως π.χ. της πολιτικής, κοινωνικής ή οικονομικής οργάνωσής της, σε τέτοιο βαθμό ώστε να επιβάλλεται η εφαρμογή τους σε κάθε περίπτωση που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής τους, ανεξάρτητα από το δίκαιο που κατά τα άλλα είναι εφαρμοστέο στη σύμβαση σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό»*<sup>81</sup>. Οι κανόνες ή οι ομάδες κανόνων πρέπει να καθορίζονται με την ερμηνεία. Οι κανόνες που ισχύουν εδώ πρέπει να διαφοροποιούνται.

Σε κάποιες περιπτώσεις πάντως μπορούμε να επιχειρηματολογήσουμε υπέρ της υπάρξεως σύμβασης εργασίας. Μάλιστα το άρθρο 8 του Κανονισμού Ρώμη I καθορίζει ότι στις περιπτώσεις αυτές, η επιλογή εφαρμοστέου δικαίου από τα μέρη δεν μπορεί να οδηγήσει στο να στερηθεί ο εργαζόμενος της προστασίας που θα είχε ελλείψει επιλογής, οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του εργατικού δικαίου του κράτους στο οποίο παρέχει συνήθως την εργασία του εφαρμόζονται κατ' ελάχιστο.

---

<sup>81</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=EL>

Όσο για το ζήτημα της δικαιοδοσίας στο διεθνές πεδίο, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 1 του Κανονισμού **1215/2012**<sup>82</sup> ο χαρακτηρισμένος ως μισθωτός crowdworker απολαμβάνει της ειδικής συντρέχουσας δωσιδικίας του τόπου συνήθους παροχής της εργασίας του, ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης έχει την έδρα του σε κράτος-μέλος ή σε τρίτο κράτος. Το ίδιο δε μπορεί να υποστηριχθεί ερμηνευτικά και στα οιονεί μισθωτά πρόσωπα λόγω αντίστοιχης ανάγκης προστασίας. Σε περίπτωση ωστόσο που δούμε τον crowdworker ως αυτοαπασχολούμενο τα παραπάνω δεν τυγχάνουν εφαρμογής. Όταν ο crowdsourcer έχει την έδρα του σε άλλο κράτος μέλος, η σχετική αγωγή εγείρεται στην χώρα αυτή. Εφόσον δε η έδρα είναι τρίτο κράτος, το άρθρο 6 παρ. 1 του Κανονισμού παραπέμπει στο εκάστοτε ισχύον εφαρμοστέο δίκαιο. Βέβαια εφόσον υφίσταται ρήτρα παρέκτασης, η οποία αφορά γεννημένες διαφορές (άρθρο 23), ως αρμόδιο μπορεί να προβλέπεται ένα δικαστήριο δυσχερέστερα προσβάσιμο για τον crowdworker. Το καθεστώς των ρητρών παρέκτασης γίνεται δυσμενέστερο για έναν crowdworker, εφόσον χαρακτηριστεί ως αυτοαπασχολούμενος (άρθρο 25 παρ. 1 του Κανονισμού)<sup>83</sup>.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα υπάρχοντα δεδομένα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας, το crowdsourcing, συνεχίζει να αναπτύσσεται με αμείωτους ρυθμούς. Αυτό οδηγεί δίχως αμφιβολία σε νέα συρρίκνωση του πεδίου εφαρμογής του εργατικού δικαίου, καθώς σημειώνεται τάση φυγής από την εξαρτημένη εργασία με ταυτόχρονη μετατόπιση του κέντρου βάρους προς τις μορφές αυτοαπασχόλησης.

Σήμερα, συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργατικές οργανώσεις υπερασπίζονται τα δικαιώματα των crowdworkers και αναλαμβάνουν δράση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους σε πολλές χώρες. Ειδικότερα:

**Στο Ηνωμένο Βασίλειο**<sup>84</sup>:

---

<sup>82</sup>Βλ. **Χάρης Π. Παμπούκης**, Διεθνής δικαιοδοσία, αναγνώριση & εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές διαφορές : ο νέος αναθεωρημένος κανονισμός 1215 / 2012 Βρυξέλλες, Νομική Βιβλιοθήκη, 2014, **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017, σελ. 467 επ.

<sup>83</sup>Βλ. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1289 επ.

<sup>84</sup> <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/>

Ο κλάδος των Κούριερ και Εφοδιαστών των Ανεξάρτητων Εργαζομένων της Μεγάλης Βρετανίας που εδρεύει στο Λονδίνο κάνει πρωτοποριακό έργο υπεράσπισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη βρετανική βιομηχανία ταχυμεταφορών και εφοδιαστικής, συμπεριλαμβανομένων αυτοαπασχολούμενων για μεγάλες εταιρείες ταχυμεταφορών και εταιρείες διανομής τροφίμων όπως Deliveroo και UberEats. Η IWW Leeds συγκεντρώνει κεφάλαια για να υποστηρίξει επτά Κούριερ της Deliveroo οι οποίοι τιμωρήθηκαν ή απολύθηκαν ακριβώς επειδή οργανώθηκαν προκειμένου να επιτύχουν καλύτερη αμοιβή και ευνοϊκότερες συμβάσεις.

#### **Στη Σουηδία:**

Η Unionen έχει αναπτύξει ένα σχέδιο πιστοποίησης πλατφορμών για δίκαιες και κοινωνικά βιώσιμες συνθήκες εργασίας.

#### **Στην Αυστρία:**

Το ÖGB υποστηρίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων σε πλήθος. Επίσης, η GPA-DJP προσφέρει βοήθεια και καλεί τους crowdworkers να ενταχθούν στην Ένωση.

Το Αυστριακό Επιμελητήριο Εργασίας (Arbeiterkammer) κάνει πρωτοποριακό έργο που ερευνά τις συνθήκες εργασίας των crowdworkers.

#### **Στη Γερμανία:**

Η ver.di έχει πάνω από μια δεκαετία εμπειρίας που υποστηρίζει και εκπροσωπεί τα συμφέροντα των αυτοαπασχολούμενων, ιδιαίτερα των δημοσιογράφων.

Η IG Metall είναι ανοικτή σε αυτοαπασχολούμενους από την 1η Ιανουαρίου 2016, με έμφαση στους εργαζόμενους με βάση το πλήθος και την πλατφόρμα crowdsourcing. Από τον Απρίλιο του 2017, οι ανεξάρτητοι υπάλληλοι της IG Metall μπορούν να λάβουν ασφάλιση για νομικά έξοδα έως 100.000 ευρώ σε περιπτώσεις νομικών διαφορών με πελάτες.

#### **Στις Ηνωμένες Πολιτείες:**

Οι Teamsters 117 στο Σιάτλ και New York Taxi Workers Alliance κάνουν πρωτοποριακό έργο υπεράσπισης των δικαιωμάτων των οδηγών που εργάζονται για Uber, Lyft, και άλλες "εταιρίες δικτύου μεταφορών".

Η Ένωση Ελεύθερων Επαγγελματιών προσφέρει μοναδικές υπηρεσίες για ελεύθερους επαγγελματίες, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης και της κατάρτισης, και έχει εργαστεί με το Δημοτικό Συμβούλιο της Νέας Υόρκης για να περάσει το ορόσημο «Freelance Is Not Free» Act, υπερασπίζοντας τα δικαιώματα των ελεύθερων επαγγελματιών για να εξασφαλίσουν ότι πληρώνονται, το 2016.

Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει και το ψηφιακό forum «**Turkoptikon**»<sup>85</sup>, το οποίο αφορά την πασίγνωστη πλατφόρμα Amazon Mechanical Turk, και μέσω του οποίου αξιολογούνται οι εργοδότες, προκειμένου να υπάρξει αναβάθμιση ποιοτική στην λειτουργία του crowdworking<sup>86</sup>.

Τέλος, ήδη, από το 2015, με πρωτοβουλία της, ιδρυθείσας το 2011, πλατφόρμας Testbirds, διαμορφώθηκε ένας **Crowdsourcing Code of Conduct**<sup>87</sup>. Στην ίδια πρωτοβουλία συμμετείχαν οι πλατφόρμες Clickworker, Content.de, CrowdGuru, Streetspotr, AppJobber, Beshopscout και Bugfinders<sup>88</sup>, ενώ υποστηρίζεται από την Deutscher Crowdsourcing Verband e.V<sup>89</sup>.

---

<sup>85</sup>Το **Turkoptikon** πήρε το όνομά του από το panopticon, ένα σχέδιο επιτήρησης φυλακών που επινοήθηκε από τον Βρετανό φιλόσοφο Jeremy Bentham και το οποίο περίφημα αναλύθηκε από τον Γάλλο φιλόσοφο Michel Foucault. Η πανοραμική φυλακή είναι στρογγυλή, με πυλώνα στο κέντρο. Ο πύργος δεν αποκαλύπτει εάν ο φύλακας είναι παρών, έτσι οι κρατούμενοι πρέπει να υποθέσουν ότι θα μπορούσαν να παρακολουθούνται ανά πάσα στιγμή. Η πιθανότητα επιτήρησης, λέει η θεωρία, προκαλεί τους κρατουμένους να πειθαρχούν τους εαυτούς τους. Το όνομα του Turkopticon παραπέμπει στο panopticon, δείχνοντας την ελπίδα ότι ο ιστότοπος θα μπορούσε όχι μόνο να κρατήσει τους εργοδότες υπόλογους, αλλά και να προκαλέσει καλύτερη συμπεριφορά.

<sup>86</sup>Βλ. αναλυτικότερα για το Turkopticon και το Amazon Mechanical Turk, **M. Six Silberman and Lilly Irani**, Operating an Employer Reputation System: Lessons From Turkopticon, 2008-2015, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, [http://wtf.tw/text/operating\\_an\\_employer\\_reputation\\_system\\_preprint.pdf](http://wtf.tw/text/operating_an_employer_reputation_system_preprint.pdf)

<sup>87</sup> <http://crowdsourcing-code.com/>

<sup>88</sup>Όλες οι πλατφόρμες που συμμετείχαν στην προώθηση του συγκεκριμένου Code of Conduct εξακολουθούν να χαρακτηρίζουν τους crowdworkers που εργάζονται σε αυτές ως *αυτοαπασχολούμενους*, με βάση τα στοιχεία που παρέχονται από το faircrowd.work. Η πλατφόρμα Content.de για κάθε εργασία που έχει ολοκληρωθεί συμβάλλει στη γερμανική "Κοινωνική ασφάλιση καλλιτεχνών" (Künstlersozialkalkse) για λογαριασμό του συγγραφέα.

<sup>89</sup> <http://www.crowdsourcingverband.de/>

Στην **Ελλάδα** ακόμα δεν έχουμε συλλάβει το πλήρες οικονομικό μέγεθος της κατά παραγγελία οικονομίας ή οικονομίας διαμοιρασμού<sup>90</sup>. Εκτιμάται ότι τα παγκόσμια έσοδά της θα φτάσουν από 15 δισεκατομμύρια δολάρια στα 335 δισεκατομμύρια δολάρια μέχρι το 2025, ενώ μόνο στην πλατφόρμα Crowdflower εργάζονται περίπου 5 εκατομμύρια crowdworkers. Στην Ευρώπη<sup>91</sup> μόνο το 2015 τα ακαθάριστα έσοδα από τις συνεργατικές πλατφόρμες και τους παρόχους στην ΕΕ ανήλθαν σε 28 δισεκατομμύρια EUR. Σε πέντε βασικούς τομείς της ΕΕ τα έσοδα σχεδόν διπλασιάστηκαν σε σχέση με το προηγούμενο έτος και θα συνεχίσουν την έντονη ανοδική πορεία<sup>92</sup>. Από το 2013 σημειώνεται έντονη ανάπτυξη, με αυξημένους ρυθμούς το 2015 λόγω των σημαντικών ποσών που επένδυσαν μεγάλες πλατφόρμες για την επέκταση των δραστηριοτήτων τους στην Ευρώπη. Ορισμένοι εμπειρογνώμονες εκτιμούν ότι στο μέλλον η συνεργατική οικονομία μπορεί να συνεισφέρει 160 - 572 δισεκατομμύρια EUR στην οικονομία της ΕΕ.

Η οικονομία κατά παραγγελία έχει αντιμετωπιστεί εκτενώς στη δημοσιογραφική βιβλιογραφία, ενώ η ακαδημαϊκή λογοτεχνία είναι μάλλον περιορισμένη. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη διαθέσιμων δεδομένων για την ανάλυση αυτού του νέου φαινομένου. Οι λίγες ακαδημαϊκές συνεισφορές που υπάρχουν ως επί το πλείστον περιγραφικού ή ποιοτικού χαρακτήρα και συχνά παρέχουν μόνο ανεπίσημα στοιχεία. Ως αποτέλεσμα, είναι δύσκολο να υπάρξουν συστάσεις πολιτικής, ιδίως στον τομέα της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, είναι δυνατόν να κατανοήσουμε και να εξηγήσουμε τους πιθανούς άξονες κατά τους οποίους θα μπορούσε να αναπτυχθεί η ρύθμιση η οποία θα ήταν καλύτερη για το κοινωνικό σύνολο.

---

<sup>90</sup>Βλ. ο.π., **Paaria Maselli, Karolien Lenaerts and Miroslav Beblavý**, Five things we need to know about the on-demand economy, CEPS ESSAY No. 21 / 8 January 2016, σελ. 3, για την σημασία που θα αποκτήσει η οικονομία κατά παραγγελία.

<sup>91</sup>Βλ. **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία, Βρυξέλλες 2.6.2016, σελ. 2, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EL/COM-2016-356-F1-EL-MAIN-PART-1.PDF>

<sup>92</sup>Εκτιμάται ότι οι συνεργατικές πλατφόρμες που επιχειρούν σε πέντε βασικούς τομείς της συνεργατικής οικονομίας σημείωσαν το 2015 έσοδα της τάξης των 3,6 δισεκατομμυρίων EUR. Οι τομείς αυτοί είναι: καταλύματα (βραχυπρόθεσμη εκμίσθωση), μεταφορές επιβατών, υπηρεσίες οικιακής μέριμνας, επαγγελματικές και τεχνικές υπηρεσίες και συνεργατικές οικονομικές συναλλαγές. Όλα τα στοιχεία βασίζονται σε εκτιμήσεις της PwC Consulting στο πλαίσιο μελέτης που ανέθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Συγκεκριμένα, η ψηφιακή εποχή έχει αλλάξει δραματικά τις εργασιακές σχέσεις. Η τεχνολογία αλλάζει την οργάνωση των επιχειρήσεων με έναν τρόπο που κάνει τους εργαζόμενους - ως εξαρτημένους - λιγότερο αναγκαίους. Νέες εταιρείες, με βάση την «οικονομία της πλατφόρμας» ή τη λεγόμενη «συνεργατική οικονομία» και αφιερωμένοι στην σύνδεση των πελατών άμεσα με τους ατομικούς παρόχους υπηρεσιών, αναδύονται. Οι εταιρείες αυτές διεξάγουν ολόκληρη την κύρια δραστηριότητα τους μέσω των εργαζομένων τους οποίους κατατάσσουν ως αυτοαπασχολούμενους. Στο πλαίσιο αυτό, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζει μία πρόκληση, καθώς έχει να αντιμετωπίσει πολύ διαφορετική πραγματικότητα από εκείνη που υπήρχε κατά το χρόνο που δημιουργήθηκε. Ως εκ τούτου υπάρχει ανάγκη για μια νέα, ειδικότερη ρύθμιση της εργασίας.

**Ποιός θα είναι ο σωστός εργατικός νόμος για την οικονομία της πλατφόρμας;** Πρέπει οι εργαζόμενοι να κατατάσσονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή ως υπάλληλοι; Για ορισμένες από τις υπηρεσίες που ανατίθενται μέσω μιας πλατφόρμας, είναι πολύ δύσκολο να δοθεί ένας σαφής ορισμός. Μερικοί μελετητές<sup>93</sup> ισχυρίζονται ότι μια πιθανή λύση θα μπορούσε να είναι η δημιουργία μιας πιο ιδιαίτερης νομοθετικής πρωτοβουλίας για τους εργαζόμενους της οικονομίας κατά παραγγελία. Τα χαρακτηριστικά τους δεν ανταποκρίνονται πλήρως ούτε στον ορισμό των εργαζομένων ούτε στους αυτοαπασχολούμενους. Αυτή η σύγχυση επιβεβαιώνεται από τις διαφορετικές αποφάσεις διαφορετικών δικαστηρίων για το ίδιο θέμα. Η Επιτροπή Εργασίας της Καλιφόρνια δήλωσε ότι η Uber είναι πολύ περισσότερο από μια εταιρεία λογισμικού logistics που ταιριάζει με την προσφορά και τη ζήτηση. Ταυτόχρονα, το Εργατοδικείο του Λονδίνου, από την άλλη μεριά του Ατλαντικού, έκρινε ότι ορθός νομικός χαρακτηρισμός δύο οδηγών της Uber δεν είναι εκείνος των αυτοαπασχολούμενων αλλά αυτός των υπαλλήλων (employees). Η απόφαση αυτή μπορεί να μην αφορά το crowdworking αυτό καθαυτό, αφορά όμως την οικονομία κατά παραγγελία, οπότε μπορεί κάλλιστα να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο στα χέρια ενός ερμηνευτή του δικαίου προκειμένου να βρεθεί λύση στο ρυθμιστικό αυτή τη στιγμή κενό τόσο για τις διαδικτυακές πλατφόρμες, όσο και για την εργασία μέσω αυτών. Εδώ αντιμετωπίζεται κριτικά από το δικαστήριο η περίπτωση των οδηγών, οι οποίοι εμφανίζονταν ως ανεξάρτητοι επιχειρηματίες.

Στο πλαίσιο αυτής της συζήτησης χρήσιμο θα είναι και η έννοια του μισθωτού να διευρυνθεί, ώστε να συμπεριλάβει οποιεσδήποτε ψευδεπίγραφες συμβάσεις υφίστανται μεταξύ

---

<sup>93</sup>Adrián Todolí-Signes, "Uber economy": ¿employee, self-employed or a need of a special employment regulation?, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2900483](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2900483)

crowdworkers, crowdsourcers – πελατών και πλατφορμών. Ενώ, εφόσον γίνει μια γενναία μεταστροφή τόσο στην νομολογία<sup>94</sup>, όσο και στην νομοθεσία, τον πλέον σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που προαναφέραμε, ενόψει της διαμόρφωσης μιας ψηφιακής πλέον συλλογικής αυτονομίας<sup>95</sup>. Ειδικότερα, μπορούν να διαμορφώσουν μία σταθερή και κοινή γραμμή για όλους τους ενδιαφερόμενους παράγοντες όσον αφορά την συμμόρφωση με το εθνικό δίκαιο και τις διεθνείς αρχές, την διευκρίνιση του καθεστώτος απασχόλησης των crowdworkers, του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, των μισθών, της κοινωνικής προστασίας ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης των crowdworkers, την επίλυση των όποιων αναδυόμενων διαφορών ανάμεσα σε πελάτες (crowdsourcers) και crowdworkers, την διαφάνεια, την συνεχή βελτίωση και τις συνεργατικές σχέσεις εργασίας - διαχείρισης. Το κρίσιμο εν προκειμένω ζήτημα είναι να προστατευθεί ο crowdworker, καθώς ο οικονομικός κίνδυνος εξακολουθεί να τον βαραίνει. Η διάσπαση της εργασίας σε μικρότερα κομμάτια οδηγεί σε μία τέτοια επαναπροσέγγιση του δόγματος του Τείλορισμού, ώστε ο εργαζόμενος πολλές φορές να μην γνωρίζει καν ποιός είναι ο τελικός αποδέκτης της εργασίας του ή του αποτελέσματός της.

Τέλος, σύμφωνα με την ιδρυτική αρχή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO): «*Η εργασία δεν είναι εμπόρευμα*»<sup>96</sup>. Η συγκεκριμένη φιλοσοφία έχει σαφείς επιπτώσεις στην διαμόρφωση της πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης κεντρικότερα της προστασίας του δικαιώματος των εργαζομένων να οργανώνονται. Αυτή η αρχή - και οι συνέπειες της στην διαμόρφωση της πολιτικής- είναι εξίσου ζωτικής σημασίας για μια αξιοπρεπή κοινωνία στην «εποχή της πληροφορίας» όπως ήταν και στην εποχή της βιομηχανικής επανάστασης. Μία τεχνολογία της πληροφορίας, η οποία διαμορφώνεται με σύνεση, μπορεί να παρέχει σαφείς υποσχέσεις για την

---

<sup>94</sup>Επιμένουν τα δικαστήρια στην χρησιμοποίηση της προσωπικής – νομικής θεωρίας για την εξάρτηση, καίτοι πλέον ενόψει και της ανάπτυξης της ψηφιακής τεχνολογίας, ορισμένοι τύποι εργαζομένων μένουν ακάλυπτοι και έκθετοι στον οικονομικό κίνδυνο.

<sup>95</sup>Οκτώ ευρωπαϊκές πλατφόρμες, η γερμανική ένωση Crowdsourcing Association (Deutscher Crowdsourcing Verband) και η Γερμανική Ένωση Μεταλλουργών (IG Metall) ανακοίνωσαν σήμερα τη δημιουργία κοινού Γραφείου Διαμεσολαβητών (Ombuds Office). Η Υπηρεσία Διαμεσολάβησης θα επιφορτιστεί με την επίλυση των διαφορών μεταξύ των πολυάριθμων crowdworkers, των πελατών και των πλατφορμών, καθώς και με την επίβλεψη της εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας "Crowdsourcing Code" που εγκρίθηκε από τις πλατφόρμες, <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart>.

<sup>96</sup> "Labor is not a commodity."

επέκταση της προσβασιμότητας σε αξιοπρεπή εργασία με ταυτόχρονη ελαχιστοποίηση των κινδύνων εμπορευματοποίησής της.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Φωτεινή Δ. Δερμιτζάκη**, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στο πεδίο έντασης και συνάντησης των διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων – Προς μια τελολογική και διαλεκτική προσέγγιση, ΕΕργΔ 2009, σελ. 85 επ.
2. **Βικτωρία Σπ. Δούκα**, Μερική απασχόληση: το καθεστώς εργασίας των μερικώς απασχολουμένων στον ιδιωτικό τομέα, Εκδόσεις Σάκκουλας, 2004
3. **Βικτωρία Σπ. Δούκα**, Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας, ΔΕΝ 2008, σελ. 1 επ.
4. **Βικτωρία Σπ. Δούκα**, Από την Flexicurity στην Flexiprecarity; Το παράδειγμα των «περισσότερων ατυπικών» συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης-υβρίδιο του «μισθωτού-μετόχου», σε: Το νέο εργατικό δίκαιο, τιμητικός τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, 2014, σελ. 285 επ.
5. **Δημήτρης Ζερδελής**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015
6. **Δημήτρης Ζερδελής**, Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών 2017, τ. 23, τεύχ. 1, σελ. 17-32
7. **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή Ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία, Βρυξέλλες 2.6.2016, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EL/COM-2016-356-F1-EL-MAIN-PART-1.PDF>
8. **Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών**, Γνωμοδότηση με θέμα «Η τοπική και περιφερειακή διάσταση της οικονομίας του διαμοιρασμού», δημοσιευμένη στις 10.2.2016 στην επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, [http://publications.europa.eu/resource/cellar/0ba22251-cfc5-11e5-a4b5-01aa75ed71a1.0005.03/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/0ba22251-cfc5-11e5-a4b5-01aa75ed71a1.0005.03/DOC_1)
9. **Ιωάννης Π. Κουκιάδης**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012

10. **Ιωάννης Δ. Κουκιιάδης**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014
11. **Σταματία Κωνηγοπούλου**, Προσωρινή απασχόληση : σύμφωνα με τον Ν 4052 / 2012, όπως τροποποιήθηκε από τους Ν 4093 / 2012 και 4254 / 2014, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015
12. **Δημήτρης Λαδάς**, Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007
13. **Χάρης Π. Παμπούκης**, Διεθνής δικαιοδοσία, αναγνώριση & εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές διαφορές : ο νέος αναθεωρημένος κανονισμός 1215 / 2012 Βρυξέλλες, Νομική Βιβλιοθήκη, 2014
14. **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1987
15. **Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου**, Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 2/1997, σελ. 136 επ.
16. **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Η Προσωρινή Απασχόληση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007
17. **Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου**, Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2016, τ. 72, τεύχ. 1684, σελ. 97-115
18. **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Βασικοί Εργατικοί Νόμοι, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017
19. **Ιωάννης Β. Σκανδάλης**, Χρόνος Εργασίας – Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας, 2017
20. **Νίκος Σμυρναίος**, Digital Labor, Uberization, Crowdsourcing: Εργασία και εκμετάλλευση στην ψηφιακή εποχή, 17 Απριλίου 2016, <http://ephemeron.eu/1848>
21. **Μιχαήλ Π. Σταθόπουλος**, Γενικό ενοχικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, 2004
22. **Άγγελος Στεργίου**, Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι – Δημιουργώντας μία τρίτη κατηγορία ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και την αυτοαπασχόληση, ΕΕργΔ 2008, σελ. 737 επ.

23. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Οικονομική Κρίση και Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2013
24. **Δημήτρης Α. Τραυλός Τζανετάτος**, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας. Προβλήματα νομικού χαρακτήρισμού, ΕΕργΔ 1994, 598 επ.
25. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία, Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ Δεκέμβριος 2016, σελ. 1289 επ.
26. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Εργατικό Δίκαιο, από την κρίση στη μετάλλαξη - Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;, ΕΕργΔ Ιανουάριος 2017, σελ. 17 επ.
27. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017
28. **Δημήτρης Α. Τραυλός-Τζανετάτος**, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 1, άρθρο δημοσιευμένο στις 2 Οκτωβρίου 2017 στον ιστότοπο SLpress, <https://slpress.gr/koinonia/o-psifiakos-kapitalismos-kai-i-metallaxi-tis-ergasias-1>
29. **Δημήτρης Α. Τραυλός – Τζανετάτος**, Ο ψηφιακός καπιταλισμός και η μετάλλαξη της εργασίας - 2, άρθρο δημοσιευμένο στις 4 Οκτωβρίου 2017 στον ιστότοπο SLpress, <https://slpress.gr/koinonia/o-psifiakos-kapitalismos-kai-i-metallaxi-tis-ergasias-2>
30. **Κωνσταντίνος Χατζηλάου**, Η νομική μεταχείριση των απασχολούμενων μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας από τον Γάλλο Νομοθέτη, Η ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ της ΕΔΕΚΑ - Δελτίο 1/ 2017.
31. **Antonio Aloisi**, Commoditized Workers: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, [https://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract\\_id=2637485](https://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2637485)
32. **Christiane Benner** (Hrsg.), Crowd Work - zurück in die Zukunft, Perspektiven digitaler Arbeit herausgegeben, Bund-Verlag, 2014
33. **Janine Berg and Valerio De Stefano**, Regulating work in the ‘gig economy’, Work in Progress forum for ILO experts, 10 July 2015, <https://iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy/>

34. **Janine Berg**, Income Security in the on – demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Conditions of work and employment series No. 74, 2016, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)
35. **Miriam A. Cherry**, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work (February 18, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2, 2016, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2734288](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288)
36. **Miriam A. Cherry - Antonio Aloisi**, "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach, American University Law Review: Vol. 66 : Issue 3 , Article 1, 2017, <http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1963&context=aulr>
37. **Olga Chesalina**, PLATFORM ECONOMY AS A CHALLENGE FOR SOCIAL SECURITY IN GERMANY, Paper prepared for presentation at the ‘5th Conference of the Regulating for Decent Work Network’ At the International Labour Office Geneva, Switzerland 3-5 July 2017
38. **Wolfgang Däubler, Thomas Klebe**, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, 1032 – 1041
39. **Wolfgang Däubler**, Internet und Arbeitsrecht: Web 2.0, Social Media und Crowdwork, BundVerlag, 2015, Rn. 446 επ.
40. **Wolfgang Däubler.**, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit und Recht. 8-9, 2016, σελ. 325 – 334
41. **David Durward, Ivo Blohm & Jan Marco Leimeister**, Crowd Work, Springer, 2016, [https://www.alexandria.unisg.ch/248501/1/JML\\_548.pdf](https://www.alexandria.unisg.ch/248501/1/JML_548.pdf)
42. **Alek Felstiner**, Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley J. Emp. & Lab. L. 143, 2011, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1593853](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853)
43. **Matthew W. Finkin**, Beclouded Work In Historical Perspective, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, University of Illinois College of Law Legal

44. **Frankfurt Paper on Platform-Based Work**, Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations, 6 Δεκεμβρίου 2016, σελ. 1-10, [https://www.igmetall.de/docs\\_20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf)
45. **Anne Green, Maria de Hoyos, Sally-Anne Barnes, Beate Baldauf and Heike Behle**, Exploratory Research on Internet - enabled Work Exchanges and Employability: Analysis and synthesis of qualitative evidence on crowdsourcing for work, funding and volunteers, Publications Office of the European Union, 2014, <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC85646.pdf>
46. **Ursula Huws**, “Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: Implications for occupational safety and health”, review article on the future of work, 2016, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
47. **Ursula Huws, Neil H. Spencer and Simon Joyce**, Crowd Work in Europe, FEPS STUDIES, Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, December 2016, <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>
48. **Panos Ipeirotis**, Demographics of Mechanical Turk, 2010, <http://www.behind-the-enemy-lines.com/2010/03/new-demographics-of-mechanical-turk.html>
49. **Francis Kessler**, Le « crowd work » ou la fin du droit du travail?, LE MONDE, 17.08.2015, [http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/08/17/le-crowd-work-ou-la-fin-du-droit-du-travail\\_4727655\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/08/17/le-crowd-work-ou-la-fin-du-droit-du-travail_4727655_1698637.html)
50. **Aniket Kittur et al.**, ‘The Future of Crowd Work’, paper presented at 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work, [www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf](http://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf)
51. **Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj, David Durward**, New Forms of Employment And IT –Crowdsourcing, 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, 2015,

[http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/381/New\\_Forms\\_of\\_Employment\\_And\\_IT\\_-\\_Crowdsourcing\\_20160218.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/381/New_Forms_of_Employment_And_IT_-_Crowdsourcing_20160218.pdf)

52. **Ilaria Maselli, Karolien Lenaerts and Miroslav Beblavý**, Five things we need to know about the on-demand economy , CEPS Essay No. 21, 8 January 2016, <https://www.ceps.eu/publications/five-things-we-need-know-about-demand-economy>
53. **Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas, Elias Gerogiannis**, Eurofound, European Monitoring Centre on Change, New forms of employment, 2015, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
54. **Julia Neugebauer, Thomas Klebe**, Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?, Arbeit und Recht Jg. 62, H., 2014, σελ. 4-7
55. **Adalberto Perulli**, Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μελέτη με θέμα την οικονομικά εξαρτημένη/οιονεί εξαρτημένη εργασία, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 19 Ιουνίου 2003, [http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study\\_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_el.pdf)
56. **Jeremias Prassl**, The Concept of the Employer, Oxford: Oxford University Press, 2015
57. **Jeremias Prassl and Martin Risak**, Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, <http://www.labourlawresearch.net/papers/uber-taskrabbit-co-platforms-employers-rethinking-legal-analysis-crowdwork>
58. **Jeremias Prassl**, Are Uber, Mechanical Turk, and other ‘Crowdwork’ Platforms Employers?, 2017, <https://www.law.ox.ac.uk/research-and-subject-groups/research-collection-law-and-technology/blog/2017/02/are-uber-mechanical>
59. **Martin Risak and Johannes Warter**, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva, 8-10 July 2015, [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf)

60. **G. Saxton et al.**, Rules of Crowdsourcing: Models, Issues, and Systems of Control, Information Systems Management, Vol. 30, No. 1, 2013, σελ. 2-20, <https://www.acsu.buffalo.edu/~rkishore/papers/Saxton-et-al-ISM-30-1-2013.pdf>
61. **M. Six Silberman, Lilly Irani and Joel Ross**, Ethics and tactics of professional crowdwork, Vol. 17, Issue 2, ACM Digital Library, 2010, σελ. 39-43, <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1869100&CFID=956991848&CFTOKEN=78575328>
62. **M. Six Silberman and Lilly Irani**, Operating an Employer Reputation System: Lessons From Turkopticon, 2008-2015, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, [http://wtf.tw/text/operating\\_an\\_employer\\_reputation\\_system\\_preprint.pdf](http://wtf.tw/text/operating_an_employer_reputation_system_preprint.pdf)
63. **Valerio de Stefano**, The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the «gig economy», Conditions of work and employment series No. 71, ILO, 2016, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)
64. **Adrián Todolí-Signes**, The “GIG economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?, Transfer: European Review of Labour and Research, Forthcoming, 2017, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2900483](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2900483)

## ΙΣΤΟΤΟΗΟΙ

1. <http://weareup.com/en/faircrowdwork-watch-trade-unions-in-the-era-of-the-multitude/>
2. <http://www.faircrowdwork.org/en/watch>
3. <https://el.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>
4. <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/>
5. <http://crowdsourcing-code.com/>
6. <http://www.crowdsourcingverband.de/>
7. <http://eur-lex.europa.eu>
8. <http://www.europarl.europa.eu>

9. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/el/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/el/)
10. <http://www.peopleperhour.com/>
11. <https://www.upcounsel.com/>
12. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/4/ETST1710240D/jo/texte>
13. <https://osha.europa.eu>
14. <http://www.axiomlaw.co.uk>
15. <https://www.igmetall.de>
16. <https://slpress.gr>