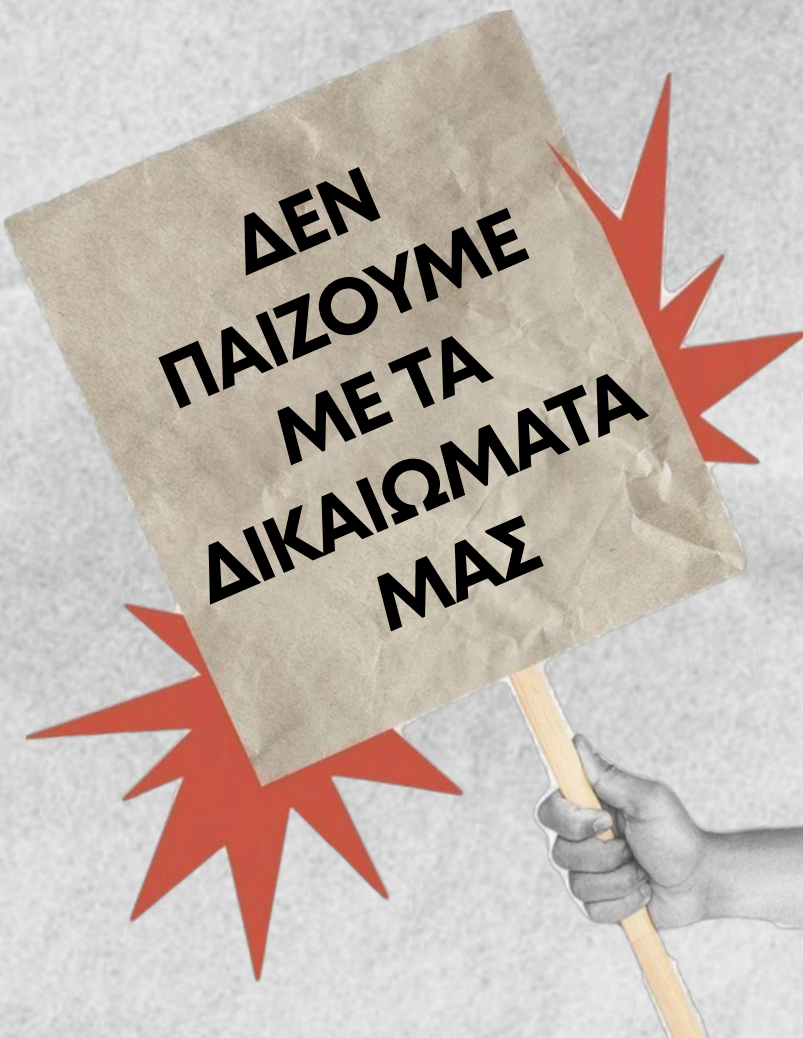
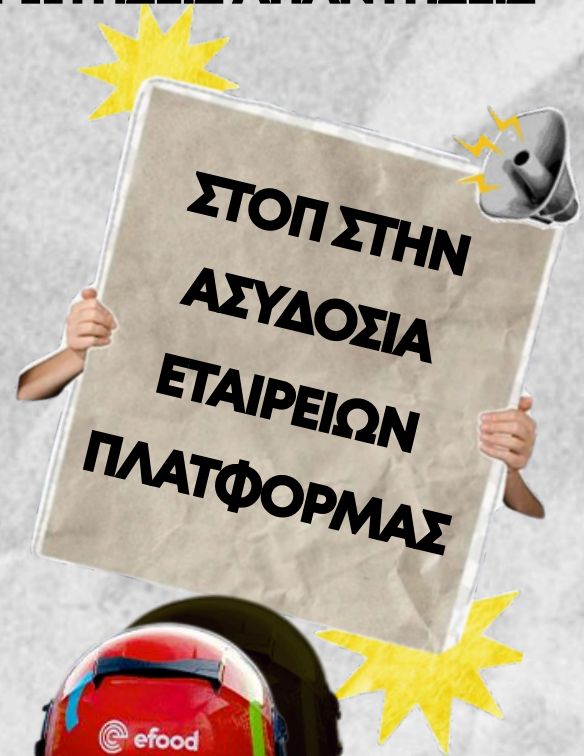




Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΜΑΣ

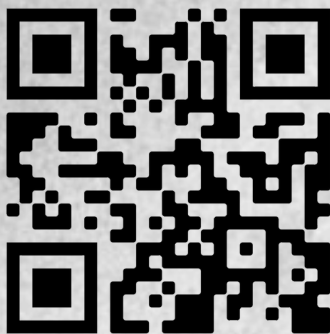
ΤΟ ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΠΟΥ ΚΑΤΑΘΕΣΑΜΕ
ΜΕ ΣΥΝΥΠΟΓΡΑΦΗ 14 ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ



Μέχρι τις 2 Δεκέμβρη πρέπει να ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία η ευρωπαϊκή Οδηγία για την εργασία στις ψηφιακές πλατφόρμες. Για εμάς τους διανομείς αυτό είναι σημαντικό, γιατί για πρώτη φορά μπαίνουν κανόνες για ζητήματα που αντιμετωπίζουμε καθημερινά: ποιος θεωρείται πραγματικός εργοδότης, πώς παίρνονται οι αποφάσεις από τον αλγόριθμο, τι δικαιώματα έχουμε απέναντι σε αυτές τις αποφάσεις και ποια ευθύνη έχουν οι εταιρείες.

Το σωματείο μας πρωτοστάτησε στην επεξεργασία του υπομνήματος που καταθέσαμε στη νομοπαρασκευαστική επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας. Το υπόμνημα έχει συνυπογραφεί από 14 σωματεία του κλάδου πανελλαδικά. Δεν πρόκειται απλώς για ένα νομικό κείμενο. Είναι οι δικές μας θέσεις και διεκδικήσεις, διατυπωμένες με συγκεκριμένες προτάσεις για το πώς πρέπει να αλλάξει το πλαίσιο που διέπει την εργασία μας. Θέλουμε η νέα νομοθεσία να βάλει πραγματικά όρια στις πλατφόρμες, να αναγνωρίζει τις ευθύνες τους και να κατοχυρώνει δικαιώματα για όλους τους διανομείς.

Θέλουμε η νέα νομοθεσία να βάλει πραγματικά όρια στις πλατφόρμες, να αναγνωρίζει τις ευθύνες τους και να κατοχυρώνει δικαιώματα για όλους τους διανομείς. Στις επόμενες σελίδες εξηγούμε με απλά λόγια τι ζητάμε και τι σημαίνουν οι προτάσεις μας για την καθημερινή μας δουλειά. **Ολόκληρο το υπόμνημα μπορείτε να το δείτε σκανάροντας το QR ή μπαίνετε στο site μας efood-union.gr.**



ΔΙΚΑΙΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αν η πλατφόρμα οργανώνει συνολικά την εργασία μας, αυτό πρέπει να αναγνωρίζεται και από τον νόμο. Δεν μπορεί να έχει σημασία μόνο τι γράφει το συμβόλαιο που μας βάζουν να υπογράψουμε. Στο υπόμνημά μας θέσαμε συγκεκριμένα κριτήρια για το πότε πρέπει να θεωρείται ότι η πλατφόρμα ασκεί ουσιώδη οργάνωση, διεύθυνση, έλεγχο στην εργασία μας.

Προτείνουμε την ενεργοποίηση μαχητού τεκμηρίου ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης σχέσης εργασίας όταν οι εταιρίες πλατφόρμες:

α. οργανώνουν και κατανέμουν την εργασία μέσω συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης,

β. επηρεάζουν ή καθορίζουν την αμοιβή,

γ. αξιολογούν την απόδοση,

δ. επιβάλλουν περιορισμούς ή κυρώσεις,

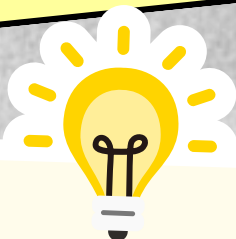
ε. ελέγχουν την πρόσβαση στην εργασία ή διαμορφώνουν με οποιονδήποτε τρόπο τους ουσιώδεις όρους παροχής της.

στ. διαθέτουν και διαχειρίζονται το πελατολόγιο και τις εμπορικές σχέσεις που αποτελούν αντικείμενο της παρεχόμενης υπηρεσίας

Σήμερα, ο διανομέας καλείται να αποδείξει ότι εξαρτάται από την πλατφόρμα, ενώ τα κρίσιμα στοιχεία για το πώς οργανώνεται και ελέγχεται η εργασία βρίσκονται στην ίδια την πλατφόρμα. Η οδηγία κινείται στον αντίποδα: προβλέπει μαχητό τεκμήριο και μεταθέτει το βάρος της απόδειξης της freelancing εργασίας στην εταιρία.



Θα γίνω υποχρεωτικά μισθωτός;



Όχι. Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2831 δεν καταργεί στην πράξη την εργασία ως αυτοαπασχολούμενος (freelancer). Το σημαντικό είναι κάτι άλλο: Να μην μπορεί μια πλατφόρμα να ονομάζει κάποιον «freelancer», ενώ στην πραγματικότητα είναι αυτή που οργανώνει, ελέγχει και καθορίζει τη δουλειά μας. Και αυτό είναι το βασικό που πρέπει να κρατήσουμε. Η οδηγία δεν μας παίρνει επιλογές. Μας δίνει εργαλεία για να προστατεύσουμε τα δικαιώματά μας.



Θέλω να μετατραπώ σε μισθωτός εργαζόμενος. Πώς θα τα καταφέρω;



Στην πράξη η οδηγία μας δίνει ένα εργαλείο ώστε όσοι επιθυμούν να μπορούν να διεκδικήσουν την μετατροπή τους σε μισθωτούς με όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Προτείνουμε να νομοθετηθεί ένας γρήγορος και αποτελεσματικός δρόμος για αυτό και να μην παραπέμπετε η διαδικασία αποκλειστικά στα δικαστήρια. Δεν μπορεί η διεκδίκηση ενός βασικού εργασιακού δικαιώματος να μετατρέπεται σε μια πολυετή δικαστική διαδικασία. Μια τέτοια καθυστέρηση ευνοεί στην πράξη μόνο τις εταιρείες.

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΣΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΛΓΟΡΙΘΜΟΥ

Καθημερινά βιώνουμε τις αυθαιρεσίες του αλγορίθμου και τις μονομερείς αποφάσεις των εταιριών εις βάρος μας, όπως είναι οι ποινές των 15 ή 30 λεπτών ή τα «κλεισίματα» λογαριασμών. Το αίτημα είναι: Η αλγοριθμική διαχείριση πρέπει να πάψει να λειτουργεί ως ένας αδιαφανής μηχανισμός μονομερούς άσκησης εργοδοτικής εξουσίας και να υπόκειται σε διαφάνεια, λογοδοσία και ουσιαστικό έλεγχο.

Στην πράξη οι εταιρίες χρησιμοποιούν τον αλγόριθμο για να καταμερίζουν τις παραγγελίες, υπολογίζουν τις αμοιβές, αξιολογούν τους διανομείς, λαμβάνουν αυτοματοποιημένες αποφάσεις που επηρεάζουν την δουλειά μας, επιβάλλουν περιορισμούς και αποκλεισμούς.
Και όλα αυτά συμβαίνουν χωρίς να γνωρίζουμε πώς και με ποια κριτήρια λαμβάνονται οι αποφάσεις.



Αυτό δεν αφορά ένα τεχνικό, εξειδικευμένο θέμα που δε μας πέφτει λόγος;



Δεν ζητάμε να μας αποκαλύψουν κάθε τεχνική λεπτομέρεια ενός λογισμικού. Ζητάμε να γνωρίζουμε τους βασικούς κανόνες: πώς πληρωνόμαστε, πώς αξιολογούμαστε, πώς παίρνουμε παραγγελίες, πώς επηρεάζεται η πρόσβασή μας στη δουλειά και γιατί επιβάλλονται περιορισμοί ή αποκλεισμοί. Το «είναι απόφαση του αλγορίθμου» δεν μπορεί να αποτελεί απάντηση.



Στην πράξη τι μπορούμε να καταφέρουμε όταν θα εργαζόμαστε με διαφάνεια στον αλγόριθμο;



Σήμερα δε γνωρίζουμε με ποιο τρόπο η εταιρία μοιράζει τις παραγγελίες μεταξύ των διανομέων της και με ποιο τρόπο καθορίζονται οι αμοιβές. Ζητάμε διαφάνεια στις αμοιβές και την παραγγελιοδοσία. Επιπρόσθετα, η νέα ευρωπαϊκή Οδηγία προβλέπει ανθρώπινη εποπτεία και δυνατότητα επανεξέτασης σημαντικών αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Με απλά λόγια: Δεν μπορεί μια σοβαρή απόφαση για τη δουλειά μας να αφήνεται αποκλειστικά σε μια μηχανή. Ζητάμε να υπάρχει άνθρωπος που θα ελέγχει την απόφαση, να μας δίνεται εξήγηση, να μπορούμε να κάνουμε ένσταση και να υπερασπιστούμε τη δουλειά μας.

ΟΙ ΕΡΓΟΛΑΒΟΙ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΡΥΒΟΥΝ ΤΟΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η διεύρυνση των υπεργολαβικών μοντέλων στις εταιρείες-πλατφόρμες δημιουργεί ένα σύνθετο οργανωτικό σχήμα εργασίας, μέσα από το οποίο οι εταιρείες μπορούν να αποποιούνται ευθύνες και να μεταφέρουν τις υποχρεώσεις τους. Διεκδικούμε πλήρη ευθύνη των εταιριών πλατφόρμας για κάθε αυθαιρεσία του εργολάβου της.



Οι εργολάβοι εκμεταλλεύονται το προσωπικό στην διανομή (Έλληνες και μετανάστες) και δουλεύουν με χαμηλά μεροκάματα. Πώς θα σταματήσει αυτό;



Πάγια συνδικαλιστική διεκδίκηση και θέση των σωματείων είναι η κατάργηση των εργολάβων και η πρόσληψη των διανομένων από την εταιρεία. Μέχρι να καταργηθούν αυτές οι πρακτικές, οι νόμοι πρέπει να εμποδίζουν τις εταιρίες πλατφόρμες να κρύβονται πίσω από τους εργολάβους. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα και την ίδια προστασία. Με μια τέτοια ρύθμιση, μπαίνει νομοθετικό όριο στην ασυδοσία της εργοδοτικής «αλυσίδας» και περιορίζεται η δυνατότητα χρήσης εργολάβων για τη μεταφορά ή την αποφυγή εργοδοτικών ευθυνών.

ΣΑΦΗΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ, ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ FREELANCERS

Διεκδικούμε ελάχιστη εγγυημένη ωριαία αμοιβή για τους συναδέλφους freelancers, η οποία θα καλύπτει το σύνολο του χρόνου της βάρδιας, από τη στιγμή που ξεκινάμε την εργασία μας στην εφαρμογή μέχρι τη στιγμή που την ολοκληρώνουμε. Η αμοιβή αυτή πρέπει να ισχύει είτε εκτελούμε παραγγελίες είτε βρισκόμαστε σε αναμονή, ακόμη και όταν δεν μας ανατίθενται παραγγελίες με ευθύνη της πλατφόρμας. Η ελάχιστη εγγυημένη αμοιβή αποτελεί το κατώτατο όριο πληρωμής για κάθε ώρα εργασίας και όχι ένα ανώτατο όριο. Όταν οι αμοιβές που προκύπτουν από την εργασία μας είναι υψηλότερες, να καταβάλλεται το αντίστοιχο υψηλότερο ποσό. Παράλληλα, η βασική αμοιβή πρέπει να είναι διαφανής και να υπολογίζεται ξεχωριστά από τη χιλιομετρική αποζημίωση, την αποζημίωση για τη χρήση και τη συντήρηση του οχήματος και τα φιλοδωρήματα.

Ένα τέτοιο θεσπισμένο ελάχιστο μπορεί να μας προστατεύσει από τις αυθαίρετες αλλαγές των εταιριών στην διαμόρφωση των αμοιβών μας. Ο «επιχειρηματικός κίνδυνος» ανήκει στην πλατφόρμα και δε πρέπει να μεταφέρεται εξ ολοκλήρου στον διανομέα σε περιπτώσεις διακοπής εργασιών λόγω ανωτέρας βίας, ή σε δικαιώματα αναρρωτικής και ασθένειας. Στη περίπτωση του εργατικού ατυχήματος η εταιρία οφείλει να αναλαμβάνει την ευθύνη της, όπως κάθε εργοδότης και εμείς να επωφελούμαστε για την περίοδο που κρινόμαστε ακατάλληλοι για εργασία.



Η ευρωπαϊκή οδηγία δεν αναφέρει τα παραπάνω ζητήματα όρων εργασίας για τους freelancers. Πώς θα τα ενσωματώσει η εθνική νομοθεσία;



Αφού ένας δουλεύει ως freelancer, πώς θα μπορεί να χαρακτηριστεί το ατύχημα ως εργατικό; Και γιατί να του δοθεί ελάχιστη εγγυημένη αμοιβή ανά ώρα και δικαιώματα που απορρέουν από σχέση εξαρτημένης σχέσης εργασίας;



Πράγματι, η κοινοτική οδηγία δεν δίνει κατεύθυνση για τα συγκεκριμένα ζητήματα. Ωστόσο, αναγνωρίζει ρητά, στο άρθρο 26 παρ. 2, τη δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Αξιοποιούμε αυτή την διάταξη για να είμαστε συνεπείς με τις διεκδικήσεις που προτάξαμε όλα τα προηγούμενα χρόνια για τους συναδέλφους freelancers. Είναι αιτήματα δίκαια και αναγκαία για να μπει ένας φραγμός σε αυτό το υπάρχων ακανόνιστο πλαίσιο εργασίας



Ακόμη κι αν εργαζόμαστε ως freelancers, όταν η πλατφόρμα καθορίζει στην πράξη τους όρους της δουλειάς μας, πρέπει να αναλαμβάνει και τις αντίστοιχες ευθύνες. Η ελάχιστη εγγυημένη ωριαία αμοιβή είναι απαραίτητη, ώστε να πληρωνόμαστε για όλη τη διάρκεια της βάρδιας μας, είτε εκτελούμε παραγγελίες είτε περιμένουμε χωρίς να μας ανατίθενται δουλειές. Δεν γίνεται να χάνουμε εισόδημα επειδή η πλατφόρμα δεν μας δίνει παραγγελίες. Παράλληλα, πρέπει να προστατευόμαστε σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, όπως και σε κάθε περίπτωση που κινδυνεύει η υγεία και η ασφάλειά μας





Διεκδικούμε:

- α. Ελάχιστη εγγυημένη αμοιβή ανά ώρα**
- β. διαφάνεια στις αμοιβές**
- γ. κάλυψη εργατικού ατυχήματος/ δωρεάν παροχή ΜΑΠ.**

Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΑΣ ΤΟ ΕΠΟΜΕΝΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ

Όλα αυτά τα χρόνια, δουλεύοντας στις εταιρείες-πλατφόρμες, έχουμε διαπιστώσει ότι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι η ανισορροπία δύναμης. Η πλατφόρμα έχει τον αλγόριθμο, τα δεδομένα και το σύστημα. Ασκεί διευθυντική εξουσία, χωρίς μέχρι σήμερα να υπάρχει ένα αντίστοιχα ισχυρό κανονιστικό πλαίσιο που να βάζει σαφή όρια. Το νομοθετικό πλαίσιο πρέπει να αλλάξει.

Για να το καταφέρουμε, χρειάζεται συλλογική δράση και διεκδίκηση. Τα βήματα είναι συγκεκριμένα:

- α. Να συμμετέχουμε στις διαδικασίες του σωματείου, να συζητάμε και να συναποφασίζουμε,**
- β. Να συμμετέχουμε στις στάσεις εργασίας και στις απεργίες μέχρι την ψήφιση του νόμου.**

Εμείς θέλουμε κάτι ουσιαστικό: Τα σωματεία να έχουν λόγο στους κανόνες που καθορίζουν τη δουλειά μας. Να εργαζόμαστε με αξιοπρεπείς μισθούς, δικαιώματα, προστασία και ασφάλεια.

Η Οδηγία προβλέπει ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης. Το υπόμνημα που καταθέσαμε είναι η δική μας παρέμβαση στη διαδικασία διαμόρφωσης του νέου πλαισίου.

Αυτό, όμως, από μόνο του δεν αρκεί. Χρειάζεται η συλλογική μας δύναμη, ώστε να ασκήσουμε τις πιέσεις μας το επόμενο διάστημα. Αν δεν είμαστε εμείς που έχουμε λόγο για την εργασία μας, τότε ποιος είναι;

**ΟΛΟΙ ΚΑΙ ΟΛΕΣ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΣΤΙΣ 19
ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ, 18.30 ΕΚΑ (Γερανίου 28)**

**ΣΤΗ ΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ 22/10 (11:00-15:00), 12:00
στο Υπουργείο Εργασίας, Σταδίου 29, Αθήνα**

