

ΑΝΑΤΥΠΟ

Επιθεωρήσεως Εργατικού Δικαίου

Τόμος 82^{ος} (2023), σελ. 621-644

Antonio Aloisi

Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη

ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Επιμέλεια αφιερώματος:

Ματίνα Γιαννακούρου / Χριστίνα Δεληγιάννη-Δημητράκου

Antonio Aloisi | Φώτης Βέργης | Ματίνα Γιαννακούρου |

Χριστίνα Δεληγιάννη-Δημητράκου | Βικτωρία Δούκα |

Δημήτρης Ζερδελής | Δημήτριος Κουκιάδης | Βαρβάρα Πάλλη |

Achim Seifert | Χρυσafώ Τσούκα | Rolf Wank

Τόμος 82ος (2023) | Τεύχ. 6 (1851) | Σελ. 609-832



Από μηχανής αφεντικό: Οι εργοδοτικές εξουσίες στους χώρους εργασίας που διευθύνονται από αλγορίθμους και τεχνητή νοημοσύνη

Antonio Aloisi*

Είναι σε θέση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο να ανταποκριθεί στα λεγόμενα «αλγοριθμικά αφεντικά»; Τι θα συμβεί αν η τεχνολογία καταλήξει να διαταράξει τα παραδοσιακά όρια των κατ' αρχήν νόμιμων διευθυντικών εξουσιών; Η παρούσα μελέτη έχει ως στόχο να διαπιστώσει κατά πόσον η ψηφιακή αυτοματοποίηση έχει οδηγήσει στη διεύρυνση των οργανωτικών, ελεγκτικών και πειθαρχικών προνομίων που ήδη έχουν στη διάθεσή τους οι εργοδότες και οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Χρησιμοποιώντας απλή γλώσσα, η μελέτη διαιρείται σε τέσσερις ενότητες. Στην Ενότητα 2 εξετάζονται οι σκοποί της εργασιακής σχέσης και αποσαφηνίζεται η έννοια της εξουσιαστικής θέσης που κατέχουν οι εργοδότες. Στην Ενότητα 3 καταγράφονται οι πιο διαδεδομένες τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης και αλγορίθμων που εισβάλλουν σήμερα στον εργασιακό χώρο· στην ίδια ενότητα υποστηρίζεται ότι, παρά τις ετερογενείς χρήσεις τους, κοινός παρονομαστής είναι η δυνατότητα καταγραφής και επεξεργασίας πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να υποστηρίξουν τους διευθύνοντες υπαλλήλους στη λήψη εκτελεστικών αποφάσεων. Στην Ενότητα 4 εντοπίζονται οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν όταν διευρύνονται τα διευθυντικά προνόμια μέσω της υιοθέτησης αυτοματοποιημένων αποφάσεων, καθώς οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις, οι διαδικαστικοί περιορισμοί και οι αντισταθμιστικοί παράγοντες που προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις υφίστανται συνεχή πίεση. Υιοθετώντας μια πολυδιάστατη προσέγγιση, στην ενότητα αυτή προτείνονται διορθωτικά μέτρα που πηγάζουν από το δίκαιο προστασίας δεδομένων και της απαγόρευσης των διακρίσεων, τα οποία, σε συνδυασμό με την εργατική νομοθεσία, θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην τιθάσευση των αλγοριθμικών αφεντικών. Στην Ενότητα 5 διατυπώνονται ορισμένες συμπερασματικές παρατηρήσεις.

1. Εισαγωγή: Καλωδιώνοντας την αγορά εργασίας

Σε αντίθεση με τις κινδυνολογικές προβλέψεις για ένα πιθανό «μέλλον χωρίς εργασία», οι σύγχρονες τεχνολογίες δεν καθιστούν την ανθρώπινη εργασία περιττή¹. Ωστόσο, ενώ από τη μία μεριά οι ρηξικέλυτες τεχνολογικές καινοτομίες βρίσκουν εκπληκτικούς τρό-

* **Επίκουρος Καθηγητής, Νομική Σχολή Πανεπιστημίου ΙΕ, Μαδρίτη** (email: antonio.aloisi@ie.edu).

Το κείμενο αυτό δημοσιεύθηκε αρχικά στο **A. Lo Faro** (επιμ.), *New technologies and labour law. Selected topics*, Giappichelli, 2023 (τίτλος πρωτοτύπου: «*Boss ex machina: employer powers in workplaces governed by algorithms and artificial intelligence*»).

Η μετάφραση από τα Αγγλικά είναι του **Νικόλαου Α. Παπαδόπουλου**, Δ.Ν., Ερευνητή της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου του Τορίνου.

1. **C. Estlund**, *Automation Anxiety: Why and How to Save Work*, Oxford University Press, 2021.

πους για να αντικαταστήσουν επικίνδυνες, μονότονες και κοπιαστικές δραστηριότητες, από την άλλη οι τεχνολογίες, αναμφισβήτητα, καθιστούν πολλές εργασίες λιγότερο ευχάριστες, ασκώντας σημαντική πίεση στο περιεχόμενο, την αξία και τη διαθεσιμότητά τους. Αυτή η πραγματικότητα θα πρέπει να ωθήσει τόσο τους ερευνητές όσο και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να διευρύνουν την οπτική τους και να ξετάσουν την ποιοτική, αντί της ποσοτικής, διάσταση της ψηφιακής επανάστασης στον χώρο εργασίας.

Ο προϊών ψηφιακός μετασχηματισμός θέτει υπό αμφισβήτηση τους κανόνες και τα όρια που ρυθμίζουν την άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών — κανόνες και όρια που σχεδιάστηκαν σε εποχές προ της εμφάνισης των αλγορίθμων, οι οποίοι και συγκαταλέγονται μεταξύ των νέων εκείνων παραγόντων που αναδιαμορφώνουν σήμερα με ταχείς ρυθμούς τους χώρους εργασίας². Πράγματι, τα εργαλεία που βασίζονται στα δεδομένα (data-driven tools) συμβάλλουν στην αύξηση της άνωθεν εξουσίας που διατηρούν τα διευθυντικά στελέχη ταυτόχρονα, περιορίζουν σε πολύ σημαντικό βαθμό την ικανότητα δράσης των εργαζομένων, εισάγοντας τόσο έμμεσα αντικίνητρα όσο και φανερές κατευθυντήριες γραμμές που διαμορφώνουν συμπεριφορές και επιβάλλουν τη συμμόρφωση με αδιαφανή τρόπο. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να λειτουργούν σε ένα περιορισμένο περιβάλλον, όπου η ανάπτυξη πρωτοβουλίας αποθαρρύνεται υπέρ της συμμόρφωσης προς τους κανόνες³.

Κατά την τελευταία δεκαετία έχει χυθεί πολύ μελάνι σε σχέση με την κατάλληλη ταξινόμηση των εργαζομένων σε πλατφόρμες, με τις συζητήσεις να μαινόνται σχετικά με το αν οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι εξαρτημένοι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι και τι είδους προστασία δικαιούνται. Αρκετές μελέτες παρουσιάζουν μια εμπειριστατωμένη επισκόπηση των πολλαπλών νομικών προκλήσεων, που οξύνονται από την εμφάνιση των εργασιακών πλατφορμών τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Παρόλο που τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) έχουν πλέον αποφασίσει να εμπλακούν σε μια φιλόδοξη προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες⁴, θα χρειαστεί εντούτοις χρόνος για να απαντηθούν τα αινίγματα που αντιμετωπίζουμε σήμερα. Εν τω μεταξύ, μετά από χρόνια αμηχανίας, αρκετά δικαστήρια σε χώρες της Ευρώπης έχουν κάνει δεκτό ότι η κλασική εργοδοτική εξουσία μπορεί να ασκηθεί και μέσω των τεχνολογικών εργαλείων· με άλλα λόγια, η τεχνητή νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι έχουν αναγνωριστεί ως μηχανισμοί επιβολής εργοδοτικών εξουσιών στους εργαζομένους.

Αν και η νομολογία ποικίλλει αναλόγως των πραγματικών περιστατικών, και παρότι οι πλατφόρμες δεν είναι όλες ίδιες, πρέπει εντούτοις να αναγνωριστεί ότι η κύρια κληρονομιά της gig work μπορεί αναμφισβήτητα να περιγραφεί τόσο ως «μετάλλαξη» όσο και ως «ενίσχυση» της διευθυντικής εξουσίας, οι οποίες επιτεύχθηκαν χάρη σε διάφορες ψηφιακές τεχνικές και σχεδιαστικά χαρακτηριστικά. Ας θυμηθούμε εδώ λ.χ. τις αξιολογήσεις πελατών που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων, τα επιταχυνσιόμετρα (accelerometers) στα έξυπνα τηλέφωνα (smartphones) που υιοθετούνται για την παρακολούθηση της οδηγικής τους συμπεριφοράς, τα περιστασιακά ή τακτικά στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) που λαμβάνονται προκειμένου να επαληθευτεί η συμμόρφωση των εργαζομένων με τις οδηγίες που εκδίδουν οι πελάτες, ή τις εφαρμογές παρακολούθησης του

2. **A.J. Wood**, *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, European Commission, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 7, 2021.

3. **C. Véliz**, *If AI Is Predicting Your Future, Are You Still Free?*, *Wired*, 27 Δεκεμβρίου 2021 (<https://www.wired.com/story/algorithmic-prophecies-undermine-free-will>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

4. Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες, COM(2021) 762 final της 9ης Δεκεμβρίου 2021.

χρόνου εργασίας, που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του αριθμού των ωρών εργασίας και την αποτροπή της σπατάλης χρόνου στο διαδίκτυο εν ώρα εργασίας (cyberslacking)⁵.

Εν ολίγοις, η εργασία σε πλατφόρμες πιθανότατα θα μνημονεύεται ως πεδίο δοκιμών για τις τεχνολογίες και τις πρακτικές που εξαπλώνονται σήμερα σε όλη την αγορά εργασίας, τόσο στους παραδοσιακούς όσο και στους καινοτόμους κλάδους της⁶. Η πανδημία της COVID-19 έχει, με τη σειρά της, οδηγήσει σε ένα εκτεταμένο φαινόμενο *πλατφορμοποίησης* που γίνεται αισθητό από πολλούς εργαζομένους, τόσο εργάτες (blue-collar) όσο και υπαλλήλους (white-collar), οι οποίοι πλέον δύνανται να έχουν πρόσβαση στους χώρους εργασίας μόνον εφόσον περάσουν επιτυχώς από βιομετρικό έλεγχο του προσώπου, ενώ υποχρεούνται να αναφέρουν οι ίδιοι τον χρόνο που αφιερώνουν σε ένα έργο για σκοπούς τιμολόγησης, να κοινοποιούν δεδομένα που σχετίζονται με την υγεία τους μέσω εφαρμογών (apps) τρίτων, και να καταφεύγουν στη χρήση συνεργατικών πλατφορμών για να εργαστούν με απομακρυσμένους συναδέλφους.

Ο όγκος, η ποικιλία και το εύρος της σημερινής τεκτονικής μετατόπισης προς την κατεύθυνση της πληροφορικοποίησης (datafication) και της καλωδίωσης του χώρου εργασίας απαιτούν από τους εργατολόγους να επαναξιολογήσουν την έννοια των εργοδοτικών εξουσιών και το βαρύ θεωρητικό τους φορτίο. Η εμφάνιση αλγοριθμικών πρακτικών διοίκησης, δηλαδή η ανάθεση λειτουργιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR) σε συσκευές που ενεργοποιούνται από την τεχνητή νοημοσύνη και τους αλγορίθμους, επιβαρύνει τα υφιστάμενα κανονιστικά πλαίσια, τα οποία σχεδιάστηκαν για επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου η διευθυντική εξουσία ασκείτο με ευθύ, ανοικτό και άμεσο τρόπο. Αντί να εξετάσει τον ψηφιακό μετασχηματισμό από την οπτική γωνία των δικαστικών διαφορών για την ταξινόμηση των εργαζομένων, η παρούσα μελέτη σκοπεύει να εξετάσει τη μετατόπιση που συντελείται τόσο στη δυναμική της εξουσίας όσο και στην ανισορροπία των πληροφοριών⁷.

Από νομικής άποψης, ένα ερώτημα που αξίζει να τεθεί είναι αν η εργοδοτική εξουσία σήμερα είναι η ίδια με αυτήν του παρελθόντος. Για να είμαστε ειλικρινείς, η σημερινή ανισορροπία δεν είναι αληθινά κάτι καινούργιο. Στην επόμενη ενότητα, η ύπαρξη διευθυντικών προνομίων θα παρουσιαστεί ως ο σκοπός, ο λόγος ύπαρξης της σύμβασης εργασίας. Οι ιεραρχίες αποτελούσαν ανέκαθεν χαρακτηριστικό των επαγγελματικών πλαισίων⁸. Στους σύγχρονους ωστόσο χώρους εργασίας η ασύμμετρη πληροφόρηση αποβαίνει όλο και περισσότερο, και άνευ προηγουμένου, προς όφελος των κατόχων των δεδομένων και, αντίστοιχα, εις βάρος των υποκειμένων των δεδομένων. Τα δεδομένα που αποτελούν αντικείμενο συλλογής και επεξεργασίας από τις πανταχού παρούσες τεχνολογίες, αλλά και τα δεδομένα επίσης που προσφέρουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, επιτρέπουν στα διευθυντικά στελέχη να σχεδιάζουν νέες οργανωτικές στρατηγικές όσον αφορά λ.χ. τη στόχευση των αγγελιών για θέσεις εργασίας, την πρόσληψη νέων εργαζομένων, τον καθορισμό των αποδοχών, τις προαγωγές, την αξιολόγηση της παραγωγικότητας, ακόμη και τις απολύσεις. Οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται από την αδιάκοπη ανάπτυξη των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης

5. *M. Ivanova / J. Bronowicka / E. Kocher / A. Degner*, The app as a boss? Control and autonomy in application-based management, Europa-Universität Viadrina Frankfurt Arbeit-Grenze-Fluss No. 2, 2018.

6. *E. Fernandez Macias / M.C. Urzi Brancati / S. Wright / A. Pesole*, The platformisation of work, Publications Office of the European Union, 2023.

7. *S. Zuboff*, The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power, Public Affair, 2019.

8. *U. Muehlberger*, Hierarchies, Relational Contracts and New Forms of Outsourcing, ICER Working Paper No. 22, 2005.

αποφάσεων (automated decision-making systems – ADMSSs), τα οποία είναι πλέον υπεύθυνα για τη διαχείριση τόσο των δημόσιων όσο και των ιδιωτικών διοικητικών διαδικασιών⁹.

Μπορεί όμως το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο να ανταποκριθεί στην εμφάνιση του φαινομένου των αλγοριθμικών αφεντικών; Τι θα συμβεί αν η τεχνολογία καταλήξει να διαταράξει τα παραδοσιακά όρια της νόμιμης άσκησης των διευθυντικών εξουσιών; Προκειμένου να δοθούν απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα, είναι κρίσιμο να επανεκτιμηθούν τα θεμέλια της πυραμίδας αφεντικού – εργαζομένου. Καθώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός εξελίσσεται προοδευτικά, ένας συνδυασμός ποικίλων εργαλείων του εργατικού δικαίου και μέσων που προέρχονται από άλλα συγγενικά νομικά πεδία έχουν εδώ και καιρό μετριάσει τον κίνδυνο να επεκταθούν τα διευθυντικά προνόμια πέρα από την έκταση που θεωρείται αποδεκτή στις φιλελεύθερες κοινωνίες. Στην Ιταλία, για παράδειγμα, ο Αστικός Κώδικας του 1942, ο ν. 300/1970 (γνωστός ως *Statuto dei lavoratori*) και μια σειρά άλλων ειδικών νόμων σχεδιάστηκαν πρωτίστως για την εξυπηρέτηση ενός τέτοιου σκοπού¹⁰. Ταυτόχρονα, η συλλογική αυτονομία συνέβαλε στη θέσπιση ορίων τα οποία οι εργοδότες και οι διευθυντές δεν μπορούν να υπερβούν¹¹.

Ο πρωταρχικός στόχος της παρούσας μελέτης είναι να προσδιοριστεί κατά πόσον η ψηφιακή αυτοματοποίηση, η οποία μπορεί να βοηθήσει ευρέως ως η υιοθέτηση ψηφιοποιημένων μέσων και λύσεων στον χώρο εργασίας, έχει οδηγήσει στην αύξηση των οργανωτικών, ελεγκτικών και πειθαρχικών προνομίων των εργοδοτών, των διευθυντών και των προϊσταμένων. Πρωτού προβούμε σε επαλήθευση της υπόθεσης της διεύρυνσης των εξουσιών, η οποία γεννά αυτό που αποκαλούμε *από μηχανής αφεντικό* (*boss ex machina*), αξίζει να εξετάσουμε το *ιδιάζον* χαρακτηριστικό γνώρισμα της σύμβασης εργασίας. Στην πραγματικότητα, αυτό το νομικό πρότυπο έχει ως αποστολή να καταστήσει λειτουργικά δυνατή μια οργάνωση στην οποία ο ένας ιδιώτης αντισυμβαλλόμενος επιτρέπεται να «διοικεί και να ελέγχει» τον άλλον, με το δεύτερο μέρος της σύμβασης να υπόκειται σε αυτήν την άνωθεν εξουσία εξασφαλίζοντας ως αντάλλαγμα την οικονομική του ασφάλεια και τη σταθερότητα της απασχόλησής του.

Στις σύγχρονες κοινωνίες, το καθεστώς αυτό έχει γίνει ανεκτό, καθώς θεωρείται ότι αποτελεί αποτελεσματικό μέσο για τη διατήρηση της αποδοτικότητας, ενώ ταυτόχρονα έχουν μετριαστεί οι υπερβολές του προκειμένου να καταστεί δυνατόν να βρουν εφαρμογή οι αρχές της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας, της καλής πίστης, της δίκαιης διαδικασίας, της αναλογικότητας και του εύλογου χαρακτήρα. Αν εξεταστεί μέσα από το πρίσμα της εξουσίας, η σχέση εργασίας είναι δομικά αμφίρροπη¹², καθώς, ενώ από τη μία μεριά επιτρέπει μια κατάσταση εργοδοτικής υπεροχής, ταυτόχρονα την αμβλύνει μέσω διατάξεων αναγκαστικού δικαίου, διαδικαστικών περιορισμών και άλλων αντιβάρων που προκύπτουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όλο αυτό το σύστημα των «ρυθμιστικών παραγόντων» δέχεται σήμερα διαρκείς πιέσεις. Αυτό που είναι ουσιωδώς διαφορετικό σε σχέση με το παρελθόν είναι το γεγονός ότι η εξουσία μπορεί πλέον να ασκείται χωρίς τους περιορισμούς που είναι συνυφασμένοι με τα ανθρώπινα αφεντικά, των οποίων η παραδοσιακή εξουσία μπορούσε να ασκείται μόνον εντός απαρέγκλιτων περιορισμών.

Χρησιμοποιώντας απλή γλώσσα, η παρούσα μελέτη υιοθετεί μια αναλυτική-περιγραφική προσέγγιση και, μετά από αυτές τις εισαγωγικές παρατηρήσεις, διαρθρώνεται σε τέσσερις

9. **B. Rogers**, The law and political economy of workplace technological change, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 2/2020, 531.

10. **P. Tullini**, La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo, *Lavoro e diritto* 3-4/2021, 429.

11. **V. Bavaro**, Appunti sul diritto del potere collettivo del lavoro, *Lavoro e diritto* 3-4/2021, 563.

12. **A. Supiot**, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 1994.

ενότητες. Στην Ενότητα 2 εξετάζονται οι προφανείς στόχοι της εργασιακής σχέσης και διασαφηνίζεται η έννοια της εξουσιαστικής θέσης που κατέχουν οι εργοδότες. Σε συνέχεια αυτής της αφετηρίας, στην Ενότητα 3 καταγράφονται οι πλέον διαδεδομένες τεχνολογίες που εισβάλλουν σήμερα στον εργασιακό χώρο και υποστηρίζεται ότι, παρά τις ετερογενείς χρήσεις τους, ο κοινός τους παρονομαστής είναι η δυνατότητα καταγραφής και επεξεργασίας πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη των διευθυνόντων στη λήψη εκτελεστικών αποφάσεων. Στην Ενότητα 4 εντοπίζονται οι κίνδυνοι τους οποίους εγκυμονεί η αύξηση των διευθυντικών προνομίων μέσω της υιοθέτησης των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων (ADMSS). Υιοθετώντας μια πολυδιάστατη προσέγγιση, παρουσιάζονται επίσης πιθανά διορθωτικά μέτρα που δύνανται να αντληθούν από τους γεινιάζοντες τομείς της προστασίας των δεδομένων και της νομοθεσίας περί μη διάκρισης, που, σε συνδυασμό με την εργατική νομοθεσία, θα μπορούσαν να συμβάλουν στην τιθάσευση αυτών των ανεξέλεγκτων αλγοριθμικών αφεντικών. Στην Ενότητα 5 συνοψίζονται οι κυριότερες θέσεις της μελέτης και διατυπώνονται ορισμένες συμπερασματικές παρατηρήσεις.

2. Τα καθήκοντα των διευθυνόντων, το τέλος και το τέλος της εργασιακής σχέσης

Ο προϊών ψηφιακός μετασχηματισμός περισσότερο μεταβάλλει τη δομή των εργασιακών σχέσεων παρά επιδρά άμεσα στον συνολικό αριθμό των θέσεων εργασίας. Παρόλο που η υπόθεση του επικείμενου τέλους της εργασίας έχει καταρριφθεί πειστικά από πολλούς οικονομολόγους της εργασίας¹³, το τέλος —νοούμενο εξίσου και με την έννοια του τέλους/σκοπού— αυτού του νομικού θεσμού αξίζει να εξεταστεί στην τρέχουσα συγκυρία, που η σχέση εργασίας λέγεται ότι αντιμετωπίζει απαξίωση οφειλόμενη στην ανάπτυξη ανορθόδοξων εταιρικών ρυθμίσεων οι οποίες αφενός προκρίνουν την εξωτερική εργολαβία έναντι της άμεσης απασχόλησης και αφετέρου απομειώνουν την πιθανότητα απόδοσης εργοδοτικών ευθυνών την ίδια στιγμή που οι εργοδοτικές εξουσίες διατηρούνται αμείωτες.

Η ενότητα αυτή παρουσιάζει μια επισκόπηση των τεχνικών και οικονομικών καθηκόντων των εργοδοτών και των διευθυνόντων. Όσο παράδοξο και αν ακούγεται, σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού βιώνει πλέον «χαλαρωμένες» μορφές ιεραρχικής εξουσίας λόγω του ότι είναι ελεύθερο να οργανώνει το πρόγραμμά του και να εκτελεί τα καθήκοντά του εξ αποστάσεως και με ανεξαρτησία¹⁴. Αντίθετα, ένα μέρος των εργαζομένων αντιμετωπίζει εντατικοποίηση των διευθυντικών εξουσιών λόγω της υποχρέωσης να υπακούει σε νέα αφεντικά, τα οποία κρύβονται πίσω από το πέπλο της καινοτομίας¹⁵. Οι ανεξάρτητοι εργολάβοι υπόκεινται ολόενα και περισσότερο στον ίδιο βαθμό εξουσιασμού ο οποίος κάποτε επιφυλασσόταν μόνο στους εξαρτημένους μισθωτούς¹⁶. Έτσι, η κλασική διάκριση μεταξύ εξαρτημένης απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης δεν προσφέρει πλέον ένα ακλόνητο κριτήριο για τον καθορισμό του εύρους των εργοδοτικών εξουσιών.

Ενώ η έννοια και τα όρια της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας έχουν προσελκύσει σε μεγάλο βαθμό την προσοχή και έχουν προκαλέσει ευρεία συζήτηση τα τελευταία χρόνια,

13. *OECD*, Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, 2019.

14. *R. Del Punta*, Un diritto per il lavoro 4.0, σε: A. Cipriani / A. Gramolati / G. Mari (επιμ.), Il lavoro 4.0, Firenze University Press, 2018.

15. *M. Falsone*, Nothing new under the digital platform revolution? The first Italian decision declaring the employment status of a rider, The Italian Law Journal 1/2021, 253.

16. *N. Countouris*, The concept of “worker” in European labour law: fragmentation, autonomy and scope, Industrial Law Journal 2/2018, 192.

κυρίως λόγω των έντονων δικαστικών αγώνων στους οποίους έχουν επιδοθεί οι (κατ' εσφαλμένο νομικό χαρακτηρισμό ταξινομημένοι) εργαζόμενοι στην οικονομία της πλατφόρμας, οι δικαιολογητικές βάσεις και οι στόχοι αυτής της συμβατικής κατασκευής έχουν διερευνηθεί σε πολύ μικρότερο βαθμό. Εάν μεταβάλουμε την οπτική γωνία, είναι δυνατόν να προσεγγίσουμε το εν λόγω ζήτημα εξετάζοντας τις εξουσίες που ασκούν οι επιχειρηματίες επί του εργατικού δυναμικού¹⁷. Αναμφισβήτητα, όπως καταδεικνύεται από τις δογματικές αναλύσεις, η υποταγή των εργαζομένων στην εξουσία των εργοδοτών αποτελεί το χαρακτηριστικό γνώρισμα της εργασιακής σχέσης, παράλληλα με τις υποχρεώσεις υπακοής, πίστης και συνεργασίας, οι οποίες διαμορφώνουν μια ασυνήθιστη συμφωνία μεταξύ ιδιωτών¹⁸.

Τι είναι λοιπόν αυτό που κάνουν τα αφεντικά; Διαθέτοντας μεγάλη ευχέρεια να δίνουν εντολές, να παρακολουθούν τη συμμόρφωση του προσωπικού τους προς αυτές και να τιμωρούν απειθαρχες ή αποκλίνουσες συμπεριφορές από πλευράς των εργαζομένων, τα αφεντικά, αναμφισβήτητα, ασκούν διοίκηση επί του εργασιακού χώρου. Σε όλες σχεδόν τις έννομες τάξεις, το ένα συμβαλλόμενο μέρος στη σύμβαση εργασίας έχει το νόμιμο δικαίωμα να ασκεί μονομερή εξουσία επί του άλλου συμβαλλόμενου μέρους με σκοπό την αποτελεσματική επίτευξη των οργανωτικών του στόχων. Σχεδόν έναν αιώνα πριν, ο Coase παρατήρησε ότι, εντός της επιχείρησης, οι ατελείωτες συναλλαγές στην αγορά υποκαθίστανται από «τον επιχειρηματία-συντονιστή, ο οποίος κατευθύνει την παραγωγή»¹⁹. Σε παρόμοιο πνεύμα, ο Edwards διασάφησε ότι οι χώροι εργασίας κυβερνώνται από τα πάνω προς τα κάτω επειδή οι ιεραρχίες θεωρούνται πιο κερδοφόρες από τις εφήμερες ρυθμίσεις της αγοράς²⁰. Με μια πιο προσεκτική εξέταση, η αύξηση του οργανωτικού κόστους που συνδέεται με την άμεση απασχόληση αντισταθμίζεται από τη δυνατότητα άσκησης πλήρους διευθυντικής εξουσίας²¹.

Εν ολίγοις, η σχέση εργασίας θεωρείται παραδοσιακά ως μια ιδιωτική δομή διακυβέρνησης με σαφή διαχωρισμό μεταξύ αυτών που σχεδιάζουν τα εργασιακά καθήκοντα και αυτών που τα εκτελούν²². Για να κατανοήσουμε τις κρίσιμες κοινωνικοοικονομικές λειτουργίες της σχέσης, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι ανατίθεται μια εξαιρετική εξουσία στο πρόσωπο του εργοδότη, ο οποίος είναι σε θέση να ασκήσει ευρεία διακριτική ευχέρεια όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με θέματα που δεν είχαν συμφωνηθεί κατά τη στιγμή σύναψης της σύμβασης. Κατά συνέπεια, με δικαιοπρακτικούς όρους μιλώντας, ο οφειλέτης (δηλαδή ο εργαζόμενος) είναι υποχρεωμένος να υποστεί τυχόν αλλαγές στους όρους της σύμβασης χωρίς να έχει τη δυνατότητα να παράσχει ή να αρνηθεί να παράσχει τη συγκατάθεσή του — κάτι που συνιστά εξαίρεση από τις γενικές αρχές του ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με τις οποίες κάθε τροποποίηση της σύμβασης είναι άκυρη εφόσον δεν συμφωνήσουν και τα δύο μέρη.

Η σύμβαση εργασίας θεωρείται εξ ορισμού «ατελής» επειδή αναμένεται να διαρκέσει για αόριστο χρονικό διάστημα. Ως εκ τούτου, η επίτευξη συνεχών συμφωνιών για όλες τις πτυχές της σύμβασης υπό το πρίσμα των συχνά μεταβαλλόμενων αναγκών του εργοδότη

17. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποίη τις λέξεις «επιχειρηματίας» και «εργοδότης» εναλλακτικά. Το ίδιο ισχύει και για τις λέξεις «διευθυντής», «διευθύνων» και «αφεντικό».

18. **H. Collins**, Market power, bureaucratic power, and the contract of employment, *Industrial Law Journal* 1/1986, 1.

19. **R.H. Coase**, The nature of the firm, *Economica* 16/1937, 388.

20. **R. Edwards**, Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century, Basic Books, 1982.

21. **A. Aloisi / V. De Stefano**, Regulation and the future of work. The employment relationship as an “innovation facilitator”, *International Labour Review* 1/2020, 47.

22. **H. Collins**, ό.π. (υποσ. 18), σ. 1.

δεν θα αποδεικνυόταν οικονομικά αποδοτική. Ταυτόχρονα, πιθανότατα θα αποδεικνυόταν αδύνατον να προσδιοριστούν εκ των προτέρων όλα τα ενδεχόμενα²³. Σε αυτό το σενάριο, ο εργαζόμενος συμφωνεί να ακολουθεί τις εντολές των διευθυνόντων, δίνοντας έτσι τη συναίνεσή του για αόριστο χρόνο. Με τον τρόπο αυτό, το κόστος συναλλαγής —δηλαδή το κόστος που προκύπτει όταν πρόκειται για την απόκτηση πληροφοριών, τη διαπραγμάτευση όρων και προϋποθέσεων και την επιβολή των διατάξεων των συμφωνιών— μειώνεται εντός της επιχείρησης, επειδή οι τυπικές και κυριαρχικές εξουσίες αντικαθιστούν τόσο τις χρονοβόρες διαπραγματεύσεις όσο και τη διακυβέρνηση μέσω του μηχανισμού των τιμών.

Από οργανωτική σκοπιά, συνέπεια όλων αυτών είναι η δημιουργία μιας ατμόσφαιρας εσωτερικής ευελιξίας, η οποία θεωρείται ευρέως ως ο ακρογωνιαίος λίθος της εργασιακής σχέσης, χάρη στην οποία οι διευθύνοντες μπορούν να προσαρμόζουν τις σχετικές διαδικασίες προκειμένου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της παραγωγής. Η εξουσία καθιστά δυνατή τη συνεργασία μεταξύ των μερών μέσω ενός ενιαίου συστήματος το οποίο εδραιώνει ένα σύνολο εξελικτικών συνθηκών. Είναι ενδιαφέρον ότι συχνά παραβλέπεται το γεγονός πως μια τέτοια ρύθμιση τονώνει την παραγωγικότητα της εργασίας προωθώντας ένα περιβάλλον συνεργασίας που διατηρεί την ατομική και την εταιρική απόδοση και αυξάνει την ανταγωνιστικότητα²⁴. Αν ιδωθεί από μια τέτοια σκοπιά, η υποταγή (subordination) είναι το αποτέλεσμα της σύμβασης εργασίας και έχει ως κοινωνικοοικονομική αποστολή την υλοποίηση των οικονομικών συμφερόντων του εργοδότη. Μια βασική συνέπεια είναι ότι η σύμβαση εργασίας επιτρέπει την ίδια την ύπαρξη της σύγχρονης επιχείρησης²⁵.

Μια τέτοια ανάγνωση των σκοπών της σύμβασης εργασίας διαψεύδει εν μέρει ή, ακόμη καλύτερα, εξισορροπεί τη σκληροπυρηνική παραδοχή, σύμφωνα με την οποία ο πρωταρχικός (αν όχι ο αποκλειστικός) σκοπός της ρύθμισης της απασχόλησης είναι η προστασία των εργαζομένων, οι οποίοι αναγνωρίζεται ότι βρίσκονται σε ασθενέστερη διαπραγματευτική θέση. Τούτο αποτελεί μια κοινότοπη παραδοχή για την πλειονότητα των περιπτώσεων, κυρίως λόγω ορισμένων διαρθρωτικών συνθηκών όπως ο μονοψωνιστικός χαρακτήρας της αγοράς εργασίας²⁶, όπου οι αγοραστές (εργοδότες) είναι περισσότεροι από τους πωλητές (εργαζομένους) και μπορούν, ως εκ τούτου, να καθορίζουν όρους και προϋποθέσεις που μεγιστοποιούν το οικονομικό τους όφελος. Συνεπώς, η ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων τόσο στην αγορά όσο και στις σχέσεις τους με τους εργοδότες αποτελεί σαφή στόχο της σύγχρονης κοινωνικής προστασίας. Ωστόσο, αυτή η επανορθωτική λειτουργία της σύμβασης εργασίας δεν λείπει σχεδόν τίποτα για την κατάσταση υπεροχής που επιφυλάσσεται στους εργοδότες σε όλες τις έννομες τάξεις — νομικός παράγοντας που αποτελούσε παλαιότερα το διακριτικό γνώρισμα μεταξύ της εξαρτημένης απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης.

Αρκετά δικαστήρια, συμπεριλαμβανομένου του Δικαστηρίου της Ε.Ε., κλήθηκαν να αξιολογήσουν την ύπαρξη και την ένταση της εν λόγω εξουσίας προκειμένου να κάνουν δεκτή την ύπαρξη σχέσης εργασίας σε περιπτώσεις στις οποίες ο χαρακτηρισμός της σύμβασης δεν συμφωνούσε με τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσής της, υπό το φως της αρχής της «υπερο-

23. **O.E. Williamson**, *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, Free Press, 1985.

24. **S. Deakin / C. Fenwick / P. Sarkar**, *Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries*, σε: M. Schmiegelow / H. Schmiegelow (επιμ.), *Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy*, Springer, 2014.

25. **M. Persiani**, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Giuffrè, 1966. **O.E. Williamson**, *The economics of organization: the transaction cost approach*, *American Journal of Sociology* 3/1981, 548.

26. **V. Daskalova**, *Regulating the new self-employed in the Uber economy: what role for EU competition law?*, *German Law Journal* 3/2018, 461.

χής των πραγματικών περιστατικών»²⁷. Τα τελευταία χρόνια, οι υποθέσεις που αφορούν την οικονομία των πλατφορμών κατέστησαν και πάλι σαφές ότι το καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας συχνά παρακάμπτεται προκειμένου να αποφευχθούν οι υποχρεώσεις και το κόστος που αυτό συνεπάγεται για τις επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα τα κύρια πλεονεκτήματα που η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνεπάγεται για τους εργοδότες επιτυγχάνονται μέσω εξωνομικών μηχανισμών που επιτρέπουν στον εργοδότη να διατηρεί θέση εξουσίας²⁸.

Η βασική πηγή εξουσίας, ωστόσο, είναι το νομικό πλαίσιο. Για λόγους απλότητας, τα διευθυντικά προνόμια μπορούν σχηματικά να διαχωριστούν σε τρεις συμπληρωματικούς και αλληλοεπηρεαζόμενους ρόλους, δηλαδή την εξουσία καθοδήγησης, την εξουσία επίβλεψης και τον πειθαρχικό έλεγχο του εργατικού δυναμικού²⁹. Η καθοδήγηση αφορά τον καθορισμό του τι πρέπει να γίνει, με ποια σειρά και σε ποιο χρονικό πλαίσιο, με την έκδοση οδηγιών από τα πάνω προς τα κάτω, ενώ η επίβλεψη περιλαμβάνει την εποπτεία και την αξιολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων προκειμένου να επαληθευθεί η αντιστοιχία μεταξύ των δοθεισών εντολών και της πραγματικής εκτέλεσής τους. Επιπλέον, ο πειθαρχικός έλεγχος προσδιορίζει το σύστημα κυρώσεων και ανταμοιβών που σκοπό έχει να διασφαλίσει τη συνεργασία και να επιβάλει τη συμμόρφωση. Ανεξάρτητα από τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την άσκησή τους, οι εξουσίες αυτές λειτουργούν από κοινού και επιδιώκουν τον συντονισμό των οικονομικών παραγόντων.

Μια συνήθης παρεξήγηση αφορά την αντιμετώπιση αυτών των εξουσιών ως στεγανών μεταξύ τους διαμερισμάτων. Ωστόσο, όλες αντιπροσωπεύουν ένα συνεχές και είναι λειτουργικά αλληλένδετες. Παρά την ύπαρξη ορισμένων εθνικών ιδιαιτεροτήτων, ένα σχετικά ομοιόμορφο μοντέλο μπορεί να βρεθεί σε όλες τις έννομες τάξεις, τόσο στα συστήματα του ηπειρωτικού δικαίου όσο και σε αυτά του κοινοδικαίου. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία όσον αφορά την κατανομή των εξουσιών. Όπως έχουμε υποστηρίξει σε άλλη θέση³⁰, οι εργοδότες μπορούν να επιτηρούν και να ανακατανέμουν τα εργασιακά καθήκοντα συνεχώς και μέχρι την παραμικρή ενέργεια. Οι εργαζόμενοι είναι δυνατόν να μετατίθενται σε διαφορετικές τοποθεσίες και να τους ανατίθενται καθήκοντα διαφορετικά από εκείνα για τα οποία προσλήφθηκαν. Είναι επίσης δυνατόν να αξιολογούνται τόσο πριν όσο και μετά την πρόσληψη, να επιπληττονται με σκοπό τη συμμόρφωσή τους προς τις οδηγίες που δέχονται και ακόμη και να απολύονται υπό ορισμένες συνθήκες και βάσει συγκεκριμένης διαδικασίας³¹.

Ο εργοδότης είναι ο κάτοχος αυτής της πολύμορφης εξουσίας, δύναται δε να αναθέσει την άσκησή της σε διευθυντές και προϊσταμένους. Οι τελευταίοι, ενώ εξακολουθούν να υπόκεινται στην εργοδοτική εξουσία, μπορούν να διοικούν τους συναδέλφους τους για λογαριασμό του εργοδότη. Το άρθρο 2086 του ιταλικού Αστικού Κώδικα ορίζει ότι «ο επιχειρηματίας είναι ο επικεφαλής της επιχείρησης και οι συνεργάτες του εξαρτώνται ιεραρχικά από αυτόν» (η έμφαση του συγγραφέα). Ταυτόχρονα, κατά το άρθρο

27. **V. De Stefano κ.ά.**, Platform Work and the Employment Relationship, International Labour Organization, 2021. Προτάσεις του Γ.Ε. **Szpunar** της 11ης Μαΐου 2017 στην υπόθεση C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain* – Αίτημα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως από το Juzgado Mercantil de Barcelona, παράγραφος 52.

28. **J. Tomassetti**, Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology, *The Hofstra Labor & Employment Law Journal* 1/2016, 1.

29. **A. Aloisi**, Automation, autonomy, augmentation: labour regulation and the technological transformation of managerial prerogatives, σε: T. Gyulavári / E. Menegatti (επιμ.), *Decent Work in the Digital Age: European and Comparative Perspectives*, Hart Publishing, 2022.

30. Ο.π.

31. **A. Perulli**, Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti, *Lavoro e diritto* 3/2002, 397.

2104, «ο εργαζόμενος οφείλει επίσης να τηρεί τις οδηγίες για την εκτέλεση της εργασίας που δίνει ο επιχειρηματίας και οι συνεργάτες του (διευθυντές και προϊστάμενοι)»³². Στους εργοδότες παρέχεται ευρεία, αν και όχι εντελώς απεριόριστη ή αυθαίρετη, διακριτική ευχέρεια. Η ρύθμιση αυτή ενθαρρύνει τόσο την προσαρμοστικότητα όσο και την ευελιξία, εξασφαλίζοντας έτσι την ανταπόκριση στη διαρκώς μεταβαλλόμενη φύση των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών³³.

Ας μη γελιόμαστε όμως: αυτή η εργοδοτική δύναμη δεν είναι απεριόριστη³⁴. Πιο συγκεκριμένα, και για να εστιάσουμε στην τρισδιάστατη έννοια της εξουσίας, η καθοδήγηση πρέπει να εκτελείται σε συμφωνία με τον επαγγελματισμό των εργαζομένων και χωρίς να οδηγεί σε πρακτικές υποβίβασιμους. Σε αρκετές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας, πρέπει να ζητείται η γνώμη των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν από την εγκατάσταση εργαλείων επιτήρησης, ενώ οι τελευταίοι πρέπει επίσης να δύνανται να ασκήσουν βέτο στην υιοθέτηση τέτοιων μέτρων³⁵. Δεδομένα που τυχόν συλλέγονται κατά παράβαση αυτού του παραδείγματος συναπόφασης ή κατά παράβαση των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικό μέσο κατά τη διάρκεια μιας πειθαρχικής διαδικασίας³⁶. Με βάση τη σοβαρότητα της παράβασης, η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων πίστης και υπακοής μπορεί να οδηγήσει στην επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, η αυστηρότερη των οποίων είναι η απόλυση. Οι εργαζόμενοι είναι επιτρεπτό να απολυθούν σε όλες τις δικαιοδοσίες της Ε.Ε., ενώ πρόσφατες μεταρρυθμίσεις έχουν μάλιστα εξορθολογίσει τις έννομες συνέπειες μιας παράνομης απόλυσης, μοιολότι διαδικαστικοί και ουσιαστικοί κανόνες εξακολουθούν να πρέπει να τηρούνται³⁷.

Στην ιδιότυπη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων επικρατεί μια ιεραρχική προσέγγιση, υπό μία μονόδρομη κατεύθυνση, από τα πάνω προς τα κάτω. Διάφοροι ωστόσο θεσμοί, και βασικά αυτοί που καθορίζονται από τη νομοθετική ρύθμιση της (αγοράς) εργασίας, έχουν ιστορικά αντισταθμίσει την εξουσιαστική θέση των εργοδοτών και των προϊσταμένων θεσπίζοντας μια σειρά από ατομικές και συλλογικές εγγυήσεις. Εν ολίγοις, διάφορα είδη νομικών εργαλείων μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να μειωθεί ο βαθμός της μονομερούς λήψης αποφάσεων. Τα εγγενή αυτά όρια εξυπηρετούν δύο σκοπούς. Πρώτον, καθιστούν την άσκηση της εργοδοτικής εξουσίας σύμφωνη με τις συνταγματικές αρχές που κατοχυρώνονται στις σύγχρονες δημοκρατίες. Δεύτερον, σχεδιάζουν μια διαδικασία προβλέψιμη, διαφανή και δικαστικά ελεγκτέα. Αυτό θα πρέπει να καθιστά την άσκηση της εξουσίας υπεύθυνη, εύλογη και ορθολογική στα μάτια εκείνων που την υφίστανται και, γενικότερα, των ατόμων και των οντοτήτων που εξαρτούν ορισμένο έννομο συμφέρον από την άσκησή της.

Η αλγοριθμική διοίκηση είναι ήδη σε θέση να ανατρέψει αυτό το μοντέλο, καθώς επιτρέπει στους εργοδότες να αποφεύγουν τους νομικούς κανόνες που αποσκοπούν στον

32. Το άρθρο 2094 του Ιταλικού Αστικού Κώδικα ορίζει ότι «υφιστάμενος μισθωτός είναι το πρόσωπο που δεσμεύεται, έναντι αμοιβής, να συνεργάζεται στην επιχείρηση με την παροχή πνευματικής ή χειρωνακτικής εργασίας, υπό την απασχόληση και τη διεύθυνση του [επιχειρηματία]».

33. **M. Rönnmar**, The managerial prerogative and the employee's obligation to work: comparative perspectives on functional flexibility, *Industrial Law Journal* 1/2006, 56.

34. **M. Marazza**, Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro, σε: M. Persiani / F. Carinci (επιμ.), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Volume quarto, Tomo secondo, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012.

35. **A. Aloisi / E. Gramano**, Artificial intelligence is watching you at work: Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1/2019, 95.

36. **M. Otto**, *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*, Hart Publishing, 2016.

37. **P. Collins**, Automated Dismissal Decisions, *Data Protection and The Law of Unfair Dismissal*, UK Labour Law Blog, 19 Οκτωβρίου 2021 (<https://bit.ly/3oaNfnu>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

περιορισμό του πεδίου εφαρμογής των διευθυντικών προνομίων. Το «αυταρχικό» πρόσωπο της εργασιακής σχέσης, το οποίο βρίσκεται ήδη υπό τον αυστηρό έλεγχο των δικαστικών οργάνων και των ακαδημαϊκών³⁸, θα επιδεινωθεί περαιτέρω εάν δεν ενεργοποιηθούν άμεσα ορισμένα αντίμετρα κατάλληλα προσαρμοσμένα σε ένα είδος εξουσίας που είναι πολύ λιγότερο εξελιγμένο, παρεμβατικό και πάνσοφο από τα αφεντικά που στηρίζουν την εξουσία τους στη συλλογή, επεξεργασία και χρήση δεδομένων. Η πραγματικότητα λοιπόν αυτή θέτει ένα ιδιαίτερα συναρπαστικό ερευνητικό ερώτημα: πώς μπορούν οι ελεγκτικοί παράγοντες που βασίζονται σε μια περισσότερο αναλογική μορφή εξουσίας να προσαρμοστούν ώστε να αντιμετωπίσουν τα αλγοριθμικά αφεντικά;

Ένα προκαταρκτικό συμπέρασμα είναι ότι η εξουσία αποβάλλει τη δορά της και υφίσταται μια «γενετική μετάλλαξη» όσον αφορά την έκταση και τη μορφή της. Επιπλέον, έχει σημειωθεί μια διόλου αμελητέα μετατόπιση από τη συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων προς διάσπαρτα και εξωτερικά κέντρα εξουσίας, στα οποία συχνά εμπλέκονται συνάδελφοι, ακόμη και πελάτες³⁹. Επιπλέον, δεδομένης αυτής της μεταμόρφωσης, η οριοθέτηση αυτής της ιδιόμορφης λήψης αποφάσεων δεν θα αποδειχθεί απλή υπόθεση, καθώς τα όρια των ανθρώπινων εξουσιών μπορούν εύκολα να παρακαμφθούν μέσω τεχνικών συσκευών ικανών να μεταφέρουν την εξουσία διοίκησης και ελέγχου σε προσωπικούς χώρους του εργαζομένου, σε μη εργάσιμο χρόνο και σε μη επαγγελματικά καθήκοντα. Συνεπώς, αξίζει να διερευνηθεί κατά πόσον οι υποχρεωτικές κανονιστικές διατάξεις και οι συλλογικές ρυθμίσεις που έχουν σχεδιαστεί αναφερόμενες στην άσκηση εξουσίας με βάση τον άνθρωπο είναι αρκετά ανθεκτικές ώστε να παράσχουν μια πρώτη γραμμή άμυνας έναντι των καταχρήσεων που προκύπτουν από τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων.

3. Μια σύντομη ταξινόμηση των τεχνολογιών που μεταβάλλουν την υφιστάμενη κατάσταση στον εργασιακό χώρο

Στις μέρες μας, η τεχνητή νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι βρίσκονται παντού. Για παράδειγμα, διαχειρίζονται τον φάκελο με τα ανεπιθύμητα μηνύματα του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σας, επιλέγουν «προτεινόμενες» ταινίες σε πλατφόρμες ροής (streaming) και σας αντιστοιχίζουν με τις καλύτερες διαθέσιμες προσφορές ηλεκτρονικού εμπορίου. Όλο και περισσότερο, χάρη στις πανταχού παρούσες τεχνολογίες και την ισχυρή υπολογιστική ισχύ, η τεχνητή νοημοσύνη και τα εργαλεία που βασίζονται σε αλγορίθμους χρησιμοποιούνται για την ολοκλήρωση ενεργειών τις οποίες κάποτε εκτελούσαν οι άνθρωποι. Τέτοια εργαλεία εφαρμόζονται σε μαζικό βαθμό στη δημόσια διοίκηση, σε προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας, στις εισαγωγές στα πανεπιστήμια, καθώς και στην ποινική δικαιοσύνη και την προληπτική αστυνόμευση. Παρόλ' αυτά, ο εργασιακός χώρος είναι το πεδίο όπου η ανάδυση αυτού που οι εργατολόγοι αποκαλούν «αλγοριθμικά αφεντικά» αποκαλύπτει το πλέον αμφιλεγόμενο πρόσωπό της⁴⁰.

Σχεδόν όλες οι επιλογές των εταιρειών που αφορούν τη διοίκηση υποστηρίζονται από εργαλεία που βασίζονται στα δεδομένα. Πώς μπορούν να διανεμηθούν τα μπόνους

38. **E. Anderson**, *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*, Princeton University Press, 2017.

39. **A. Rosenblat / L. Stark**, Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers, *International Journal of Communication* 2016, 3758· **K. Levy / S. Barocas**, Refractive surveillance: monitoring customers to manage workers, *International Journal of Communication* 2018, 23.

40. **J. Adams-Prassl**, What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1/2019, 123.

απόδοσης με ανταγωνιστικό τρόπο; Πώς μπορούν να αντιστοιχιστούν οι εργαζόμενοι στα καθήκοντα τα οποία είναι πιο ικανοί να εκτελούν; Πώς μπορούν να συγκριθούν ανομοιογενείς και ομοιογενείς ομάδες που συνδυάζουν ετερόκλητες δεξιότητες προκειμένου να εξασφαλίσουν ακλόνητα αποτελέσματα; Σε περίπτωση διαδικασίας αναδιάρθρωσης, πώς μπορεί να διασφαλιστεί ότι οι πιο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι θα παραμείνουν στην εταιρεία; Οι διευθυντές προσπαθούν να βρουν τις λύσεις σε αυτά τα καθημερινά διλήμματα, και η τεχνητή νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι ενδέχεται να έχουν τις απαντήσεις (όχι απαραίτητα τις σωστές).

Η τεχνητή νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι μπορούν να οριστούν ως οδηγίες για την επίτευξη ενός προγραμματισμένου στόχου με βάση δεδομένες παραδοχές που στηρίζονται σε πιθανολογικές αξιολογήσεις συνόλων δεδομένων. Ενδέχεται να είναι περισσότερο ή λιγότερο πολύπλοκες, ανάλογα με τις μεταβλητές με τις οποίες τροφοδοτούνται, και συχνά στερούνται βούλησης, καθώς επιδιώκουν έναν στόχο τον οποίο τους έχουν «ιδιάξει» οι προγραμματιστές, οι πάροχοι ή οι τελικοί χρήστες. Σε άλλες περιπτώσεις, χάρη στα χαρακτηριστικά της μηχανικής μάθησης (machine-learning), οι αλγόριθμοι μπορούν, με έναν ορισμένο βαθμό αυτονομίας και ελάχιστη ανθρώπινη επίβλεψη, να επιλέγουν χρήσιμα αποτελέσματα εντοπίζοντας μοτίβα στα υπάρχοντα δεδομένα, προκειμένου να δημιουργήσουν μοντέλα που προβλέπουν μελλοντικά αποτελέσματα. Τα εργαλεία μηχανικής μάθησης μπορούν να διαμορφώνουν συμπεριφορές σε μεταβαλλόμενες καταστάσεις⁴¹. Παρόλ' αυτά, σε αντίθεση με την ευρέως διαδεδομένη παρανόηση, πίσω από τους αλγόριθμους υπάρχουν πάντα άνθρωποι, οι οποίοι δεν απαλλάσσονται από την ευθύνη σε περίπτωση παράνομων αποτελεσμάτων, παραβίασης της ιδιωτικής ζωής ή δυσμενών διακρίσεων, ούτε καν στην περίπτωση των τεχνικών μηχανικής μάθησης⁴².

Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, η βασική δραστηριότητα που ασκούν τόσο η τεχνητή νοημοσύνη όσο και οι αλγόριθμοι, τουλάχιστον προς το παρόν, περιλαμβάνει την υποστήριξη των ανθρώπων στη λήψη αποφάσεων ή τη λήψη αποφάσεων για λογαριασμό των ανθρώπων σε περιορισμένο αριθμό καταστάσεων. Ο γενικός όρος «αλγοριθμική διοίκηση»⁴³ μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αναφερθεί σε νέες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες αξιοποιούν διάφορα, υποστηριζόμενα από την τεχνητή νοημοσύνη, μηχανήματα εργασίας, και τεχνικές που βοηθούν στη διοίκηση, την αξιολόγηση και τον πειθαρχικό έλεγχο του εργατικού δυναμικού. Τέτοιες λειτουργίες δεν θα ήταν δυνατές χωρίς τη σχεδόν συνεχή και μεγάλου εύρους διαδικασία συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, που αποτελεί την αφετηρία για τη συμπερασματική στατιστική ανάλυση, δηλαδή την ικανότητα εξαγωγής συμπερασμάτων για τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού μέσω λ.χ. του ελέγχου υποθέσεων εργασίας και της εξαγωγής εκτιμήσεων⁴⁴.

Η «υποβοήθηση» ή η «αντικατάσταση» από αλγοριθμικούς τρόπους διακυβέρνησης εμφανίζεται σε ολόκληρο τον κύκλο των αλληλεπιδράσεων στον εργασιακό χώρο. Για τον σκοπό αυτό, τα δεδομένα αποτελούν την πιο κρίσιμη υποκείμενη υποδομή που επιτρέπει τη

41. **M.K. Lee κ.ά.**, Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers, Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, 2015, σ. 1603.

42. **K. Yeung**, 'Hypernudge': big data as a mode of regulation by design, Information, Communication & Society 1/2017, 118.

43. Άλλοι συγγραφείς χρησιμοποιούν εναλλακτικές εκφράσεις όπως «διοίκηση μέσω αλγορίθμων» ή «χρήση τεχνικών ανάλυσης δεδομένων για τη διαχείριση του ανθρώπινου/εργατικού δυναμικού» (people analytics ή workforce analytics). **E. Dagnino**, People Analytics: lavoro e tutele al tempo del managementtramite big data, Labour & Law Issues 1/2017, 1.

44. **K.C. Kellogg / M.A. Valentine / A. Christin**, Algorithms at work: the new contested terrain of control, Academy of Management Annals 1/2020, 366.

λειτουργία αυτού του νέου μοντέλου διακυβέρνησης στον εργασιακό χώρο⁴⁵. Τα προσωπικά δεδομένα συλλέγονται από μυριάδες συσκευές και στη συνέχεια αναλύονται και επαναχρησιμοποιούνται για ένα ευρύ φάσμα ρόλων, επιτρέποντας έτσι την αυτοματοποιημένη ή ημιαυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, η ιλιγγιώδης θόλωση των διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα στην προσωπική και την ιδιωτική ζωή προσφέρει την ευκαιρία να αναμειχθούν επαγγελματικές πληροφορίες με ευαίσθητα δεδομένα, με αποτέλεσμα να δημιουργείται έτσι μια κατάσταση που μοιάζει με γυάλινο ενυδρείο, όπου οι εργοδότες μπορούν να παρατηρούν, να συνάγουν και να αποτρέπουν ανθρώπινες συμπεριφορές σε πρωτόγνωρη κλίμακα.

Μία ακόμη θεμελιώδης αλλαγή είναι επίσης αισθητή. Προκειμένου οι αλγόριθμοι να λειτουργήσουν με τον αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο, «τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται από διαφορετικές πηγές, πράγμα που σημαίνει ότι σχεδόν κάθε δραστηριότητα του εργαζομένου πρέπει, κατ' αρχήν, να υπόκειται σε παρακολούθηση και εντοπισμό»⁴⁶. Τα χρονικά και τα χωρικά όρια της συλλογής δεδομένων καταρρέουν ολοένα και περισσότερο, καθώς είναι πλέον τεχνικά εφικτό να διαβαστούν τα προσωπικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και να παρακολουθείται ο γεωγραφικός εντοπισμός των εργαζομένων χάρη στα εργαλεία των εταιρειών που διαθέτουν Παγκόσμιο Σύστημα Γεωεντοπισμού (GPS). Επιπλέον, οι συσκευές παρακολούθησης φυσικής κατάστασης (fitness trackers), τα έξυπνα ρολόγια (smartwatches) και οι συσκευές παρακολούθησης του ύπνου (sleep-monitoring devices) μπορούν να συλλέγουν εξαιρετικά ευαίσθητες πληροφορίες και να τις μοιράζονται με τους εργοδότες στο πλαίσιο εταιρικών προγραμμάτων ευεξίας ή ασφαλιστικών προγραμμάτων που ενθαρρύνουν τον υγιεινό τρόπο ζωής. Αυτή η λεπτομερής γνώση προσδίδει μια θεόμορφη οπτική στους εργοδότες, οι οποίοι μπορούν να κάνουν χρήση λογισμικού προκειμένου να μετρήσουν την παραγωγικότητα, την αφοσίωση και την προσήλωση των εργαζομένων.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται ένας κατάλογος τόσο υλικών όσο και άυλων εργαλείων —π.χ. πλατφόρμες πρόσληψης, φορητές κοινωνιομετρικές κονκάρδες (sociometric badges), πίνακες αυτοαναφοράς, περιβάλλοντα συνεργασίας και διάφορες συσκευές επιτήρησης— που μπορούν να θεωρηθούν ως προϋπόθεση για την άσκηση εξουσίας στους σημερινούς χώρους εργασίας. Ο αντίκτυπός τους στους εργαζομένους είναι διττός. Πρώτον, μεταβάλλουν και επανασχεδιάζουν ευθέως τα καθήκοντα που εκτελούν σήμερα οι εργαζόμενοι. Δεύτερον, αυξάνουν τη ζήτηση για εργασία σε επαγγέλματα και κλάδους που είναι πιο προηγμένα τεχνολογικά⁴⁷. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις, τα εργαλεία αυτά φαίνονται μεν αθώα, δεν παύουν όμως να εγκυμονούν νέους κινδύνους.

Η υιοθέτηση αλγοριθμικών εργαλείων μπορεί να περιγραφεί με χρονολογική σειρά εάν εξεταστούν όλες οι φάσεις των εργασιακών σχέσεων⁴⁸. Διάφορα εργαλεία ικανά να προβούν σε προβλέψεις ενσωματώνονται σε ολόκληρη την (αυτοματοποιημένη) διαδικασία προσλήψεων, σε μια προσπάθεια να την εξορθολογήσουν, ιδίως όταν είναι πιθανό να υποβληθούν αιτήσεις από εκατοντάδες υποψηφίους⁴⁹. Οι εργοδότες ξεκινούν με την προσέλευση δυναμικών υποψηφίων στην κενή θέση μέσω στοχευμένων διαφημίσεων, αναρτήσεων για θέσεις

45. **A. Aneesh**, Global labor: Algoratic modes of organization, *Sociological Theory* 4/2009, 347.

46. **V. De Stefano / S. Taes**, Algorithmic management and collective rights, *ETUI Foresight Brief* 10/2021, 3.

47. **G. Petropoulos**, Work in the Digital Age: The Impact of Artificial Intelligence on Employment, *Policy Network*, 2018.

48. **A. Mateescu / A. Nguyen**, Explainer: algorithmic management in the workplace, *Data and Society*, 2019 (<https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

49. **A. Agrawal κ.ά.**, Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence, *Harvard Business Review Press*, 2018.

εργασίας και εξατομικευμένης προσέγγισης. Στη συνέχεια, μπορούν εύκολα να εξετάσουν τα βιογραφικά σημειώματα, να διαχειριστούν τα επόμενα βήματα της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων, να πραγματοποιήσουν ελέγχους του ιστορικού των υποψηφίων (background checks) και να διεξαγάγουν συνεντεύξεις εξ αποστάσεως. Ως αποτέλεσμα, ολόκληρη η «χοάνη» των προσλήψεων μπορεί να ανατεθεί σε πλατφόρμες που αντικαθιστούν τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού στη διεξαγωγή αυτής της κρίσιμης δραστηριότητας⁵⁰.

Παραδοσιακά, οι εργαζόμενοι ελέγχονται πριν από την πρόσληψή τους προκειμένου να αξιολογηθεί η στάση τους και να διασφαλιστεί ότι ταιριάζουν στην επαγγελματική κοινότητα στην οποία πρόκειται να ενταχθούν. Επιπλέον, συνδυάζοντας τις σχετικές με τις δεξιότητες πληροφορίες με τα διαθέσιμα στοιχεία που αφορούν προηγούμενους επιτυγχόντες υποψηφίους, οι εργαζόμενοι επιλέγονται με βάση τη συμβατότητά τους με προηγούμενες ομάδες επιτυχόντων υποψηφίων⁵¹. Κατά τη δεύτερη φάση, οι υποψήφιοι περνούν από εξ αποστάσεως συνεντεύξεις που αποσκοπούν στην καταγραφή και επεξεργασία των εκφράσεων του προσώπου τους, του τόνου της φωνής τους, της χρήσης συγκεκριμένων λέξεων, της έκτασης των προτάσεων που χρησιμοποιούν και της ταχύτητας ομιλίας τους. Στην περίπτωση αυτή, το ποσοτικό άλμα έγκειται στη δυνατότητα ανάλυσης μεγάλου όγκου δεδομένων για την εξαγωγή συμπερασμάτων για χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που δεν είναι ορατά⁵².

Αν θέλαμε να γράψουμε μια σύντομη ιστορία της ψηφιακής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (digital HR), θα σημειώναμε ότι τα αυτοματοποιημένα συστήματα προγραμματισμού εμφανίστηκαν για πρώτη φορά σε τομείς όπως οι οικιακές υπηρεσίες, το εμπόριο και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η κατανομή των βαρδιών. Συνδυασμένα δεδομένα γίνονται πλέον αντικείμενο επεξεργασίας για την κατάρτιση προγραμμάτων σε σύντομο χρονικό διάστημα και με βάση τις προτιμήσεις σε πραγματικό χρόνο. Από την οπτική του εργατικού δικαίου, αυτό το σύστημα σιωπηρών ποινών και επιβραβεύσεων αναμένεται επίσης να διασφαλίσει τη συμμόρφωση των εργαζομένων προς τις οδηγίες των διευθυνόντων, αναδιαμορφώνοντας με τον τρόπο αυτό διακριτικά τις αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας. Έτσι, η αυτονομία των εργαζομένων παρεμποδίζεται σοβαρά από κανονιστικά εργαλεία που, αν και με εκλεπτυσμένο τρόπο, πάντως περιορίζουν την ικανότητά τους να λαμβάνουν αυτόνομα αποφάσεις. Το ζήτημα αυτό έχει αποδειχθεί κομβικό για την απόδειξη της ύπαρξης εργασιακής σχέσης στις δικαστικές διαφορές που αφορούν την εργασία σε πλατφόρμες, μολονότι αποτελεί πλέον κοινό χαρακτηριστικό μεγαλύτερων τμημάτων της αγοράς εργασίας.

Στους κλάδους της βιομηχανίας, η προηγμένη ρομποτική επιτρέπει να εκτελούνται εργασίες με σχεδόν ανεξάρτητο τρόπο και με μεγαλύτερη ευελιξία και ακρίβεια απ' ό,τι συνέβαινε με τα παραδοσιακά ρομπότ, και τούτο χάρη στους αισθητήρες και στο πολύ υψηλό επίπεδο δυναμικού προγραμματισμού⁵³. Τα νέα, προηγμένα ρομπότ, όχι μόνο μπορούν να επαναπρογραμματιστούν εύκολα, αλλά είναι σε θέση και να αλληλεπιδράσουν

50. **M. Bogen / A. Rieke**, Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias, Upturn, 2018 (<https://apo.org.au/node/210071>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

51. **I. Ajunwa**, Beware of Automated Hiring, The New York Times, 8 Οκτωβρίου 2019 (<https://www.nytimes.com/2019/10/08/opinion/ai-hiring-discrimination.html>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

52. Εταιρείες όπως η HireVue με έδρα τις Η.Π.Α. αναλύουν τον τόνο που χρησιμοποιούν οι υποψήφιοι και τις εκφράσεις του προσώπου τους καθώς καταγράφονται να απαντούν σε παρόμοιες ερωτήσεις. **I. Manokha**, Facial analysis AI is being used in job interviews – it will probably reinforce inequality, The Conversation, 7 Οκτωβρίου 2019 (<https://theconversation.com/facial-analysis-ai-is-being-used-in-job-interviews-it-will-probably-reinforce-inequality-124790>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023).

53. **Eurofound**, Game Changing Technologies: Exploring the Impact on Production Processes and Work, Publications Office of the European Union, 2018.

και να ανταποκριθούν με αυτόνομο τρόπο εάν υπάρξουν αλλαγές στο περιβάλλον τους. Επιπλέον, αυτά τα ρομπότ κατασκευάζονται με τέτοιον τρόπο, ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται και να συνεργάζονται με τους ανθρώπους, πράγμα που σημαίνει ότι μπορούν να εκτελούν τις πλέον επίπονες σωματικές δραστηριότητες, οπότε οι άνθρωποι μπορούν να επικεντρωθούν στις πτυχές εκείνες της εργασίας που βασίζονται στη γνώση — εάν δεν είναι απασχολημένοι με τη διόρθωση δυσλειτουργικών μηχανών ή την εξέλιξη τριβών.

Τα «συνδεδεμένα» (logged) ρομπότ και οι συσκευές με δυνατότητα χρήσης του Διαδικτύου των Πραγμάτων (Internet of Things – IoT) βασίζονται σε αισθητήρες για τη συλλογή πληροφοριών⁵⁴ και τη σύνδεση των ρυθμίσεων παραγωγής με τον ψηφιακό κόσμο. Αυτό συμβάλλει στη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τη διαδικασία παραγωγής, και τούτο προκειμένου η παραγωγή να καταστεί πιο αποτελεσματική και να αποφευχθούν έτσι τα σημεία συμφόρησης και η σπατάλη. Άλλα νεοφυή εργαλεία περιλαμβάνουν φορητές συσκευές που διαθέτουν διαφορετικούς τύπους εφαρμογών τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες⁵⁵. Για παράδειγμα, οι συσκευές αυτές μπορούν να «ενισχύσουν» τις ανθρώπινες ικανότητες, να ξεπεράσουν τους φυσικούς περιορισμούς και να αυξήσουν τόσο την ασφάλεια όσο και την παραγωγικότητα. Επιτρέπουν την εκ των προτέρων ανίχνευση κινδύνων ασφαλείας και πιθανών προβλημάτων υγείας. Σε μεγάλα εργοστάσια έχουν εισαχθεί έξυπνες κονκάρδες (smart badges), ορισμένες μάλιστα εκ των οποίων φτάνουν μέχρι το σημείο να ενημερώνουν τους διευθυντές εάν ένας εργαζόμενος μοιάζει να είναι αφηρημένος.

Τούτων λεχθέντων, όλες οι εργασίες που σχετίζονται με την εργασία πραγματοποιούνται μέσω ψηφιακών συσκευών και ολοκληρώνονται μέσω υποδομών που δημιουργούν «χρονosήμανση» των δραστηριοτήτων, συνδυάζοντας το ιστορικό του διαδικτύου με το ποσοστό παραγωγικότητας ή τις διαδικτυακές συμπεριφορές με τις τάσεις συνεργασίας⁵⁶. Τα ψηφιακά αποτυπώματα μπορούν να εντοπιστούν από ένα ευρύ φάσμα λογαριασμών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ενώ οι φωτογραφίες από τις διακοπές των εργαζομένων, τα πάρτι γενεθλίων, ο διαδικτυακός λόγος μίσους, οι πολιτικές πεποιθήσεις, καθώς και η εισοδηματική κατάσταση και η κατάσταση υγείας είναι μόλις ένα κλικ μακριά και μπορούν να φιλτραριστούν ούτως ώστε να συντείνουν στη βελτίωση της λήψης αποφάσεων. Τίποτα δεν περνά απαρατήρητο.

Η επιτήρηση είναι η δραστηριότητα που ξεχωρίζει περισσότερο όταν μιλάμε για εργαλεία βασισμένα στα δεδομένα. Μπορεί να διεξαχθεί προκειμένου να βελτιωθούν οι παραγωγικές διαδικασίες των εργαζομένων, αν και μπορεί επίσης να οδηγήσει και σε παρεμβατικές πρακτικές. Όλο και περισσότερο, οι εταιρείες χρησιμοποιούν διάφορους τύπους τεχνολογιών προκειμένου να παρακολουθούν τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργαζομένων τους, τις τηλεφωνικές τους κλήσεις, το ιστορικό του προγράμματος περιήγησης στο διαδίκτυο και τις κινήσεις του σώματός τους, μέσω Παγκόσμιου Συστήματος Γεωεντοπισμού (GPS) ή άλλων αισθητήρων. Το λογισμικό μπορεί επίσης να λαμβάνει στιγμιότυπα από τις οθόνες των υπολογιστών των εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις, οι δραστηριότητες παρακολούθησης και αξιολόγησης ανατίθενται στους τελικούς πελάτες, οι οποίοι δύνανται να επηρεάσουν την «ψηφιακή υπόληψη» (virtual reputation) των εργαζομένων, μέσω αξιολογήσεων και ανατροφοδότησης. Μολονότι η τεχνολογικά υποβοηθούμενη επιτήρηση προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, όπως ταχύτητα και αποτε-

54. **M. Hildebrandt**, *Smart Technologies and the End(s) of Law: Novel Entanglements of Law and Technology*, Edward Elgar Publishing, 2015.

55. **Eurofound**, ό.π. (υποσ. 53).

56. **R.A. Bales / K.V.W. Stone**, *The invisible web at work: artificial intelligence and electronic surveillance in the workplace*, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* 1/2020, 1.

λεσματικότητα, είναι εντούτοις πιθανό να ασκήσει τεράστια πίεση στους εργαζομένους, οι οποίοι βρίσκονται σε συνθήκες πανοπτικού.

Είναι προφανές ότι η πανδημία της COVID-19 προσέφερε την ευκαιρία να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν νέες πρακτικές παρακολούθησης, με την κατάσταση έκτακτης ανάγκης να αξιοποιείται για τον σχεδιασμό ενός ολοένα και πιο παρεμβατικού εξοπλισμού, υπό το πρόσχημα λ.χ. της διασφάλισης της συμμόρφωσης με τα νέα πρωτόκολλα υγείας και ασφάλειας⁵⁷. Ενώ οι περισσότερες πρακτικές προορίζονταν να διαρκέσουν μόνο για περιορισμένη διάρκεια, εντούτοις πολλές από αυτές τις διατάξεις έκτακτης ανάγκης έχουν πλέον ενταχθεί στη συνήθη νομοθεσία. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των ρυθμίσεων της εξ αποστάσεως εργασίας, οι οποίες υιοθετήθηκαν απρόθυμα, σε μια προσπάθεια να περιοριστεί ο κίνδυνος διασποράς του ιού, έχουν αναπτυχθεί διάφορα εργαλεία παρακολούθησης, όπως συσκευές χρονοπαρακολούθησης και κρυφές κάμερες, προκειμένου να ικανοποιηθεί η μανία των ανήσυχων αφεντικών για έλεγχο. Επιπλέον, διάσπαρτες ομάδες κατέφυγαν στη χρήση συνεργατικών πλατφορμών που βασίζονται στο υπολογιστικό νέφος (cloud-based collaborative platforms) για τη διαχείριση έργων, ενώ οι συνεντεύξεις και οι εκδηλώσεις δικτύωσης μεταφέρθηκαν στο διαδίκτυο, λόγω των ταξιδιωτικών περιορισμών που σχετίζονταν με την πανδημία.

Οι νευραλγικής σημασίας εργαζόμενοι σε νοσοκομεία, καταστήματα και κόμβους εφοδιασμού εφοδιάστηκαν με φορητές συσκευές προστασίας από ιούς. Οι εταιρείες υιοθέτησαν συστήματα ειδοποιήσεων προκειμένου να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τις βάρδιες υγιεινής καθ' όλο το εικοσιτετράωρο, εισήγαγαν εφαρμογές με ενσωματωμένο Παγκόσμιο Σύστημα Γεωεντοπισμού (GPS) για τον εντοπισμό της παρουσίας των εργαζομένων ή για την επιβολή των οδηγιών υγιεινής, καθιέρωσαν συστήματα ταυτοποίησης με ραδιοσυχνότητες για τη βελτιστοποίηση των ποσοστών απασχόλησης (λογισμικό προγραμματισμού για τη μέτρηση της παρουσίας και τη διασφάλιση του κύκλου εργασιών των ομάδων) και υιοθέτησαν συστήματα ειδοποιήσεων για την προτροπή της συμμόρφωσης με τις βέλτιστες πρακτικές υγιεινής. Η πανδημία έχει κανονικοποιήσει την εκτεταμένη παρακολούθηση των χώρων εργασίας σε πολλές περιπτώσεις, μεταφέροντάς τη μάλιστα συχνά στο επόμενο επίπεδο⁵⁸.

Όλοι οι εργαζόμενοι εκτίθενται πλέον σε κάποια μορφή αδυσώπητης επιτήρησης που είναι πανταχού παρούσα και εκτελείται σε πραγματικό χρόνο, επιτήρηση η οποία δεν περιορίζεται απλώς στον χώρο και στον χρόνο εργασίας. Πράγματι, σημαντικές μεταβολές σημειώθηκαν και όσον αφορά το τοπικό και το χρονικό πεδίο του ελέγχου⁵⁹. Χάρη στην ανάλυση μεγάλων δεδομένων (big data), οι συσχετισμοί, η δυναμική της ομάδας, οι ροές συνεργασίας και οι προτιμήσεις των πελατών μπορούν εύκολα να αποκαλυφθούν. Η επιτήρηση είναι καθοριστικής σημασίας για την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη διοίκηση των εργαζομένων, πράγμα που σημαίνει ότι οι τεχνολογίες στον χώρο εργασίας χρησιμοποιούνται για οργανωτικούς σκοπούς. Με τη χρήση παρόμοιων εργαλείων, οι επιχειρήσεις δύνανται να είναι καλύτερα προετοιμασμένες για τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων όσον αφορά τον προγραμματισμό κινήτρων, τον επαναπροσδιορισμό των εσωτερικών ροών και φάσεων, τη δημιουργία μηχανισμών σχετικών με τις προαγωγές και την παροχή άμεσης ανατροφοδότησης.

57. **A. Aloisi / V. De Stefano**, Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon, *International Labour Review* 2/2022, 89.

58. Ο.π.

59. **T. Katsabian**, The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality, 2020 (<https://ssrn.com/abstract=3684702>, τελευταία πρόσβαση 4 Φεβρουαρίου 2023).

Με την κυκλική ωστόσο και διαρκή επανάληψη των αποτελεσμάτων, η τεχνητή νοημοσύνη και οι αλγόριθμοι είναι πιθανό να επιφέρουν την παγίωση των ανθρώπων προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην όξυνση των κοινωνικών ανισοτήτων⁶⁰, που με τη σειρά τους θα μπορούσαν να προκαλέσουν πολιτικές αναταραχές. Και το χειρότερο, δεδομένης της ασαφούς φύσης τους, τα μοντέλα αυτά ενδέχεται να περιορίσουν την κατανόηση των στρατηγικών που υιοθετούν οι εργοδότες, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των εργαζομένων. Ενδέχεται επίσης να αφήσουν τους εργαζομένους στο σκοτάδι και, ως εκ τούτου, να αποτρέψουν τη συλλογική δράση. Παρά ταύτα, χάρη στην ευρεία διαθεσιμότητα των πληροφοριών, που επιτείνεται από τα δικαιώματα κοινοποίησης και πρόσβασης που προβλέπονται σε διάφορα μέσα προστασίας δεδομένων, η αλγοριθμική λήψη αποφάσεων μπορεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση, προκειμένου να αποκαλυφθούν και να περιοριστούν οι αδυναμίες της. Μια πληθώρα πολλαπλών πηγών ένδικων μέσων μπορεί να κινητοποιηθεί προληπτικά σε επιχειρηματικό επίπεδο και σε επίπεδο δικαστηρίων για να διασφαλιστεί η διαφάνεια, η υπευθυνότητα και η αμφισβητησιμότητα.

4. Διευρυμένες εξουσίες έναντι ανασταλτικών ορίων:

Ο ρόλος της προστασίας των δεδομένων και του δικαίου της ισότητας στη συμπλήρωση της εργατικής νομοθεσίας

Πρέπει να παραδεχτούμε ότι, εκτός από την παροχή οικονομικής και συμβατικής ασφάλειας στους εργαζομένους, οι ρυθμίσεις του ατομικού και του συλλογικού εργατικού δικαίου επιτρέπουν σημαντικές διοικητικές εξουσίες⁶¹. Ταυτόχρονα, οι νομικοί θεσμοί έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να απαλείψουν τα ελαττώματα που χαρακτηρίζουν τα ανθρώπινα αφεντικά. Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκαν καθημερινά παραδείγματα της διαδικασίας διεύρυνσης των διευθυντικών προνομίων, όπως αυτή υποκινείται από την ευρεία υιοθέτηση πιθανολογικών μοντέλων λήψης αποφάσεων τα οποία καθιστούν την εξουσία φαινομενικά λιγότερο έντονη αλλά εν τέλει περισσότερο διάσπαρτη και υπόγεια. Η αλγοριθμική διοίκηση παρέχει μια γλαφυρή απεικόνιση των νέων δυσκολιών που συνδέονται με το πώς μπορεί να επιτευχθεί ο περιορισμός της ασυδοσίας των εργοδοτών. Με μια πρώτη ματιά, οι σύγχρονες αυτές τεχνολογίες εκτοπίζουν και διαταράσσουν βαθύτατα το σύνολο των αντισταθμιστικών παραγόντων που γνωρίζουμε σήμερα.

Τελικά, οι σχέσεις εργοδότη – εργαζομένου αναδιαμορφώνονται τόσο εντός των επιχειρήσεων όσο και μεταξύ αυτών. Οι εργαζόμενοι γίνονται μάρτυρες μιας ανεξέλεγκτης ραγδαίας αύξησης των εργοδοτικών εξουσιών, ενώ παράλληλα μειώνεται η δυνατότητά τους στον αυτοπροσδιορισμό, δηλαδή η ικανότητα να καθορίζουν έναν στόχο και να τον επιτυγχάνουν ανεξάρτητα, γεγονός που επιφέρει αλυσιδωτές συνέπειες στην ικανοποίηση που αντλεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του. Οι αυτοματοποιημένες οδηγίες είναι αναμφίβολα πιο πειστικές, ενώ η συνεχής απειλή πειθαρχικών κυρώσεων αποθαρρύνει τις απρόβλεπτες πρωτοβουλίες των εργαζομένων. Τέτοιοι περιορισμοί μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων (*burnout*) αλλά και σε αυξημένη εναλλαγή προσωπικού, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να απολέσουν συσσωρευμένη τεχνογνωσία και δεξιότητες που αναπτύχθηκαν με την πάροδο του χρόνου.

60. **S.U. Noble**, *Algorithms of Oppression*, New York University Press, 2018.

61. **V. De Stefano**, "Master and servers": Collective labour rights and private government in the contemporary world of work, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 4/2020, 425.

Όχι χωρίς κάποια δόση αφέλειας, αυτή η πτυχή του ψηφιακού μετασχηματισμού παρουσιάζεται συχνά ως ευκαιρία για τη μείωση της αυθαιρεσίας, την υπέρβαση των ανισοτήτων και την ενίσχυση της αντικειμενικότητας. Ωστόσο, υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι τα νέα οργανωτικά μοντέλα που διαμορφώνουν οι τεχνολογίες έχουν ως αποτέλεσμα την επιδείνωση και όχι την αποφυγή βασικών αδυναμιών που συνήθως εμπεριέχονται στην ανθρώπινη λήψη αποφάσεων. Στην πραγματικότητα, δεν είναι καν σαφές αν τα μοντέλα αυτά μπορούν να αυξήσουν σημαντικά την παραγωγικότητα, καθώς σε πολλές περιπτώσεις τα δεδομένα μπορεί να αποδειχθούν λανθασμένα και να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα ή σιωπηρή αντίσταση. Επιπλέον, ενώ το υφιστάμενο μοντέλο κατέβαλε συνειδητή προσπάθεια να επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ, αφενός, της ενδυνάμωσης της εξουσίας και, αφετέρου, της αποτροπής της καταχρηστικής άσκησης των διευθυντικών εξουσιών, το ββαντικό αυτό άλμα που βρίσκεται σε εξέλιξη είναι πιθανό να εξαρθρώσει τα παραδοσιακά και κοινώς αποδεκτά όρια των εργοδοτικών εξουσιών.

Όταν ένα τεχνολογικό τεχνούργημα αντικαθιστά τα ανθρώπινα αφεντικά ως προς όλες τις κρίσιμες λειτουργίες τους, τόσο οι ουσιαστικές όσο και οι διαδικαστικές προστατευτικές δικλίδες εκτοπίζονται, διότι, εκ πρώτης όψης, δεν είναι κατάλληλα εξοπλισμένες για να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες πηγές εξουσίας που επιβάλλονται από τα πάνω προς τα κάτω. Τουλάχιστον τρεις βασικοί κίνδυνοι μπορούν να εντοπιστούν κατά την ανάλυση αυτής της στρεβλής ανισορροπίας που παρατηρείται όσον αφορά την εργοδοτική εξουσία. Πρώτον, η εντατικοποίηση της επιτήρησης και της διευθυντικής εξουσίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά τον ρυθμό με τον οποίο ολοκληρώνονται οι εργασίες, ζήτημα το οποίο θέτει υπό αμφισβήτηση τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένων και των πτυχών τους εκείνων που σχετίζονται με τις σωματικές και ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις⁶². Δεύτερον, οι εργαζόμενοι σπανίως είναι σε θέση να κατανοήσουν και να διορθώσουν τα αποτελέσματα των αποφάσεων όταν δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν τέτοια αποτελέσματα, πώς λειτουργούν τα τεχνοκρατικά συστήματα και ποιες μετρήσεις λαμβάνονται υπόψη σε αυτά.

Τρίτον, η έλλειψη διαφάνειας υπονομεύει τις αρχές της δικαιοσύνης και τη δυνατότητα να αποδοθούν ευθύνες σε σχέση με την απονομή δικαιωμάτων και προνομίων με ανταγωνιστικό τρόπο σε επίπεδο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων εργασίας, των προαγωγών, των κινήτρων και των μόνους. Έτσι, οι επιπτώσεις των διακρίσεων επιδεινώνονται βαθιά⁶³. Με μια πιο προσεκτική εξέταση, οι αλγόριθμοι στερούνται τόσο της ευελιξίας όσο και της υπευθυνότητας που συνδέονται με τις αποφάσεις που λαμβάνουν απευθείας οι άνθρωποι⁶⁴. Πράγματι, τα εγγενή χαρακτηριστικά των συστημάτων διεύθυνσης της επιχείρησης που βασίζονται σε κώδικες τα καθιστούν τόσο άκαμπτα, ώστε δεν είναι πλέον σε θέση να αποκλίνουν από τυποποιημένες, προκαθορισμένες λύσεις⁶⁵. Επιπλέον, η υποτιθέμενη ακρίβεια των αλγορίθμων έχει ως αποτέλεσμα την ατελείωτη αναπαραγωγή κρυμμένων ελαττωμάτων, προκαταλήψεων και ανισοτήτων, χωρίς ταυτόχρονα να υπάρχει η δυνατότητα ανακοπής της καθοδικής αυτής σπείρας (downward spiral)⁶⁶.

Δεδομένης της σπουδαιότητας αυτών των προκλήσεων, μια στρατηγική που θα βασίζεται σε αποσπασματικές, αποκομμένες μεταξύ τους, νομοθετικές λύσεις είναι βέβαιο ότι

62. **A. Todoli Signes**, Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence, *Transfer: European Review of Labour and Research* 4/2021, 433.

63. **S. Barocas / A.D. Selbst**, Big data's disparate impact, *California Law Review* 3/2016, 671.

64. **D. Acemoglu**, Harms of AI, National Bureau of Economic Research, Working Paper Series 29247, 2021.

65. **K. Yeung**, Why worry about decision-making by machine?, σε: K. Yeung / M. Lodge (επιμ.), *Algorithmic Regulation*, Oxford University Press, 2019.

66. **V. Dignum**, The myth of complete AI-fairness, σε: International Conference on Artificial Intelligence in Medicine, Springer International Publishing, 2021, σ. 3.

θα αποτύχει. Αντίθετα, είναι κρίσιμο να υιοθετηθεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση που θα συνδυάζει ασφαλιστικές δικλίδες από διαφορετικά πεδία. Η νομολογία σε εθνικό επίπεδο επιβεβαίωσε πρόσφατα ότι τα δικαστήρια και οι Αρχές Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ.Π.Χ.) ανταλλάσσουν γνώσεις και τεχνικές, σε μια προσπάθεια να ενισχύσουν την ικανότητά τους να θέσουν όρια στην επαύξηση της αλγοριθμικής εξουσίας⁶⁷. Στην πραγματικότητα, οι τελευταίοι μήνες χαρακτηρίστηκαν από δικαστικό ακτιβισμό, ο οποίος συνδυάστηκε με δικαστικούς αγώνες στρατηγικού χαρακτήρα υποκινούμενους από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, που συνέβαλαν στο να διαρρηχθεί το πέπλο της αδιαφάνειας το οποίο χαρακτηρίζει τη διοίκηση που βασίζεται στα δεδομένα. Ορισμένες πρώτες νίκες και, γενικότερα, η αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων θα πρέπει να δώσουν την απαραίτητη ώθηση για περαιτέρω εξελίξεις.

Στην Ιταλία, δικαστής στην Μπολόνια έκρινε ότι ένας αλγόριθμος προγραμματισμού που επινόησε η Deliveroo, μια μεγάλη εταιρεία διανομής φαγητού, εισάγει έμμεση διάκριση. Παρά την τεχνική δυνατότητα να αποκλειστούν ορισμένες παράμετροι, μια αυτοματοποιημένη κύρωση (μια φαινομενικά ουδέτερη πρακτική χωρίς επαρκή αιτιολόγηση, για να χρησιμοποιήσουμε την ορολογία του δικαίου περί ισότητας) έθεσε τους εργαζομένους που έφεραν συγκεκριμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά σε θέση ιδιαίτερα μειονεκτική⁶⁸. Το λεγόμενο «τυφλό» σύστημα δεν ήταν σε θέση να αντιμετωπίσει διαφορετικά τις περιπτώσεις που δεν ήταν παρόμοιες, κι έτσι κατέληξε να τιμωρεί τους εργαζομένους που δεν εμφανίστηκαν στην εργασία τους επειδή απεργούσαν (ή επειδή ήταν άρρωστοι ή ήταν άτομα με αναπηρία ή έπρεπε να βοηθήσουν ένα άτομο με αναπηρία ή έναν άρρωστο ανήλικο, κ.λπ.)⁶⁹. Οι εργαζόμενοι αυτοί υποβαθμίστηκαν όταν επρόκειτο να εξασφαλίσουν καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Ως αποτέλεσμα, η δυνατότητά τους να έχουν πρόσβαση σε εργασιακά καθήκοντα και παραγγελίες μειώθηκε σημαντικά. Στην περίπτωση αυτή, η ομοιόμορφη εφαρμογή του μοντέλου σιωπηρής επιβολής κυρώσεων είχε ως επίπτωση την περιθωριοποίηση των εργαζομένων που ασκούσαν συνταγματικά προστατευόμενα δικαιώματα⁷⁰.

Το 2021, εργαζόμενοι, με την υποστήριξη του συνδικάτου τους, άσκησαν αγωγές ισχυριζόμενοι ότι «ρομποτοποιήθηκαν» (robotfired) από ένα αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων⁷¹. Η περίπτωση τους έγινε πρωτοεπίδοτος τίτλος. Το 2023, το Εφετείο του Άμστερνταμ έκρινε υπέρ των εργαζομένων και κατά της Uber και της Ola Cabs, δεχόμενο ότι είχε απαγορευτεί στους εργαζομένους η πρόσβαση σε ουσιώδεις πληροφορίες

67. **A. Aloisi**, *Demystifying flexibility, exposing the algorithmic boss: a note on the first Italian case classifying a (food-delivery) platform worker as an employee*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatches, n. 35, 2021.

68. Άρθρο 2 παρ. 1 στοιχ. β' της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)· άρθρο 2 παρ. 2 στοιχ. β' της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής· άρθρο 2 παρ. 2 στοιχ. β' της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία· και άρθρο 3 στοιχ. β' της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.

69. Δικαστήριο της Μπολόνιας, διάταξη αριθ. 2949/2019 της 31ης Δεκεμβρίου 2020, σ. 19.

70. **M. Barbera**, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, *Labour & Law Issues* 1/2021, 3.

71. Περιφερειακό Δικαστήριο του Άμστερνταμ, C/13/687315/HA RK 20-207 της 11ης Μαρτίου 2021· Περιφερειακό Δικαστήριο του Άμστερνταμ, C/13/692003/HA RK 20-302 της 11ης Μαρτίου 2021· Περιφερειακό Δικαστήριο του Άμστερνταμ, C/13/689705/HA RK 20-258 της 11ης Μαρτίου 2021· Εφετείο του Άμστερνταμ, 200.295.742/01 της 4ης Απριλίου 2023· Εφετείο του Άμστερνταμ, 200.295.747/01 της 4ης Απριλίου 2023· Εφετείο του Άμστερνταμ, 200.295.806/01 της 4ης Απριλίου 2023.

σχετικά με τους αλγορίθμους, σύμφωνα με το άρθρο 15 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.)⁷². Το ολλανδικό δικαστήριο έκρινε ότι η περιορισμένη ανθρώπινη παρέμβαση στις αυτοματοποιημένες αποφάσεις της Uber για την κατάργηση των λογαριασμών των εργαζομένων δεν ήταν «κάτι περισσότερο από μια καθαρά συμβολική πράξη». Άλλοι ενάγοντες κατάφεραν να αποδείξουν ότι είχε υιοθετηθεί ένα αυτοματοποιημένο μοντέλο για τον υπολογισμό των κρατήσεων σε μισθούς. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πέτυχαν την ικανοποίηση του δικαιώματός τους να πληροφορηθούν σχετικά με τη λογική που υπάρχει πίσω από την αξιολόγηση, καθώς και τη βαρύτητα συγκεκριμένων κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν στο μοντέλο, σύμφωνα με τη βασική διάταξη του Γ.Κ.Π.Δ.⁷³ Οι εμπλεκόμενες εταιρείες διατάχθηκαν να δημοσιοποιήσουν πληροφορίες σχετικά με τις αποφάσεις που ελήφθησαν, τα δεδομένα που αναλύθηκαν και τις υποκείμενες παραδοχές που αποτέλεσαν τη βάση της τελικής απόφασης, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορέσουν να ελέγξουν τόσο την ορθότητα όσο και τη νομιμότητα της επεξεργασίας των δεδομένων⁷⁴. Αυτή η πρωτοποριακή στρατηγική μάς δίνει μια μικρή γεύση των δυνατοτήτων που μπορεί να προσφέρει ο Γ.Κ.Π.Δ. όταν γίνεται δικαστική επίκλησή του κατά των αλγοριθμικών καταχρήσεων.

Ταυτόχρονα, οι Α.Π.Δ.Π.Χ. έδειξαν ότι είναι δυνατόν να συνδυαστούν στοιχεία από διαφορετικούς θεματικούς τομείς, σε μια προσπάθεια να αναπτυχθούν μέτρα ικανά να αντιμετωπίσουν αυτήν τη νέα μορφή εξουσίας. Η Ιταλική Α.Π.Δ.Π.Χ. εξέδωσε δύο διαταγές κατά των πλατφορμών παράδοσης τροφίμων Glovo και Deliveroo⁷⁵. Μετερχόμενη επιχειρήματα που επικαλέστηκαν το πρώτον τα εργατοδικεία, η Α.Π.Δ.Π.Χ. επέβαλε πρόστιμα στις εταιρείες λόγω της μη συμμόρφωσής τους με τις διατάξεις του Γ.Κ.Π.Δ. Ακόμη πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι, ερμηνεύοντας τις αρχές της προστασίας δεδομένων σε συνδυασμό με την εργατική νομοθεσία, η Α.Π.Δ.Π.Χ. θεώρησε την έλλειψη συμμόρφωσης με τους κανόνες που προβλέπονται στον Ιταλικό ν. 300/1970 (γνωστό ως Statuto dei lavoratori), ο οποίος εφαρμόζει ένα πιο προστατευτικό σύστημα από το πλαίσιο του Γ.Κ.Π.Δ., ως παραβίαση των αρχών του Γ.Κ.Π.Δ. σχετικά με τη νομιμότητα και την επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 88 του Γ.Κ.Π.Δ. ερμηνεύθηκε ως αναφερόμενο σε εθνικές απαιτήσεις που σχετίζονται με την απασχόληση και επιβάλλουν τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων ή διοικητικών οργάνων ως προϋπόθεση για την εισαγωγή τεχνολογιών επιτήρησης, ενισχύοντας έτσι τα δικαιώματα συναπόφασης⁷⁶.

Παρόλ' αυτά, μολοντί η εθνική νομοθεσία για την απασχόληση είναι καθοριστικής σημασίας για την ενεργοποίηση των απαιτήσεων προηγούμενης έγκρισης και, ως εκ τούτου, για την αποφυγή της έκθεσης των εργαζομένων σε εργαλεία επιτήρησης που συλλέ-

72. **R. Gellert / M. van Bekkum / F. Zuiderveen Borgesius**, The Ola & Uber judgments: for the first time a court recognises a GDPR right to an explanation for algorithmic decision-making, EU Law Analysis, 28 Απριλίου 2021 (<http://eulawanalysis.blogspot.com/%C2%AC2021/04/the-ola-uber-judgments-for-first-time.html>, τελευταία πρόσβαση 5 Μαρτίου 2023). **Worker Info Exchange**, Historic digital rights win for WIE and the ADCU over Uber and Ola at Amsterdam Court of Appeal, 4 Απριλίου 2023 (<https://www.workerinfoexchange.org/post/historic-digital-rights-win-for-wie-and-the-adcu-over-uber-and-ola-at-amsterdam-court-of-appeal>, τελευταία πρόσβαση 11 Απριλίου 2023).

73. **A. Aloisi**, Regulating algorithmic management at work in the EU: data protection, non-discrimination and collective rights, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 1/2024, σ. 1.

74. **A. Kelly-Lyth / J. Adams-Prassl**, The EU's Proposed Platform Work Directive: A Promising Step, VerfBlog, 14 Δεκεμβρίου 2021 (<https://verfassungsblog.de/work-directive>, τελευταία πρόσβαση 4 Φεβρουαρίου 2023).

75. Ιταλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l., 10.06.2021 [9675440]. Ordinanza ingiunzione nei confronti di Deliveroo Italy s.r.l., 22.07.2021 [9685994].

76. Άρθρο 4 του Ιταλικού ν. 300/1970 (γνωστού ως Statuto dei lavoratori).

γουν και αξιολογούν κρυφά δεδομένα, εντούτοις μια τέτοια νομοθετική δικλίδα ενδέχεται να αποδειχθεί ανεπαρκής, δεδομένης της μαζικής υιοθέτησης αλγοριθμικών εργαλείων. Οι τρεις δικαστικές υποθέσεις που σχολιάστηκαν συνοπτικά παραπάνω καθιστούν σαφές ότι οι αδυναμίες των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο με την ανάπτυξη ολιστικών στρατηγικών. Αυτό σημαίνει ότι οι νομικοί, αντί να εξετάζουν μεμονωμένα τις λειτουργίες των αλγοριθμικών αφεντικών, πρέπει να αντιμετωπίζουν τα διευρυμένα διευθυντικά προνόμια εν συνόλω (en bloc). Ευτυχώς, προς τον σκοπό αυτό μπορούν να υιοθετηθούν διάφορες τεχνικές.

Ο Γ.Κ.Π.Δ. μπορεί να εφαρμοστεί προκειμένου να καταστήσει τις αυτοματοποιημένες διαδικασίες λήψης αποφάσεων διαφανείς, εύλογες, κατανοητές και αξιολογήσιμες. Ενώ η απαγόρευση της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων που κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 του Γ.Κ.Π.Δ. δεν ισχύει όταν αυτό το είδος επεξεργασίας «είναι απαραίτητο για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και ενός υπευθύνου επεξεργασίας», υπάρχουν εντούτοις δεσμευτικοί κανόνες σχετικά με την ενημέρωση, τη γνωστοποίηση και την επεξήγηση της υποκείμενης λογικής των αλγορίθμων που δεν μπορούν να παραβλεφθούν. Τα δικαιώματα που ορίζονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 22 του Γ.Κ.Π.Δ. («ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων, τουλάχιστον του δικαιώματος εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης» όταν υπάρχουν αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων) θα αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία, όπως επιβεβαιώνεται από την αιτιολογική σκέψη 71 του Γ.Κ.Π.Δ., η οποία κάνει ρητή αναφορά στο δικαίωμα του ατόμου «να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης».

Επιπλέον, το άρθρο 13 παρ. 2 στοιχ. στ' και το άρθρο 14 παρ. 2 στοιχ. ζ' του Γ.Κ.Π.Δ. θεσπίζουν την υποχρέωση να ενημερωθεί το υποκείμενο των δεδομένων ότι εμπλέκεται σε μια «αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, που αναφέρεται στο άρθρο 22 παράγραφοι 1 και 4» και προσφέρουν «σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη λογική που ακολουθείται, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για το υποκείμενο των δεδομένων». Επιπλέον, το άρθρο 15 παρ. 1 κατοχυρώνει το ατομικό δικαίωμα πρόσβασης στο ίδιο σύνολο δεδομένων. Η συγκεκριμένη διάταξη προσφέρει έναν αξιόπιστο δίαυλο για την εξέταση της νομιμότητας της επεξεργασίας και τη δυνατότητα άσκησης ενδίκων μέσων. Επιπλέον, αυτό το σύνολο δεσμευτικών κανόνων μπορεί να θεωρηθεί διαδικαστική προϋπόθεση για τη διαμόρφωση πρακτικών χωρίς προκαταλήψεις στον χώρο εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων⁷⁷.

Περαιτέρω, το δίκαιο κατά των διακρίσεων είναι ιδιαίτερα ικανό να εντοπίσει τις νέες μορφές διακρίσεων που βασίζονται σε αλγορίθμους και να προσφέρει αποτελεσματικά μέσα αποκατάστασης σε ό,τι αφορά την αντιμετώπιση των πολλαπλών επιπτώσεών τους⁷⁸. Από στρατηγικής άποψης, χάρη στις αποδεικτικές ελαφρύνσεις που εισάγει το δίκαιο της μη διάκρισης, είναι δυνατόν να παραλειφθεί η εξέταση του εσωτερικού περιεχομένου του συστήματος αλγοριθμικής διοίκησης. Χωρίς να χρειάζεται καν να ανοίξει το «μαύρο κουτί»⁷⁹,

77. **M.E. Kaminski**, The right to explanation, explained, Berkeley Technology Law Journal 1/2019, 190.

78. **M. Kullmann**, Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 1/2018, 1· **R. Xenidis / L. Senden**, EU non-discrimination law in the era of artificial intelligence: Mapping the challenges of algorithmic discrimination, σε: U. Bernitz κ.ά. (επιμ.), General Principles of EU Law and the EU Digital Order, Kluwer Law International, 2020.

79. **F. Pasquale**, The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information, Harvard University Press, 2015.

τα εικαζόμενα θύματα μπορούν να περιοριστούν στην επίκληση πραγματικών περιστατικών από τα οποία μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι υπήρξε ή ενδέχεται να υπάρξει έλλειψη συμμόρφωσης με τους κανόνες της ίσης μεταχείρισης. Όπως καταδεικνύεται από την ιταλική υπόθεση που συζητήθηκε ανωτέρω, οι έμμεσες διακρίσεις (δηλαδή μια φαινομενικά ουδέτερη πρακτική που θέτει τα άτομα με ορισμένο προστατευόμενο χαρακτηριστικό σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλους) είναι σε θέση να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στο εγγύς μέλλον.

Οι εργοδότες, παρότι δύνανται να δικαιολογήσουν τη χρήση μιας ουδέτερης αλγοριθμικής διάταξης ως μέσο για την ικανοποίηση μιας κατάλληλης και αναγκαίας επιχειρηματικής ανάγκης, εντούτοις δεν απαλλάσσονται από την ευθύνη στην περίπτωση μέτρων που θέτουν σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση έναν κάτοχο προστατευόμενου χαρακτηριστικού⁸⁰. Τα συστήματα επεξεργασίας δεδομένων μπορούν πολύ εύκολα να επεξεργαστούν πληροφορίες όπως ο μέσος όρος των ωρών εργασίας, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, η συνοχή και οι προοπτικές διατήρησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, που μπορούν να συσχετιστούν με προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Η νομολογία του Δικαστηρίου της Ε.Ε. έχει ήδη αναπτύξει μοντέλα για την αντιμετώπιση τόσο της «διάκρισης λόγω υποκατάστατης μεταβλητής» (discrimination by proxy) όσο και της «διάκρισης λόγω συσχέτισης» (discrimination by association)⁸¹. Στο μέλλον, η προσέγγιση αυτή θα αποδειχθεί πολύ σημαντική, ιδίως όταν πρόκειται να αντιμετωπιστούν καταστάσεις που προκύπτουν από χαρακτηριστικά που δεν θεωρούνται προστατευόμενα⁸².

Ακριβώς στο σταυροδρόμι μεταξύ της προστασίας των δεδομένων και του δικαίου της ισότητας αναδύεται ένα νέο ρεύμα έρευνας και δικαστικών διεκδικήσεων. Τα δικαιώματα ειδοποίησης, πρόσβασης και ενημέρωσης που περιλαμβάνονται στον Γ.Κ.Π.Δ. μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την άντληση πληροφοριών σχετικά με την υποκείμενη λογική και τις μετρήσεις της αλγοριθμικής διοίκησης. Χάρη σε αυτά τα δεδομένα και σε έγγραφα όπως η εκτίμηση αντικτύπου για την προστασία των δεδομένων (Data Protection Impact Assessment – DPIA) που επιβάλλεται βάσει του άρθρου 35 του Γ.Κ.Π.Δ. και η οποία πρέπει να κοινοποιείται στους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους⁸³, είναι ακόμη πιο εύκολο να φτάσει ενώπιον δικαστηρίου μια prima facie υπόθεση που αφορά διάκριση βάσει της ένδειξης ενός αλγοριθμικού εργαλείου ως πηγής προκατάληψης⁸⁴. Σε μια τέτοια περίπτωση, το βάρος απόδειξης αντιστρέφεται ή, τουλάχιστον, επιμερίζεται με τον εναγόμενο, ο οποίος καλείται πλέον να αποδείξει ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης, διαψεύδοντας την αιτιώδη συνάφεια μεταξύ της βλάβης, της συμπεριφοράς και του προστατευόμενου χαρακτηριστικού ή, διαφορετικά, να παρουσιάσει μια έγκυρη αιτιολόγηση που να περνά τα σχετικά τεστ καταλληλότητας και αναγκαιότητας.

Αυτά τα αντίβαρα δεν έχουν απλώς τιμωρητικό χαρακτήρα. Αντίθετα, θα πρέπει να τίθενται σε εφαρμογή για να διαμορφώνουν τις εταιρικές πρακτικές συμμόρφωσης που δεν

80. **P.T. Kim**, Auditing algorithms for discrimination, *University of Pennsylvania Law Review* 1/2017, 189.

81. Δ.Ε.Κ. 17.7.2008, C-303/06 *Coleman κατά Attridge Law και Steve Law*. Δ.Ε.Ε. 16.7.2015, C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD κατά Komisija za zashita ot diskriminatsia*. Βλ. **R. Xenidis / L. Senden**, ό.π. (υποσ. 78).

82. **P. Kim / M.T. Bodie**, Artificial intelligence and the challenges of workplace discrimination and privacy, *Journal of Labor and Employment Law* 2/2021, 289.

83. **A. Mantelero**, AI and big data: a blueprint for a human rights, social and ethical impact assessment, *Computer Law & Security Review* 4/2018, 754. **M.E. Kaminski / G. Malgieri**, Algorithmic impact assessments under the GDPR: producing multi-layered explanations, *International Data Privacy Law* 2/2020, 19.

84. **P. Hacker**, Teaching fairness to artificial intelligence: existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law, *Common Market Law Review* 4/2018, 1143. **L. Grozdanovski**, In search of effectiveness and fairness in proving algorithmic discrimination in EU law, *Common Market Law Review* 1/2021, 99.

πέφτουν στην παγίδα των εμμονών για τα δεδομένα, καλλιεργώντας έτσι ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης. Πράγματι, η ρουτινοποίηση όλων των διοικητικών λειτουργιών αποτελεί πρόκληση για τις εταιρείες, ιδίως για εκείνες στις οποίες οι αλυσίδες διοίκησης είναι πολύπλοκες. Παραδόξως, η πολυπλοκότητα της τεκμηρίωσης των διαδικασιών λήψης αποφάσεων ενισχύει την ευαλωτότητα της νομικής θέσης των αφεντικών, ιδίως σε περιπτώσεις όπου τα δικαστήρια οφείλουν να εφαρμόζουν τεκμήρια και να αντιστρέφουν το βάρος απόδειξης όταν κάτι τέτοιο προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία⁸⁵.

Από αυτήν την άποψη, η προσφυγή σε νομοθετικές διατάξεις που καθιστά δυνατή την απόκτηση επεξηγηματικών πληροφοριών σχετικά με την υποκείμενη λογική της αλγοριθμικής διοίκησης είναι χρήσιμη σε δύο σημεία. Πρώτον, επιφορτίζει την εργοδότρια εταιρεία με την υποχρέωση να αναπτύσσει διαδικασίες που δεν είναι μόνο οργανωτικά αποτελεσματικές αλλά και λελογισμένες και ελέγξιμες. Δεύτερον, παρέχει ένα σύνολο δικαιωμάτων τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν τόσο προκειμένου να τεθεί υπό αμφισβήτηση και να αλλάξει η τελική απόφαση όσο και για να προετοιμαστεί το έδαφος για την άσκηση αγωγής δυνάμει του δικαίου περί μη διάκρισης. Το μοντέλο αυτό ενισχύει τη σημασία του διαδικαστικού δικαίου στον εργασιακό χώρο και αποσκοπεί στον εκδημοκρατισμό των κατά τα άλλα αυταρχικών αποφάσεων⁸⁶. Σε τελική ανάλυση, οι υποχρεώσεις «προστασίας των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού» αναμένεται να διαμορφώσουν ένα μοντέλο καλής συμπεριφοράς που θα *διαδικαστικοποιεί* τις εξουσίες των υπευθύνων επεξεργασίας δεδομένων⁸⁷.

Η πρόσφατη Πρόταση Οδηγίας της Ε.Ε. για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες εργασίας κάνει βήματα προς αυτήν την κατεύθυνση⁸⁸, καθώς επιβάλλει υποχρεώσεις ενημέρωσης στις ψηφιακές πλατφόρμες με «*αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, τα οποία χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των εν λόγω εργαζομένων στις πλατφόρμες*». Σε αυτήν την περίπτωση, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τις κατηγορίες των αποφάσεων που λαμβάνονται, τις παραμέτρους που λαμβάνονται υπόψη και τη σχετική τους βαρύτητα, καθώς και για τα κίνητρα πίσω από κάθε απόφαση, «*για τον περιορισμό, την αναστολή ή τον τερματισμό του λογαριασμού του εργαζομένου στην πλατφόρμα, την άρνηση καταβολής αμοιβής για την εργασία που εκτελείται [...], για το συμβατικό καθεστώς του εργαζομένου στην πλατφόρμα ή για κάθε απόφαση με παρόμοια αποτελέσματα*»⁸⁹. Αν και είναι περιορισμένη ως προς το προσωπικό και τομεακό πεδίο εφαρμογής της, η Πρόταση Οδηγίας περιλαμβάνει διατάξεις για την εκτίμηση και τον μετριασμό των κινδύνων, διατάξεις οι οποίες συνάδουν με την προσέγγιση «ο άνθρωπος δίνει την εντολή» (human-in-command), σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι κυβερνούν τις τεχνολογίες και όχι το αντίστροφο.

Το κείμενο της Πρότασης Οδηγίας φτάνει μέχρι του σημείου να ενισχύσει τον χρυσό κανόνα που θέτει ο Γ.Κ.Π.Δ. Προβλέπει ρητά το δικαίωμα παροχής εξηγήσεων για μια απόφαση που λαμβάνεται —ή ακόμη και για απόφαση η λήψη της οποίας υποστηρίχθη-

85. **G. Gaudio**, Algorithmic bosses can't lie! How to foster transparency and limit abuses of the new algorithmic managers, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 3/2022, 707.

86. **H. Collins**, Is the contract of employment illiberal?, σε: H. Collins / G. Lester / V. Mantouvalou (επιμ.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press, 2018.

87. **G. Mundlak**, Workplace—democracy: reclaiming the effort to foster public and private isomorphism, *Theoretical Inquiries in Law* 1/2014, 159.

88. Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες, COM(2021) 762 final της 9ης Δεκεμβρίου 2021.

89. Άρθρο 6 παρ. 2, ό.π.

κε— από αυτοματοποιημένα συστήματα τα οποία επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας, όπως τη δυνατότητα ανάληψης συγκεκριμένων καθηκόντων, τις αποδοχές, την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, τον χρόνο εργασίας, τις ευκαιρίες προαγωγής, τη διαθεσιμότητα ή την απόλυση. Όλες οι επιλογές λήψης αποφάσεων που υποστηρίζονται από μέσα βασιζόμενα στα δεδομένα θα πρέπει να παρουσιάζονται με προσβάσιμο τρόπο, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να τις αμφισβητήσουν⁹⁰. Επιπλέον, η Πρόταση απαιτεί επίσης από τις πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με την αλγοριθμική διοίκηση όταν εξετάζουν την υιοθέτηση ή την τροποποίηση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Με βάση αυτές τις πρόσφατες εξελίξεις, μπορεί να γίνει η πρόβλεψη ότι οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τον τρόπο συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων στην εργασία θα βρεθούν σύντομα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος⁹¹. Αυτό θα αποδειχθεί επωφελές τόσο για τους εργαζομένους, οι οποίοι έτσι θα μπορέσουν να ανακτήσουν περιθώρια ελιγμών σχετικά με τη λήψη αποφάσεων, όσο και για τις εταιρείες, οι οποίες θα μπορούσαν να σχεδιάσουν λιγότερο δυσλειτουργικά αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, λαμβάνοντας υπόψη την οπτική των ατόμων που εκτίθενται σε αυτά⁹². Ο κοινωνικός διάλογος, οι μηχανισμοί που επιτρέπουν να ακουστεί και να ληφθεί υπόψη η φωνή του εργαζομένου στην εργασία, καθώς και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα εξακολουθήσουν να είναι καθοριστικής σημασίας. Ένα πάντως είναι βέβαιο: τα συνδικάτα και οι επιχειρήσεις έχουν μια τεράστια ευκαιρία να ασχοληθούν με νέα θέματα διαπραγμάτευσης, όπως οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού με τεχνολογική κωδικοποίηση και η εκτεταμένη ηλεκτρονική παρακολούθηση των επιδόσεων στον χώρο εργασίας, καθώς και με τις επιπτώσεις τους στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, το δίκαιο της ισότητας και την προστασία των δεδομένων. Η συναπόφαση αποτελεί πολύτιμο μέσο για την ενίσχυση της δράσης των εργαζομένων και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης εντός των επαγγελματικών κοινοτήτων.

5. Τελικές παρατηρήσεις

Δεδομένης της δυνατότητάς της να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες, η αυθεντική καινοτομία είναι καλοδεχούμενη, ιδίως όταν διευκολύνει την αυτονομία, προωθεί τη συμμετοχικότητα και μειώνει τα υφιστάμενα εμπόδια. Ωστόσο, όταν οι ψηφιακές μορφές διακυβέρνησης στον εργασιακό χώρο διαθέτουν υπερβολική ευχέρεια δράσης, ενδέχεται να υπονομεύουν δικαιώματα που κατοχυρώνονται σε ένα ευρύ φάσμα νομικών τομέων και να περιορίζουν την παραγωγικότητα. Εάν δεν ρυθμιστεί, η διοίκηση που βασίζεται στα δεδομένα είναι πιθανό να επιδεινώσει τα φαινόμενα άδικης μεταχείρισης και να διευρύνει το χάσμα εξουσίας στην εργασία. Στην προηγούμενη ενότητα διερευνήθηκαν τόσο οι παλαιοί όσο και οι νέοι κανόνες που θα μπορούσαν να επιστρατευθούν προκειμένου να περιοριστεί η δύναμη των από μηχανής αφεντικών, τα οποία πλέον εισβάλλουν στους χώρους εργασίας παγκοσμίως, διευκολυνόμενα από την έλλειψη προνοητικών στρατηγικών διοίκησης.

Εν συντομία, η σύνοψη αυτή επιβεβαιώνει το επιχείρημα ότι η ρύθμιση της εργασίας θα πρέπει να θεωρείται ως ένα εκκρεμές που ταλαντεύεται συνεχώς μεταξύ της ενίσχυσης της

90. **A. Aloisi / V. De Stefano**, *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, 2022.

91. **E. Dagnino / I. Armaroli**, *A Seat at the Table: Negotiating Data Processing in the Workplace*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1/2020, 173.

92. **M.K. Lee κ.α.**, *Participatory Algorithmic Management: Elicitation Methods for Worker Well-Being Models*, AAAI/ACM Conference on AI, 2021.

εξουσίας και της αποτροπής των καταχρήσεών της. Το έργο της είναι διττό, δεδομένου ότι επιτρέπει αλλά και περιορίζει ταυτόχρονα την αυτόνομη δημιουργία κανόνων εκ μέρους των εργοδοτών, οι οποίοι είναι σε θέση να επιδιώκουν τα συμφέροντα της επιχείρησης χωρίς προκαταλήψεις ή ιδιότροπες εκτιμήσεις. Ειδικότερα, τόσο το δίκαιο όσο και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων καλούνται να ρυθμίσουν, να υποστηρίξουν και να περιορίσουν την εξουσία της διοίκησης. Με μια πιο προσεκτική ματιά, το μοντέλο αυτό αποσκοπεί στην αποφυγή των δυσμενών συνεπειών του διευθυντικού δικαϊώματος, μέσω του εξορθολογισμού της εξουσίας, προκειμένου να διασφαλισθεί η ανθρώπινη αξιοπρέπεια και αυτονομία⁹³. Ωστόσο, το μοντέλο αυτό διαταράσσεται βαθύτατα από τις νέες τεχνολογίες.

Κατά συνέπεια, η ταχεία άνοδος των αλγοριθμικών αφεντικών παρέχει στους εργατολόγους την ευκαιρία να δοκιμάσουν την καταλληλότητα διατάξεων που προέρχονται από μια σειρά διαφορετικών νομοθετικών πεδίων: από την προστασία των δεδομένων έως την απαγόρευση των διακρίσεων. Όλες οι νομικές και τεχνικές λύσεις πρέπει να είναι συστημικές και να περιλαμβάνουν συμπληρωματικά εργαλεία που θα υιοθετούνται με βάση την τελική χρήση των αλγορίθμων στον εργασιακό χώρο. Κατ' αρχάς, προσφεύγοντας στις διατάξεις του Γ.Κ.Π.Δ., οι εργαζόμενοι μπορούν να αμφισβητήσουν τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων και να υποστηρίξουν τη διαφάνεια, την επαληθευσιμότητα και την αμφισβητησιμότητα των πρακτικών στον χώρο εργασίας. Οι Α.Π.Δ.Π.Χ. δρουν μάλλον πραγματιστικά στην εφαρμογή των βασικών αρχών του Γ.Κ.Π.Δ., υιοθετώντας κανόνες σχετικά με την παρακολούθηση στην εργασία, ως πρότυπα νομιμότητας σε σχέση με την ψηφιακή επιτήρηση και την αυτοματοποιημένη διοίκηση. Δεύτερον, το δίκαιο των διακρίσεων έχει επιστρατευθεί ενώπιον των δικαστηρίων προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο άδικος χαρακτήρας των εταιρικών πολιτικών που έχουν ως αποτέλεσμα την απόδοση ρόλων, καθηκόντων ή απλώς την κατανομή θέσεων εντός της εσωτερικής ιεραρχίας⁹⁴. Μέχρι σήμερα έχουν σημειωθεί αισίως απτά επιτεύγματα.

Αν η μετατόπιση προς έναν ολοένα και περισσότερο ψηφιοποιημένο εργασιακό χώρο είναι αναπόφευκτη, η κύρια πρόκληση για τους νομικούς είναι να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο στο οποίο οι πρωτοποριακές τεχνολογίες θα χρησιμοποιούνται με τέτοιον τρόπο, ώστε περισσότεροι άνθρωποι να επωφελούνται παρά να ζημιώνονται. Η προσπάθεια αυτή απαιτεί μια πολυεπίπεδη προσέγγιση, που θα συνδυάζει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, συλλογικές στρατηγικές με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, και την απόκτηση ή την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων. Επί του παρόντος, ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν υλοποιείται ισότιμα. Οι εργαζόμενοι με υψηλή ειδίκευση φαίνεται να επωφελούνται περισσότερο από την καινοτομία, από την άποψη της μείωσης των δευτερευουσών και χρονοβόρων δραστηριοτήτων, ενώ οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι βρίσκονται ολοένα και περισσότερο εκτεθειμένοι σε τυραννικές συνθήκες. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αυτή η απόκλιση μπορεί να διορθωθεί μόνο με την ενεργοποίηση εργαλείων από ένα ευρύ νομικό οπλοστάσιο, σε μια προσπάθεια η αλγοριθμική διοίκηση να καταστεί υπεύθυνη και να απαλλαγεί από προκαταλήψεις. □

93. **S. Young**, The question of managerial prerogatives, *Industrial and Labor Relations Review* 2/1963, 240-
S. Deakin / F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*,
Oxford University Press, 2005.

94. **R. Xenidis**, Tuning EU equality law to algorithmic discrimination: three pathways to resilience, *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 6/2020, 736.