

CZU: 331.105.446:[331.102.12:004.771+349.2] UDC: 331.105.446:[331.102.12:004.771+349.2]

ROLUL SINDICATELOR ÎN REPREZENTAREA LUCRĂ- TORILOR PE PLATFORMELE DIGITALE DE MUNCĂ

*Dr. prof. univ. Ligita GASPARENĪENĒ,
Universitatea din Vilnius, Lituania
ligita.gaspareniene@tf.vu.lt*

ORCID: 0000-0002-6676-2230

*Dr. prof. univ. Rita REMEIKIENĒ,
Universitatea din Vilnius, Lituania
rita.remeikiene@tf.vu.lt*

ORCID: 0000-0002-3369-485X

*Liliana STAVĒR, Cercetător științific
COG-CILIX-NET, ASEM
liliana.condratchi@ase.md*

ORCID: 0000-0001-8696-9039

*Dr. lector univ. Arnas PALIUKĒNAS
Universitatea din Vilnius, Lituania
arnas@paliukenas.lt*

ORCID: 0009-0002-6928-8420

DOI: <https://doi.org/10.53486/econ.2024.129.095>

Această cercetare examinează dificultățile specifice cu care se confruntă lucrătorii de pe platformele digitale. Astăzi, statutul juridic al lucrătorului pe platformă este ambiguu, iar cadrele normative sunt nepregătite pentru aceste evoluții în reorganizarea pieții muncii, ceea ce îngreunează mult eforturile de negociere colectivă. Lucrarea susține că reformele în domeniul legislației muncii sunt esențiale pentru a recunoaște și reglementa explicit munca pe platforme, acordând lucrătorilor independenți, din acest sector, dreptul de a înființa și de a adera la sindicate. Astfel de reforme ar împuternici lucrătorii de pe platforme să-și susțină drepturile, asigurându-se că aceștia nu rămân neprotejați în economia digitală, care este, în prezent, un fenomen în continuă evoluție. În cele din urmă, la nivel global, participarea activă a sindicatelor adaptive și revitalizate va fi crucială pentru asigurarea unui tratament echitabil și just pentru lucrătorii de pe platformele digitale.

***Cuvinte-cheie:** sindicate, economie digitală, lucrători pe platforme, negociere colectivă, dreptul la muncă.*

***JEL:** J50; J83; O33, K31, L86.*

Introducere

Organizația Internațională a Muncii [1] (OIM) subliniază că apariția și dezvoltarea plat-

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN REPRESENTING WORKERS ON DIGITAL LABOR PLATFORMS

*Professor, PhD Ligita GASPARENĪENĒ
Vilnius University, Lithuania
ligita.gaspareniene@tf.vu.lt*

ORCID: 0000-0002-6676-2230

*Professor, PhD Rita REMEIKIENĒ
Vilnius University, Lithuania
rita.remeikiene@tf.vu.lt*

ORCID: 0000-0002-3369-485X

*Liliana STAVĒR, Scientific Researcher
COG-CILIX-NET, ASEM
liliana.condratchi@ase.md*

ORCID: 0000-0001-8696-9039

*Lecturer, PhD Arnas PALIUKĒNAS
Vilnius University, Lithuania
arnas@paliukenas.lt*

ORCID: 0009-0002-6928-8420

DOI: <https://doi.org/10.53486/econ.2024.129.095>

This research examines the specific challenges faced by digital platform workers. Currently, the legal status of these workers remains ambiguous, and the regulatory frameworks, unprepared for these developments in the transformation of the labour market, significantly hinder collective bargaining efforts. The paper argues that labour law reforms are essential to explicitly recognize and regulate platform work, granting independent workers in this sector the right to form and join unions. Such reforms would empower platform workers to advocate for their rights, ensuring they are not left behind in the ever-evolving digital economy. Ultimately, the active participation of adaptive and revitalized unions will be crucial in securing fair and just treatment for digital platform workers on a global scale.

***Keywords:** trade unions, digital economy, platform workers, collective bargaining, labour rights.*

***JEL:** J50, J83, O33, K31, L86.*

Introduction

The International Labour Organization [1] (hereinafter ILO) indicates that the emergence of digital platforms is the major transformation with regard to labour and conditions of work.

formelor digitale reprezintă o transformare majoră în ceea ce privește munca și condițiile de muncă. Deși lucrătorii sunt dispuși să-și desfășoare activitatea prin intermediul platformelor digitale, astfel beneficiind de flexibilitatea locului de muncă, a timpului, dar și de oportunitatea de a avea mai multe locuri de muncă simultan, oricum, riscurile asociate cu munca pe platforme (de exemplu, securitatea și statutul angajării, obținerea veniturilor adecvate și protecția socială) rămân a fi provocări serioase pentru sindicate și organizațiile de muncitori, care, în mod tradițional, reprezintă interesele acestora în negocierile cu angajatorii. Fiind categorizați drept contractori independenți, „lucrătorii de pe platforme se confruntă cu o multitudine de provocări atunci când încearcă să formeze o voce colectivă sau o structură și să creeze o reglementare a muncii durabilă și aplicabilă” [2]. Activitățile tradiționale ale sindicatelor depind de relațiile directe de muncă între lucrători și angajatori, însă natura specifică a economiei digitale face dificilă stabilirea unor astfel de relații directe.

Deși economia platformelor este uneori considerată un ecosistem separat de economia tradițională, implicarea tot mai mare a lucrătorilor în munca pe platforme arată că acest tip de muncă devine o parte semnificativă a pieței generale a muncii. Munca pe platforme are relații reglementare și economice cu piața convențională a muncii. Aspectele de reglementare, printre altele, includ: recunoașterea statutului lucrătorilor, crearea relațiilor de muncă, definirea și exercitarea obligațiilor și drepturilor părților implicate în tranzacțiile de muncă. În ceea ce privește aspectele economice, acestea se referă la elemente precum: asigurarea unor oportunități de angajare stabile, nivelul salariilor oferite și contribuția acestor locuri de muncă la bunăstarea generală a lucrătorilor, inclusiv în termeni de securitate financiară și acces la beneficii sociale.

Între timp, modelele de afaceri aplicate în prezent pe multe piețe ale platformelor digitale ridică varii semne de întrebare în ceea ce privește drepturile fundamentale ale lucrătorilor, prin urmare, generează proteste sociale în rândul acestora. Sindicalizarea poate fi una dintre modalitățile de a extinde reprezentarea intereselor lucrătorilor de pe platforme și de a îmbunătăți situația lor în ceea ce privește angajarea. Astfel, analiza potențialului sindicatelor de a reprezenta interesele lucrătorilor de pe platforme și de a le proteja drepturile este un subiect extrem de relevant, în contextul transformărilor la care contribuie neconținut trans-

Although workers are willing to undertake tasks through digital platforms and enjoy the flexibility of workplace, time, and the opportunity to do multiple jobs simultaneously, the risks related to platform work (e.g. security and status of employment, adequate income, and social protection) pose serious challenges on trade unions and worker organisations which traditionally represent workers' interests in negotiations with employers. Being categorised as independent contractors, “*platform workers experience a myriad of challenges when attempting to build a collective voice and structure and create lasting and enforceable employment regulation*” [2]. Traditionally, the activities of trade unions depend on direct labour relations between workers and employers, but the very nature of the digital economy makes establishing direct relations difficult.

Although the platform economy is sometimes considered an ecosystem separate from the traditional economy, the increasing involvement of workers in platform work shows that platform work is becoming a significant part of the overall labour market. Platform work has regulatory and economic relations with the conventional labour market. The regulatory aspects include the recognition of the workers' status, creation of labour relations, definition and exercising of the duties and rights of the parties to labour transactions, while economic aspects cover the provision of employment, wages, and contribution to welfare.

Meanwhile, the business models currently applied in many platform markets raise issues regarding fundamental workers' rights and cause social protest among platform workers. Unionisation can be one of the ways to expand the representation of platform workers' interests and improve their employment situation. Thus, the analysis of the potential of trade unions to represent the interests of platform workers and protect their rights is an extremely relevant topic in the conditions of the transformations caused by the digital economy, when it is necessary to ensure more stability in the platform labour market.

The major purpose of this research is to analyse the impact of trade unions on digital labour platforms. The research *objectives* focused on the purpose of the study are as follows: 1) to discuss the role of trade unions in platform work; 2) to analyse the major barriers to unio-

formările digitale ale economiei, fiind necesară asigurarea unei stabilități mai puternice pe piața muncii de pe platformele digitale.

Scopul principal al acestei cercetări este de a analiza impactul sindicatelor asupra platformelor digitale de muncă. Obiectivele axate pe scopul studiului sunt următoarele: 1) să discute rolul sindicatelor în munca pe platforme; 2) să analizeze principalele bariere în calea sindicalizării lucrătorilor de pe platforme; 3) să ofere o scurtă revizuire a situației actuale privind sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme.

Metode de cercetare aplicate

În cadrul cercetării au fost aplicate mai multe metode, urmărind analiza în profunzime a provocărilor cu care se confruntă lucrătorii de pe platformele digitale și rolul sindicatelor în reprezentarea intereselor acestora. Prima metodă aplicată a fost **analiza sistematică și comparativă a literaturii** de specialitate, care a permis identificarea studiilor relevante privind condițiile de muncă din economia platformelor și contribuția sindicatelor la apărarea drepturilor lucrătorilor pe platformă. Aceasta a fost completată de **analiza actelor juridice**, concentrându-se pe legislația muncii, urmărind identificarea lacunelor și provocărilor legale referitoare la recunoașterea muncii pe platformele economice și posibilitățile de sindicalizare ale acestora. Cercetarea a fost completată de **analiza datelor secundare**, extrase din rapoarte și studii anterioare, publicate de organizații internaționale, precum OIM și Eurofound, cu scopul de a susține și valida concluziile înaintate.

Rezultate și discuții

1. Rolul sindicatelor în munca pe platforme

Sistemele juridice ale fiecărui stat se concentrează pe relațiile tradiționale de muncă între un angajator și un angajat. Obiectivele principale ale legislației muncii sunt de a asigura lucrătorii că nu vor fi exploatați sau dezavantajați. Totodată, legislația în cauză are drept scop prevenirea relațiilor de muncă „mascate”, care urmăresc evitarea taxelor și a obligațiilor de securitate socială. Echilibrarea puterii de negociere a ambelor părți din contractul de muncă – angajatori și angajați, la fel este unul dintre obiectivele legislației muncii.

Transformarea digitală a muncii, în special munca pe platforme, ridică multiple întrebări legate de faptul – dacă o anumită formă de muncă constituie o relație de muncă și subminează rolul contractului tradițional de muncă,

3) să ofere o scurtă revizuire a situației actuale privind sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme.

Research methodology

During this research, multiple methods were applied to conduct an in-depth analysis of Several research methods were applied in this study to conduct an in-depth analysis of the challenges faced by digital platform workers and the role of trade unions in representing their interests. The first method employed was a **systematic and comparative analysis of the specialized literature**, which enabled the identification of relevant studies on working conditions within the platform economy and the contribution of trade unions to the protection of platform workers' rights. This was complemented by a **legal analysis**, focusing on labour legislation, aimed at identifying gaps and legal challenges related to the recognition of platform work and the possibilities for unionization. The research was further supported by secondary data analysis, drawing on reports and previous studies published by international organizations such as the ILO and Eurofound, to substantiate and validate the conclusions presented.

Findings and discussions

1. The role of trade unions in platform work

National legal systems focus on the traditional employment relationships between an employer and an employee. The main objectives of labour law are to ensure that workers are not exploited or disadvantaged, prevent the formation of disguised employment relationships with the intention to evade taxes and social security obligations, and equalize the bargaining power of both employment contract parties – employers and workers.

The digital transformation of work, primarily platform work, raises questions about whether a work arrangement constitutes an employment relationship and undermines the role of a traditional employment contract which considers worker rights and provides access to social guarantees prescribed in national labour laws. Regulation of work arrangements in the digital economy is also challenging owing to the physical, geographical, and digital separation between a platform manager and a worker [3].

Traditionally, trade unions are referred to as the bodies which can help organise and represent workers. According to the European

care ia în considerare drepturile lucrătorilor și oferă acces la garanțiile sociale prescrise de legislația națională a muncii. Reglementarea aranjamentelor de muncă în economia digitală este, de asemenea, dificilă, din cauza separării fizice, geografice și digitale, dintre un administrator de platformă și un lucrător [3].

În mod tradițional, sindicatele sunt considerate organisme care pot ajuta la organizarea și reprezentarea lucrătorilor. Conform Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă [4], lucrătorii au dreptul „*de a căuta un sindicat sau o persoană care să îi reprezinte, în scopul negocierii cu conducerea asupra problemelor legate de salarii, ore de muncă, beneficii și condiții generale de muncă*”. Un sindicat este o asociație a persoanelor angajate, înființată pentru a proteja drepturile și interesele lor profesionale și pentru a urmări bunăstarea membrilor săi (lucrătorilor).

Literatura de specialitate este destul de diversă, existând studii care confirmă empiric condițiile de muncă precare ale lucrătorilor de pe platforme [5], [6], [7], [8], [9]; riscurile de securitate socială, amplificate de metodele de management digital [10], [11], [12], [13]; practicile opace de monitorizare și supraveghere a lucrătorilor de pe platforme [11], [14], [15]; și sistemele algoritmice de evaluare a lucrătorilor [16], [17], [18]. Aceste constatări indică faptul că puterea de negociere a lucrătorilor ce-și desfășoară munca pe platforme este semnificativ mai mică decât cea a organizatorilor ce dețin platformele digitale. O parte dintre problemele menționate mai sus ar putea fi soluționate, dacă lucrătorii de pe platforme ar fi mai activi în a-și înființa sau a adera la sindicate, care, la rândul lor, ar iniția un dialog constructiv între ambele părți ale relațiilor de muncă, în termen „de la egal la egal”. După cum a remarcat Choudary S. [19], bunăstarea lucrătorilor de pe platforme poate fi îmbunătățită printr-un grad mai ridicat de reprezentare a intereselor lor (de exemplu, prin măsuri care ar promova înființarea agențiilor lucrătorilor de pe platforme).

Activitățile *sindicatelor tradiționale* se bazează pe principiul influenței, accentul major este orientat pe relația dintre un sindicat și interlocutorii săi. *Sindicatele tradiționale sunt eficiente în negocierea colectivă și dialogul social*, pot coopera și negocia cu asociațiile angajatorilor, cu federațiile [20] și pot reprezenta destul de bine interesele lucrătorilor. Ele pot contribui

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [4], workers have the right “*to seek a union or an individual to represent them for the purpose of negotiating with management on issues as wages, hours, benefits and working conditions*”. A trade union is an association of working persons established to protect their working, professional rights, and interests, and to seek the welfare of its members (workers).

Literature is rich in the studies that empirically confirm precarious working conditions for platform workers [5], [6], [7], [8], [9], social security risks augmented by digital management methods [10], [11], [12], [13], opaque worker monitoring and surveillance practices [11], [14], [15] and algorithmic worker rating systems [16], [17], [18]. These findings indicate that the bargaining power of platform workers is significantly lower than the bargaining power of platform organisers/managers. Part of the problems mentioned above could be solved if platform workers would be more active in establishing/joining trade unions, which, in their turn, would initiate a constructive dialogue between both sides of the labour relations on equal terms. As noted by Choudary S. [19], the well-being of platform workers can be improved through the higher degree of representation of the worker interests (e.g. through the measures which would promote the establishment of worker agencies).

Functioning of *traditional trade unions* is based on the logic of influence, i.e. the major focus is on the relationship between a union and interlocutors. *Traditional trade unions are effective in collective bargaining and social dialogue*, they can cooperate and negotiate with employers' associations, federations [20] and fairly well represent the interests of workers. They can help establish the labour standards, like the minimum wages, sick pay and other employment protection, and contribute to establishing the presumption of employment with the reversal of the burden of proof when a platform worker litigates his/her employment status in court [21]. Trade unions are considered particularly helpful to “*on-demand and crowd-workers*” in the platform economy. For example, trade unions supported food delivery bike couriers with setting up work councils in Austria and Germany, and initiated the protests to draw attention to the precarious working conditions on digital platforms in Belgium, the

atât la stabilirea standardelor de muncă, precum salariile minime, plata concediilor medicale și alte protecții ale muncii, cât și la stabilirea prezumției de angajare, cu inversarea sarcinii probei atunci când un lucrător de pe platformă își litigiază statutul de angajare în instanță [21]. Sindicatele sunt considerate deosebit de utile pentru „lucrătorii la cerere” și cei din economia de tip „muncă participativă (*crowdwork*)”. De exemplu, sindicatele au susținut curierii pe bicicletă din sectorul livrărilor de mâncare, în organizarea consiliilor de muncă în Austria și Germania și, un alt exemplu, au inițiat proteste pentru a atenționa asupra condițiilor precare de muncă de pe platformele digitale, în Belgia, Țările de Jos și Regatul Unit [4]. Acestea au inițiat, de asemenea, semnarea unui Cod de Conduită, care a obligat, în 2018, opt platforme germane să plătească lucrătorilor salarii nu mai mici decât tarifele salariale locale [22].

Un tip de forme mai noi de sindicate, care reprezintă interesele lucrătorilor de pe platforme digitale, includ breslele afiliate sindicatelor, bazate pe apartenență, și sindicatele de tip *grassroots*. Primele sunt create de grupuri de lucrători la cerere, auto-organizați [23], care oferă membrilor săi suport logistic, servicii de consultanță și crowdfunding pentru litigii (de obicei, pentru clarificarea statutului de angajare), în timp ce al doilea tip, sunt organizații mici, autonome, fondate de activiști tineri, care caută împuternicirea prin campanii de mobilizare (atenție mediatică, demonstrații) [22]. Lucrătorii independenți și freelancerii pot înființa așa-numitele quasi-sindicate, urmărind obținerea legitimității din partea asociațiilor patronale și a autorităților politice, cu scopul de a face ca ocupațiile lor să fie recunoscute legal, prin standarde ce cuprind - salariile, timpul de lucru și altele standarde similare. Acestea sunt atractive pentru lucrătorii independenți, cu normă parțială, și pentru lucrătorii de pe platforme, deoarece pentru aceste grupuri este mai important să negocieze termeni de muncă mai favorabili decât să urmărească o apartenență permanentă sau să se aștepte la servicii suplimentare oferite de un sindicat [22].

Exercitarea efectivă a drepturilor colective este una dintre principalele probleme cu care se confruntă lucrătorii de pe platforme. Fiind tratați ca lucrători independenți, aceștia sunt descurajați să negocieze colectiv și nu au acces la structuri formale de reprezentare [24]. Deși apartenența la sindicat este relativ redusă în rândul persoanelor implicate în formele de muncă „non-standard”,

Netherlands, and the UK [4]. They also initiated signing the Code of Conduct, which obliges platforms to pay workers the wages not lower than local wage rates, by eight German platforms in 2018 [22].

Newer forms of unions representing the interests of platform workers are membership-based union-affiliated guilds and *grassroot* unions. The former are set up by groups of self-organised on-demand workers [23] and provide their members with logistics, consulting services and crowdfunding for litigation (usually for clarification of the employment status), while the latter are small autonomous organisations, founded by young activists who seek empowerment through mobilisation campaigns (media attention, creative demonstrations) [22]. The self-employed and freelancers can establish the so-called quasi-unions to gain legitimacy from employers' associations and political authorities and to achieve that their occupations are legally established and recognised by wage, working time and similar standards. They are attractive to the part-time self-employed and workers because it is more important for these groups of platform workers to negotiate more favourable employment terms than seek permanent membership and expect additional services provided by a union [22].

The effective exercise of collective rights is one of the main problems encountered by platform workers. Being treated as the self-employed, they are discouraged from bargaining collectively and cannot access formal structures of representation [24]. Although trade union membership is relatively low for people in non-standard types of employment, such as platform economy [25], trade unions are becoming increasingly active in representing platform workers and making efforts to equalize the bargaining power of stakeholders – workers and employers. Collective bargaining can help to ensure decent working conditions and labour rights for platform workers, and activities of trade unions can stimulate the revision of labour laws in favour of platform workers. To gain more influence, traditional trade unions will need to move towards revitalization, find innovative tactics and form coalitions to represent platform workers [25].

2. The major barriers to unionisation of platform workers

According to Vandaele et al. [26], the

cum este economia platformelor [25], la nivel internațional, sindicatele devin din ce în ce mai active în reprezentarea lucrătorilor de pe platforme și fac eforturi pentru a echilibra puterea de negociere între părți – lucrători și angajatori. Negocierea colectivă poate contribui la asigurarea unor condiții de muncă decente și a drepturilor pentru lucrătorii de pe platforme, iar activitățile sindicatelor pot stimula revederea detaliată a legislației muncii în favoarea acestor lucrători. Pentru a câștiga mai multă influență, pe viitor, sindicatele tradiționale vor trebui să se orienteze spre revitalizare, să găsească tactici inovative și să formeze coaliții pentru a reprezenta lucrătorii de pe platforme [25].

2. Principalele bariere în calea sindicalizării lucrătorilor de pe platforme

Așa cum afirmă Vandaele [26], economia platformelor este un ecosistem separat, dar, în același timp, este o componentă a pieței generale a muncii. Modelul de organizare a muncii prin intermediul platformelor digitale este unul specific. Activând conform unui astfel de model, lucrătorii de pe platforme se confruntă cu bariere care îi descurajează să se alăture sindicatelor. Analiza literaturii a scos în evidență că principalele bariere în calea sindicalizării lucrătorilor de pe platforme pot fi clasificate în două categorii mari: *bariere specifice pieței muncii* și *bariere specifice organizării muncii* (vezi figura 1).

platform economy is a separate ecosystem, but at the same time it is a component of the overall labour market. The model of organising work through digital platforms is specific. Operating under a specific model, platform workers encounter the barriers that deter them from joining trade unions. The literature analysis revealed that the major *barriers to the unionisation of platform workers can be categorised as labour market-specific and work organising-specific* (see figure 1).

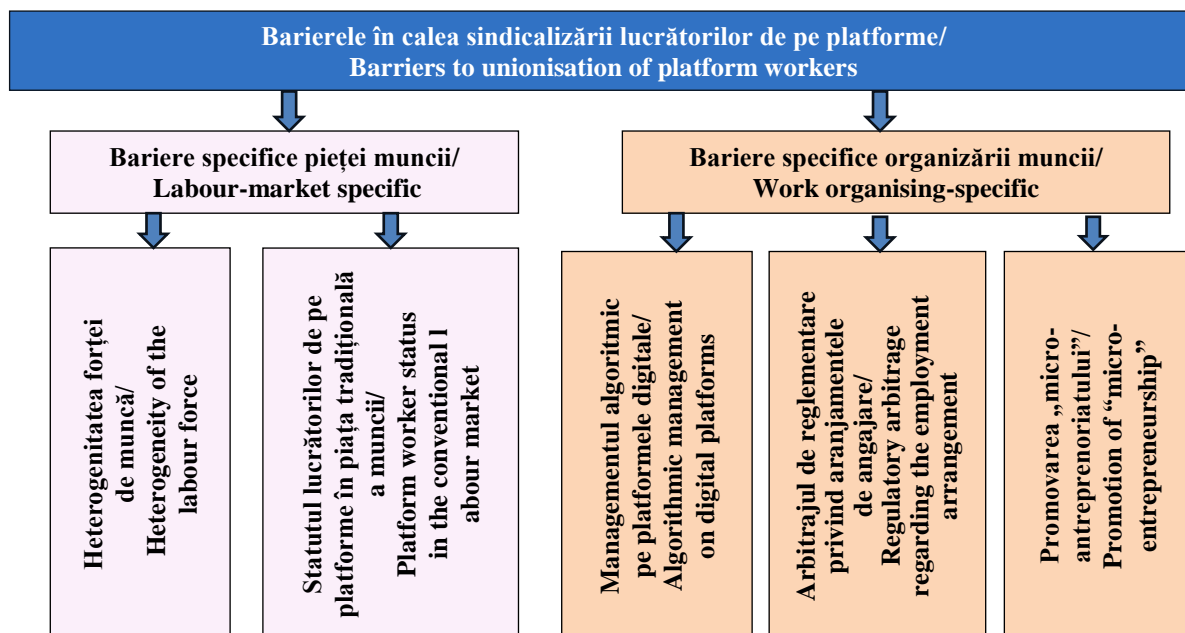


Figura 1. Principalele obstacole în calea sindicalizării lucrătorilor de pe platforme/

Figure 1. The major barriers to the unionisation of platform workers

Sursa: elaborată de autori/Source: compiled by the authors

Heterogenitatea forței de muncă. Conform lui Dachs [27], integrarea la scară largă a tehnologiilor tinde să crească heterogenitatea forței de muncă, deoarece diferite sarcini necesită abilități diverse din partea lucrătorilor. Abordarea bazată pe sarcini, subliniată de autori [28] cât și de Levy și Murnane [30], menționează că sarcinile sunt corelate cu anumite abilități specifice, iar cu cât este mai mare diversitatea sarcinilor, cu atât mai variate sunt abilitățile așteptate de la forța de muncă. Iar cel mai important devine **finalizarea la timp** a unei sarcini specifice, fără a se ține cont de profesiile lucrătorilor, care, în mod tradițional, sunt asociate cu un set relativ restrâns de sarcini. De exemplu, inginerii tradiționali planifică, proiectează și inovează aplicații practice, iar profesorii tradiționali ajută studenții să învețe prin transmiterea de cunoștințe și crearea unor situații propice învățării eficiente. În economia platformelor, un inginer sau un profesor „tradițional” poate lucra ca șofer de taxi sau freelancer în editare foto, pentru a-și câștiga venituri suplimentare. Aceștia percep munca pe platforme ca pe un loc de muncă secundar sau o etapă temporară în cariera lor. În absența unei baze clare, pentru ca persoanele cu o anumită profesie să se sindicalizeze, pentru a-și proteja drepturile profesionale și pentru bunăstare, per general, decizia de a se alătura unui sindicat devine complicată.

Totodată, nivelurile reduse ale beneficiilor de asistență socială sau politicile salariale, care permit sau promovează îmbinarea armonioasă a acestor beneficii cu surse suplimentare de venit, pot încuraja beneficiarii să lucreze pe platforme digitale. De exemplu, studiul realizat de Berg [11] a arătat că un număr mare de lucrători de pe platforme primesc ajutor guvernamental, din cauza condițiilor precare de muncă și de trai, în special în regiunile în curs de dezvoltare. Astfel, economia platformelor poate atrage nu doar persoane angajate oficial în economia tradițională, ci și lucrători necalificați sau cu un nivel scăzut de calificare, mai ales dacă se iau în considerare barierele reduse la intrare pe platforme și nivelul scăzut de control asupra muncii exercitată [26]. Este dificil pentru persoanele cu calificări și venituri diferite să se organizeze, deoarece interesele lor sunt foarte diferite.

Statutul lucrătorilor de pe platforme în piața muncii convenționale. Conform lui Vandaele [22], catalogarea lucrătorilor de pe platforme ca „contractori independenți” complică

Heterogeneity of the labour force. According to Dachs [27], the use of technologies tends to raise the heterogeneity of the workforce since different tasks require different workforce skills. The ‘task-based approach’ emphasised by Autor et al. [28] and Levy and Murnane [30] proposes that tasks are related to particular skills, and the greater the variety of tasks is, the more diverse skills are expected from the workforce. And the most important factor becomes **the timely completion** of a specific task, without considering the workers' traditional professions, which are often associated with a relatively narrow set of tasks. For instance, traditional engineers plan, design and innovate a multitude of practical applications; traditional teachers help students learn by imparting knowledge to them and setting up situations in which students can and will learn effectively. In the platform economy, a traditional engineer or a teacher can operate as a taxi driver or a freelancer for photo editing to earn additional income. They perceive platform work as a side-job or a temporary, transitory stage in their working lives. In the absence of a clear basis for persons with a certain profession to unionise to protect their labour, professional rights and interests and to seek the welfare through trade union membership, the decision to join a trade union becomes complicated.

Likewise, relatively low levels of welfare benefits or wage policies, which allow or promote the combination of benefits with additional sources of income, may encourage beneficiaries to work on digital platforms. For instance, Berg et al.'s [11] study revealed that a substantial number of platform workers were likely to receive government's assistance due to precarious working and living conditions, especially in developing regions. Thus, the platform economy can attract not only those officially working in the regular economy, but also low-skilled or unskilled workers, especially if the low entry barriers and the low level of worker control are considered [26]. It is difficult for people with different qualifications and incomes to unify because their interests are very different.

Platform worker status in the conventional labour market. According to Vandaele [22], the very treatment of platform workers as “independent contractors” complicates the collective representation of their interests since the status of “an independent contractor” is incompatible with membership in a trade union.

reprezentarea colectivă a intereselor acestora, deoarece statutul de „*contractor independent*” este incompatibil cu apartenența sa la un sindicat. Sindicatele se concentrează în principal pe locuri de muncă bine stabilite, însă această abordare nu mai este aplicabilă în cazul muncii pe platforme, deoarece nu există locuri de muncă formale sau prezență fizică comună a lucrătorilor. Prin urmare, după cum este menționat de organizațiile internaționale [17], recunoașterea statutului de angajare factuală a lucrătorilor de pe platforme este esențială, deoarece acest moment constituie baza pentru determinarea puterii lor de negociere colectivă. Se crede că anumite modele de reprezentare a intereselor lucrătorilor de pe platforme sunt în curs de apariție și dezvoltare (de exemplu, cooperativele de platformă, care sunt create ca un echilibru la puterea organizatorilor de platforme, deoarece lucrătorii din cooperativele de platformă sunt, de asemenea, proprietarii platformelor) [31].

De asemenea, un număr semnificativ de lucrători de pe platforme operează în economia „*informală*”. Sondajul realizat de Aleksynska [12] în Ucraina a relevat că aproape trei sferturi dintre lucrătorii pe platforme digitale sunt angajați informal. Studiile empirice, realizate de Aleksynska [32] în Europa de Est și de Berg [5] în India, sugerează că ponderea lucrătorilor de pe platforme neînregistrați este mai mare decât ponderea lucrătorilor informali din economia tradițională offline, deși platformele digitale de muncă oferă oportunități mai concrete pentru formalizarea activităților. Chiar și lucrătorii înregistrați oficial, care, *de jure*, aparțin sectorului formal al economiei, pot fi în relații de muncă „*mascate*” și clasificați greșit ca lucrători independenți; astfel, *de facto*, se află într-o „*zonă gri*” în ceea ce privește relația de muncă [33], [34], ceea ce le complică apartenența la sindicatele formate pentru apărarea publică a intereselor de muncă.

Managementul algoritmic pe platformele digitale. Alocarea sarcinilor, supravegherea și evaluarea muncii realizate prin prisma algoritmilor digitali descurajează lucrătorii să ia măsuri, inclusiv să participe la sindicate, deoarece managementul algoritmic creează impresia că deciziile sunt luate „*de o mașină*”. Interviuurile calitative, față în față, cu 12 lucrători de pe platformele din Danemarca, cu vârste sub 30 de ani, realizate de Laursen [35], au arătat că sistemele de management algoritmic de pe

Trade unions mainly focus on established jobs, but this approach is no longer applicable in platform work, since there are no formal jobs or physical co-presence of workers. Therefore, as noted by the international organizations [17], the recognition of the factual employment status of platform workers is important because it establishes the foundation for determining what power of collective bargaining they have. The certain models for representing the interests of platform workers are believed to be emerging and developing (e.g. platform cooperatives which are established as a counterbalance to the power of platform organisers because workers in platform cooperatives are also platform owners) [31].

In addition, a substantial number of platform workers operate within the “*informal*” economy. The survey by Aleksynska et al. [12] in Ukraine revealed that almost three thirds of digital platform workers are informal. The empirical studies by Aleksynska [32] (2021) in Eastern Europe and Berg [5] in India suggest that the share of non-registered platform workers is higher than the share of informal workers in the traditional offline economy, although digital labour platforms embed opportunities for formalisation. Even officially registered workers who *de jure* belong to the formal sector of the economy can be in disguised employment relationship and misclassified as independent workers; thus, they *de facto* find themselves in a “*grey zone*” in terms of employment relationship [33], [34], which complicates their membership in formal unions for the public defence of labour interests.

Algorithmic management on digital platforms. Task allocation, surveillance and work evaluation carried out by digital algorithms discourages workers from taking actions, including participation in trade unions, because algorithmic management gives the impression that things are being done “*by a machine*”. The qualitative face-to-face interviews with 12 Danish platform workers under age of 30 by Laursen et al. [35] revealed that algorithmic management systems on digital platforms, restrict the autonomy of workers. In addition, algorithmic management does not allow any direct dialogue between workers and employers, which is necessary to establish an employment relationship and discuss and solve the problems at work [36], [37].

platformele digitale restricționează autonomia lucrătorilor. În plus, managementul algoritmic nu permite niciun dialog direct între lucrători și angajatori, dialog necesar pentru a stabili o relație de muncă și pentru a discuta și soluționa problemele de la locul de muncă [36], [37].

Geissinger [15] observă că evaluările (ratingurile) lucrătorilor realizate de sistemele automate sunt necomprehensive; nu este clar și evident ce principii sunt urmate, iar evaluările sunt adesea discriminatorii. Maffie și Gough [38] afirmă că inițierea unor proteste împotriva evaluărilor nedrepte din partea unui lucrător poate duce la dezactivarea contului acestuia, ceea ce descurajează lucrătorii să întreprindă acțiuni mai serioase. Promovarea echității, transparenței și responsabilității în managementul algoritmic utilizat pe platformele digitale, este al doilea obiectiv prezentat în propunerea Comisiei Europene [39] pentru Directiva Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în economia platformelor.

Arbitrajul de reglementare privind aranjamentele de angajare. Arbitrajul de reglementare se referă la o tactică corporativă, care permite exploatarea unor regimuri de reglementare mai favorabile și evitarea reglementărilor mai stricte, reducând astfel costurile de conformitate. Platformele digitale își gestionează și adaptează structurile pentru a profita de regimurile de reglementare mai permissive și pentru a evita posibile încălcări ale controlului politico-economic [40]. Cu alte cuvinte, platformele digitale își structurează activitățile pentru a beneficia de lacunele sau diferențele dintre reglementări sau anumite pachete de legi. De exemplu, își modifică termenii și condițiile pentru a reduce expunerea datelor utilizatorilor la legile stricte de confidențialitate din Europa și clasifică lucrătorii ca non-angajați [41]. Munca pe platforme digitale se poate asemăna cu auto-angajarea, unde subiecții au control asupra muncii lor, însă, în realitate, condițiile de muncă sunt determinate de organizatorii platformelor [10]. După cum a remarcat Lehdonvirta [42], încercarea de a minimiza reglementarea externă a relației de muncă este una dintre caracteristicile principale ale platformelor de muncă digitale. Percepția că relațiile de muncă nu sunt reglementate extern îi descurajează pe lucrătorii de pe platforme să lupte pentru interesele lor, deoarece nu este clar care norme ale legislației muncii sunt încălcate și

Geissinger et al. [15] note that the evaluation (rating) of workers performed by automatic systems is incomprehensible; it is not clear what principles are being followed, and the evaluations are often discriminatory. Maffie and Gough [38] state that the initiation of protests against unjustified evaluation (rating) on the part of a worker can result in de-activation of the account, which discourages workers from taking more serious actions. Promotion of fairness, transparency, and accountability in the algorithmic management on digital platforms is the second objective presented in the European Commission's [39] Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work.

Regulatory arbitrage regarding the employment arrangement. Regulatory arbitrage refers to the corporate tactic which allows to leverage more favourable regulatory regimes and evade stricter regulation to reduce regulatory costs. Digital platforms manage and adapt their structures to exploit more lenient regulatory regimes and avoid potential breaches of political-economic control [40]. In other words, digital platforms structure their activities to take advantage of the gaps or differences in regulations or laws. For example, they modify their terms and conditions to reduce the exposure of the user data to strict European privacy laws, categorise workers as non-employees [41]. Digital platform work can really resemble self-employment, where subjects have control over their work, but in fact the conditions of platform work are determined by platform organisers [10]. As noted by Lehdonvirta [42], the attempt to minimize the external regulation of the employment relationship is one of the main features of digital labour platforms. The perception that employment relations are not externally regulated discourages platform workers from fighting for their interests since it is not clear which norms of the labour law are violated and which interests can be legally defended. Although regulatory arbitrage can be counteracted by harmonising, for instance, consolidating the status of platform workers, the efforts are contentious, and perhaps a more effective alternative would be improving the drafting of laws and promoting anti-avoidance regimes [41].

Promotion of "micro-entrepreneurship". Algorithmic management, rating systems and the

ce interese pot fi apărate legal. Deși arbitrajul de reglementare poate fi contracarat prin armonizare, de exemplu, prin consolidarea statutului lucrătorilor de pe platforme, eforturile sunt controversate, iar o alternativă mai eficientă ar putea fi îmbunătățirea redactării legilor și promovarea regimurilor anti-evitare [41].

Promovarea „micro-antreprenoriatului”. Managementul algoritmic, sistemele de evaluare și „jocul” de a câștiga un rating mai mare, consolidează statutul lucrătorilor de pe platforme ca și contractori independenți și stimulează orientarea antreprenorială [43]. Percepția că aceștia acționează ca micro-antreprenori subminează identitatea colectivă și solidaritatea lucrătorilor de pe platforme, reducând astfel disponibilitatea acestora de a se sindicaliza [26]. De asemenea, având în vedere că o parte semnificativă a lucrătorilor de pe platforme consideră că munca digitalizată se potrivește circumstanțelor lor individuale de viață (incapacitatea de a găsi un loc de muncă tradițional [44], [13], condițiile de sănătate [10], [11], [45], [42], responsabilitățile de îngrijire a unui membru de familie [46], [47]), aceștia nu văd un motiv întemeiat pentru a se sindicaliza și a cere condiții de muncă mai bune.

În plus, politicile de recrutare algoritmică și barierele reduse la intrarea pe platforme generează un aflus continuu de lucrători, stimulând astfel competiția între aceștia [48]. Studiul realizat de Lehdonvirta [49], privind 3 platforme digitale („Amazon MTurk”, „MobileWorks” și „CloudFactory”), a subliniat că platformele digitale sunt caracterizate de o competiție foarte mare. Tratatând ceilalți lucrători din poziția de competitori, lucrătorii de pe platforme nu văd oportunități de a se uni cu aceștia.

3. Analiza situației actuale privind sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme

Sondajul realizat de Vandaele [26] în 14 țări europene arată că rata de sindicalizare în economia platformelor este de 13,4%. În principiu, acest lucru demonstrează că sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme nu este un fenomen organizat, ci mai degrabă o parte a tradițiilor pieței muncii, care trec din economia tradițională în economia digitală. Comparativ cu populația generală, lucrătorii de pe platforme au o atitudine mai pozitivă față de sindicate. Cu toate acestea, rezultatele sondajului au dezvăluit o discrepanță între atitudinile pozitive și disponibilitatea de a se alătura sindicatelor: aproximativ două treimi din lucrătorii de pe plat-

“game” earn a higher rating strengthen the status of platform workers as independent contractors and stimulate entrepreneurial orientation [43]. The perception that they act as micro-entrepreneurs undermines the collective identity and solidarity of platform workers' and thus diminish their readiness to unionize [26]. Also, since a substantial share of platform workers tend to think that platform work fits their individual life circumstances (inability to find a traditional job [44], [13], health condition [10], [11], [45], [42], care responsibilities [46], [47], they see no good reason to unionise and demand better working conditions.

In addition, algorithmic recruitment policies and low platform work entry barriers generate a continuous influx of workers, and thus stimulate worker competition [48]. Lehdonvirta's [49] study of 3 digital platforms (“Amazon MTurk”, “MobileWorks” and “CloudFactory”) revealed that digital platforms are characterised by intense competition. Treating other agents as competitors, platform workers do not see opportunities to unite with them.

3. Review of the current situation regarding unionisation of platform workers

Vandaele et al.'s [26] survey conducted in 14 European countries shows that union density in the platform economy stands at 13.4 per cent. In principle, this shows that the unionization of platform workers is not an organised phenomenon, but rather part of the labour market traditions that are moving into the digital economy from the traditional economy. Compared to the general population, platform workers have stronger pro-union attitudes. Nevertheless, the results of the survey revealed a gap between the positive attitudes and the readiness to join trade unions: around two-thirds of the platform workers have a positive attitude towards trade unions, but only slightly more than a quarter say they would like to join a trade union. Female platform workers are more inclined to be union members than men (14.2 and 12.6 percent, respectively). Platform workers over 54 years of age (20.2 percent) are much more active union members compared to other age groups. The same applies to persons with a migrant background (16.2 percent). Platform workers with lower education are more likely to unionise than those with higher education (16.9 and 13.1

forme au o atitudine pozitivă față de sindicate, dar doar puțin mai mult de un sfert afirmă că ar dori să se alătore unui sindicat. Femeile care lucrează pe platforme sunt mai înclinate să fie membre ale sindicatelor decât bărbații (14,2% în raport cu 12,6%). Lucrătorii de pe platforme cu vârsta peste 54 de ani (20,2%) sunt mult mai activi ca membri de sindicat în comparație cu alte grupuri de vârstă. Același lucru este valabil și pentru persoanele cu antecedente de migrație (16,2%). Lucrătorii de pe platforme cu un nivel de educație mai scăzut sunt mai predispuși să se sindicalizeze decât cei cu un nivel educațional mai ridicat (16,9% în raport cu 13,1%). Sondajul lui Vandaele [26] a mai dezvăluit că apartenența la sindicat este relativ ridicată în rândul celor care nu sunt clasificați ca angajați, dar care ocupă poziții marginale sau de „outsider” pe piața muncii tradiționale (lucrătorii independenți solitari, șomeri, studenți sau persoane inactiv economic), ratele lor de sindicalizare depășind ratele grupurilor respective din economia tradițională, cu 1,3 – 6,6 puncte procentuale. Cele mai mari rate de sindicalizare în munca pe platforme sunt observate în sectoarele de producție (peste 20%) și servicii publice (aproape 29%).

Proiectul *Leeds Index of Platform Labour Protest* (realizat de cercetători de la Universitatea din Leeds, în cadrul ESRC Digital Futures at Work Research Centre (Digit) și Centre for Employment Relations Innovation and Change (CERIC)), care documentează locul, momentul și modul în care lucrătorii acționează împotriva unei companii ce deține o platformă economică, precum și motivele care stau la baza acțiunilor lor. Indicele indică faptul că lucrătorii de pe platformele bazate pe locație, în special în sectorul livrării de mâncare prin aplicații, sunt cei mai predispuși la proteste. De exemplu, 6 cazuri de protest au fost înregistrate în Lituania (4 împotriva platformei „Bolt” pentru servicii de cursă la comandă, 1 împotriva „Bolt Food” pentru livrări de mâncare și 1 împotriva „Wolt”, de asemenea pentru livrări de mâncare) [50]. Totuși, Indicele nu reflectă pe deplin dacă lucrătorii de pe platforme sunt dispuși să plătească taxe pentru apartenența formală la sindicate.

Disponibilitatea de a se alătura sindicatelor este influențată și de implicarea în rețele off-line, care afectează autodeterminarea unei persoane prin normele sociale de apartenență sindicală, precum și de participarea on-line în comunități digitale corelate cu munca pe plat-

percent, respectively). Vandaele et al.’s [26] survey also disclosed that trade union membership is relatively high among platform workers who are not categorised as employees but who occupy marginal or outsider positions in the traditional labour market (the solo self-employed, the unemployed, students or economically inactive persons) (their unionisation rates exceed the unionization rates of the respective groups in the traditional economy by 1.3 – 6.6 percentage points). The highest unionisation rates in platform work are observed in the manufacturing (over 20 percent) and public service (nearly 29 percent) sectors.

Leeds Index of Platform Labour Protest (a project run by researchers at the University of Leeds, based at the ESRC Digital Futures at Work Research Centre (Digit) and the Centre for Employment Relations Innovation and Change (CERIC)), which documents where, when and how workers act against a platform company and the motives that drive such action, indicates that location-based platform workers, especially in the app-based food delivery sector, are the most likely to protest. For instance, 6 protest cases were registered in Lithuania (4 against “Bolt” ride hailing, 1 against “Bolt Food” cooked meal delivery, 1 against “Wolt” cooked meal delivery) [50]. However, the Index does not reflect whether platform workers are willing to pay fees for formal union membership.

The readiness to join trade unions is also affected by engagement in offline networks which affect a person’s self-determination through social norms of union membership, and online participation in digital work-related communities. The heterogeneity of the platform workforce and the variety of ways in which workers participate in the platform economy also have a significant impact. In any case, both a critical mass of workers ready to mobilize and individual forms of resistance are important for the unionization of platform workers [26]. Literature analysis helped to identify which factors can be considered as drivers for unionization of platform workers. The Vandaele et al.’s [26] survey proposes that these factors are as follows: 1) *pro-union attitudes*, 2) *embeddedness in union-friendly offline social networks*, and 3) *online activity in digital work-related communities*. The basic actions through which

forme. Heterogenitatea forței de muncă pe platforme și varietatea modurilor în care lucrătorii participă la economia platformelor au, de asemenea, un impact semnificativ. Cu toate acestea, atât o masă critică de lucrători pregătiți să se mobilizeze, cât și formele individuale de rezistență sunt importante pentru sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme [26]. Prin urmare, analiza literaturii a ajutat la identificarea principalilor factori care pot fi considerați determinanți pentru sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme. Sondajul lui Vandaele [26] sugerează că acești factori sunt: 1) *atitudinile pro-sindicale*; 2) *integrarea în rețele sociale off-line prietenoase cu sindicatele*; 3) *activitatea on-line în comunități digitale corelate cu munca pe platforme*. Acțiunile de bază prin care lucrătorii de pe platforme încearcă să-și întărească eforturile includ unificarea lucrătorilor de pe aceeași platformă, atunci când se organizează greve *ad-hoc*, demonstrații sau campanii on-line pentru a protesta sau pentru a atrage atenția asupra unor probleme controversate [6]. Fiind constant conectați prin forumuri, chat-uri și grupuri pe rețelele sociale, lucrătorii se pot mobiliza și își pot exprima revendicările [51]. Astfel, comunitățile online pot promova sindicalizarea. Contactul între lucrători și sindicate poate fi facilitat, iar recrutarea de noi membri poate fi stimulată prin folosirea canalelor de social media (de exemplu, paginile de *Facebook*) și dezvoltarea altor instrumente digitale, pentru a crea rețele între lucrători și a coordona acțiuni colective [52].

Se poate observa că sindicatele devin tot mai active în unificarea și reprezentarea lucrătorilor de pe platforme, în principal pentru că munca pe platforme contestă cadrele de reglementare existente, inclusiv reprezentarea lucrătorilor, relațiile industriale și dialogul social [29]. De exemplu, sindicatul danez 3F a inițiat primul acord colectiv cu platforma de servicii de curățenie „Hilfr”, care a intrat în vigoare la 1 august 2018 [53], [54]. Sindicatele au susținut curierii pe biciclete din sectorul livrărilor de mâncare, din mai multe state membre ale UE, în înființarea consiliilor de muncă (exemplu: Austria și Germania) și organizarea de proteste și greve (exemplu: Belgia, Țările de Jos, Regatul Unit etc.) [29].

Bertolini și Dukes [52] au aplicat diverse metode calitative (de exemplu, analiza documentară detaliată a surselor scrise elaborate de sindicatele britanice) și interviuri semi-struc-

platform workers try to empower their efforts are the unification of workers on the same platform, when *ad hoc* strikes, demonstrations or online campaigns are organised to express the protest or draw attention to certain contentious issues [6]. Being constantly connected through forums, chats and social media groups, workers can mobilise and state their demands [51]. Thus, online communities can promote unionisation. A worker-union contact can be facilitated, and recruitment of new members can be stimulated by using social media channels (e.g. *Facebook* pages) and developing other digital tools to create networks between workers and coordinate collective action [52].

When analysing the situation with participation of platform workers in trade unions, it can be noted that trade unions are becoming more active in uniting and representing platform workers, primarily because platform work challenges the existing regulatory frameworks, including worker representation, industrial relations and social dialogue [29]. For example, the Danish trade union 3F initiated the first collective agreement with cleaning service platform “Hilfr” which entered into force on 1 August 2018 [53], [54]. Trade unions supported food delivery bike couriers in several EU Member States with setting up work councils (Austria and Germany) and organising protests and strikes (Belgium, the Netherlands, the United Kingdom and many more) [29].

Bertolini and Dukes [52] employed a range of qualitative methods (e.g. an in-depth documentary analysis of written sources produced by British trade unions) and in-depth semi-structured interviews with 13 representatives from five unions and union confederations, which are active in the sectors where platform work is common, to research the response of the unions in the UK to the emergence and growth of platform work. Their research revealed that fragmentation of platform work is one of the main challenges faced by trade unions when adapting their vertical and hierarchical organisation to the specific needs of platform workers. Another challenge is that platform workers require resource-intensive strategies, while trade unions have limited resources. In addition, socio-demographic characteristics of the union members (e.g. different races, ages, ethnic backgrounds) hinder effective commu-

turate cu 13 reprezentanți din cinci sindicate și confederații sindicale, care sunt active în sectoarele unde munca pe platforme este o activitate obișnuită, urmărind prin această cercetare reacția sindicatelor din Marea Britanie la apariția și creșterea intensității muncii pe platforme. Cercetarea lor a dezvăluit că fragmentarea muncii pe platforme este una dintre principalele provocări cu care se confruntă sindicatele în adaptarea organizării lor pe structuri verticale și ierarhice la nevoile specifice ale lucrătorilor de pe platforme. O altă provocare este că lucrătorii de pe platforme necesită strategii consumatoare de resurse, în timp ce sindicatele dispun de resurse limitate. În plus, caracteristicile socio-demografice ale membrilor de sindicat (de exemplu, naționalități diferite, vârste etc.) împiedică comunicarea eficientă în cadrul sindicatelor. Pe de altă parte, diversitatea membrilor socio-demografici arată că lucrătorii percep sindicatele ca fiind implicate și accesibile.

Cercetarea lui Bertolini și Dukes [52] arată, de asemenea, că sindicatele din Marea Britanie tind să adopte o abordare confruntonală față de companiile deținătoare de platforme digitale, fiind active în campaniile de presă, pentru a pune presiune pe platforme să îmbunătățească condițiile de muncă pentru lucrătorii de pe platforme. Litigiile strategice sunt, de asemenea, considerate un aspect esențial al reprezentării sindicale și servesc drept una dintre modalitățile de a forța companiile deținătoare de platforme digitale să negocieze și să impună drepturi de muncă care, altfel, sunt refuzate. Sindicatele atenuează constrângerile economice ale inițierii cererilor legale prin finanțarea colectivă, alte forme de donații și reprezentare pro-bono de către avocați susținători, dar cu toate acestea, taxele de membru rămân rigide. Negocierea colectivă are și mai multe dificultăți, deoarece clasificarea lucrătorilor de pe platforme ca și contractori independenți îi exclude, *prima facie*, din domeniul de aplicare a Legii privind Sindicatele și Relațiile de muncă (Consolidare), din 1992. Prin urmare, numărul acordurilor colective negociate în numele lucrătorilor de pe platforme este redus, deși există câteva exemple bune, precum: primul acord privind munca pe platforme a fost semnat de sindicatul GMB (Google My Business, eng.) cu compania de curierat *Hermes*, în februarie 2019; o lună mai târziu, sindicatul IWGB (Independent Worker's Union of Great Britain,

notification within unions. On the other hand, the diversity of socio-demographic members shows that workers perceive the unions to be engaging and approachable.

Bertolini and Dukes's [52] research also shows that trade unions in the UK tend to adopt a confrontational approach towards platform companies, i.e. they are active in press campaigns to put pressure on platforms to improve the working conditions for platform workers. Strategic litigation is also considered a key aspect of union representation and serves as one of the ways to force platform companies to sit down at the negotiating table and enforce employment rights which are otherwise denied. Trade unions mitigate economic constraints of bringing legal claims by using crowdfunding, other forms of donations, and pro-bono representation by sympathetic lawyers, but their membership fees are rigid. Collective bargaining poses more difficulties since the classification of platform workers as independent contractors takes them *prima facie* outside the scope of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992. Therefore, the number of collective agreements negotiated on behalf of platform workers is low, though there are some good examples: a first agreement regarding platform work was signed by the GMB (Google My Business) union and the courier company *Hermes* in February 2019; a month later, the IWGB (Independent Worker's Union of Great Britain) union secured a historic agreement with the courier company *The Doctors Laboratory (TDL)* which agreed to reclassify some of its couriers as 'workers', which allowed the IWGB to apply under the statutory recognition procedure to be recognised on behalf of those workers and conclude the collective agreement with *TDL*.

Along with collective bargaining, the ability of trade unions to influence politics and legislation is becoming increasingly important. In this context, it is recognised that unlike traditional trade unions, unions representing platform workers do not have the organisational and financial resources to establish and maintain formal channels of communication with policymakers (e.g. they do not have any staff specifically dedicated to lobbying). Thus, their relations with political actors usually remain

eng.) a obținut un acord istoric cu compania de curierat *The Doctors Laboratory (TDL)*, care a fost de acord să reclasifice o parte din curierii săi ca „lucrători”, ceea ce a permis IWGB să solicite recunoașterea legală, pentru a negocia în numele acestora și, ulterior, să încheie un acord colectiv cu *TDL*.

Alături de negocierea colectivă, capacitatea sindicatelor de a influența politica și legislația devine din ce în ce mai importantă. În acest context, se recunoaște că, spre deosebire de sindicatele tradiționale, sindicatele care reprezintă lucrătorii de pe platforme nu dispun de resurse organizaționale și financiare necesare pentru a stabili și menține canale formale de comunicare cu factorii de decizie politică (de exemplu, nu au personal special dedicat activităților de lobby). Astfel, relațiile lor cu actorii politici rămân, de obicei, întâmplătoare și *ad-hoc*, adesea lipsite de regularitate și instituționalizare.

În urma interviurilor cu reprezentanții sindicatelor din șase economii în curs de dezvoltare (Bangladesh, India, Malaezia, Mongolia, Sri Lanka și Tailanda), Ranaraja [3] a constatat că sindicatele tind să se concentreze pe lucrătorii din domeniul – partajarea autoturismului și curierat, mai degrabă, decât pe lucrătorii online, cum ar fi cei din „crowdworking”¹, deoarece aceștia sunt dificil de identificat și organizat. Nu există recunoaștere obligatorie a sindicatelor în scopul negocierii colective, ceea ce face ca *Dreptul la Libertatea de Asociere* să fie un subiect al unui acord reciproc, mai degrabă, decât un drept exercitat. Cercetarea nu a identificat niciun acord colectiv care să acopere lucrătorii de pe platforme, în vreuna dintre cele șase țări supuse analizei, și niciunul dintre sindicate nu urmărea o astfel de inițiativă. Rezultatele sugerează că puterea obținută prin asocierea colectivă ar permite lucrătorilor de pe platforme să-și extindă puterea de negociere, recunoscută, la scară largă, ca fiind la un nivel foarte redus. Exercițarea dreptului de libertate la asociere ar permite lucrătorilor de pe platforme să-și reprezinte mai bine interesele, să negocieze pentru condiții de muncă mai bune, salarii mai mari și să obțină o securitate socială mai mare.

Densitatea redusă a sindicatelor în economia platformelor indică faptul că sindicalizarea lucrătorilor de pe platforme nu este un fenomen comun, ci mai degrabă o parte a

random and *ad hoc*, these connections lack regularity and institutionalisation.

Having conducted the interviews with representatives of trade unions in six developing economies (Bangladesh, India, Malaysia, Mongolia, Sri Lanka and Thailand), Ranaraja [3] found that trade unions tend to focus on ride-share and delivery workers rather than online workers, such as “crowdworkers”¹, since the latter are difficult to identify and organise. There is no compulsory recognition of trade unions for bargaining purposes, which makes the *Right to Freedom of Association* a matter of mutual agreement rather than the exercised right. The research did not discover any collective agreement covering platform workers in any of the six countries, and none of the trade unions were pursuing such initiatives. The results imply that the power gained through collective association would allow platform workers to expand their bargaining power, which is widely recognised as weak. Exercising freedom of association would allow platform workers to better represent their interests, negotiate for better working conditions, higher wages and greater social security.

Low union density in the platform economy indicates that unionization of platform workers is not a common phenomenon, but rather a part of the labour market status-related traditions that are being transferred to the digital economy from the traditional economy. Compared to traditional unions, the unions representing platform workers are active in organising and mobilising workers, they shape their additional strategizing by helping workers to bring claims to court in order to establish that platform workers have employment rights, including the right to be represented by a union.

Conclusions

The challenges faced by platform workers in exercising collective rights highlight the urgent need for innovative approaches to labour representation. Despite being classified as self-employed and often excluded from traditional forms of collective bargaining, the growing involvement of trade unions in advocating for platform workers signifies a positive shift towards addressing this imbalance. By embracing revita-

¹ Muncă participativă/ Participatory work

tradițiilor privind statutul pieței muncii, care sunt transferate din economia tradițională în economia digitală. Comparativ cu sindicatele tradiționale, sindicatele care reprezintă lucrătorii de pe platforme sunt active în organizarea și mobilizarea lucrătorilor, ajutându-i să deschidă procese pentru a susține că și lucrătorii de pe platforme au drepturi de muncă, inclusiv dreptul de a fi reprezentați de un sindicat.

Concluzii

Provocările cu care se confruntă lucrătorii de pe platforme în exercitarea drepturilor colective subliniază necesitatea urgentă de a adopta abordări inovatoare pentru reprezentarea muncii pe platformă. Deși sunt clasificați ca lucrători independenți și, de multe ori, excluși din formele tradiționale de negociere colectivă, implicarea tot mai mare a sindicatelor în apărarea drepturilor lucrătorilor de pe platforme semnaleză o schimbare pozitivă în abordarea acestui dezechilibru. Prin adoptarea unui proces de revitalizare, implementarea unor strategii inovatoare și formarea de coaliții, sindicatele pot juca un rol esențial în echilibrarea puterii de negociere între lucrătorii de pe platforme și angajatori. Aceste eforturi sunt esențiale nu doar pentru asigurarea unor condiții de muncă decente și drepturi de muncă, ci și pentru inițierea revizuirilor necesare ale legislației muncii, pentru a proteja mai bine persoanele implicate în economia platformelor. Pe măsură ce peisajul pieții muncii continuă să evolueze, participarea activă și adaptativă a sindicatelor va fi primară în asigurarea echității și corectitudinii pentru lucrătorii de pe platforme.

Complexitățile care înconjoară munca pe platforme, în special în ceea ce privește heterogenitatea forței de muncă, statutul ambiguu al lucrătorilor de pe platforme și impactul managementului algoritmic, prezintă provocări semnificative pentru reprezentarea colectivă și apărarea eficientă a drepturilor muncii. Diversitatea abilităților și calificărilor printre lucrătorii de pe platforme, alături de nevoile economice și diferite interpretări ale statutului care li se atribuie, complică și mai mult eforturile de a-i unifica sub modelele tradiționale de sindicat. În plus, clasificarea lucrătorilor de pe platforme ca independenți și aplicarea pe scară largă a sistemelor de management algoritmic subminează fundamentarea unor relații de muncă clare și împiedică eforturile de negociere colectivă. Arbitrajul de reglementare practicat de platfor-

mization, adopting innovative strategies, and forming coalitions, trade unions can play a crucial role in equalizing the bargaining power between platform workers and employers. Such efforts are essential not only for securing decent working conditions and labour rights but also for driving necessary revisions in labour laws to better protect those engaged in the platform economy. As the landscape of work continues to evolve, the active and adaptive participation of trade unions will be instrumental in ensuring that platform workers are not left behind in the pursuit of fair and equitable treatment.

The complexities surrounding platform work, particularly regarding the heterogeneity of the labour force, the ambiguous status of platform workers, and the impacts of algorithmic management, present significant challenges to collective representation and the effective defense of labour rights. The diversity in skills and qualifications among platform workers, coupled with their varying economic needs and statuses, complicates efforts to unify them under traditional trade union models. Furthermore, the classification of platform workers as independent contractors, coupled with the widespread use of algorithmic management systems, undermines the establishment of clear employment relationships and hinders collective bargaining efforts. Regulatory arbitrage by digital platforms further exacerbates these challenges, as platforms strategically navigate legal frameworks to minimize labour protections, leaving workers in a precarious position. The promotion of micro-entrepreneurship and the resultant individualistic mindset among platform workers further diminishes their inclination to unionize, as many perceive their platform work as either temporary or uniquely suited to their personal circumstances.

The low union density among platform workers reflects the challenges of transferring traditional labour union practices to the digital economy. While unions representing platform workers have made significant strides in organizing and mobilizing these workers, their efforts are constrained by the unique characteristics of platform work, such as the classification of workers as independent contractors. This classification limits the ability of platform workers to benefit from collective bargaining

mele digitale agravează aceste provocări, fiindcă platformele navighează strategic printre cadrele legale, pentru a minimiza protecțiile muncii, lăsând lucrătorii de pe platforme într-o poziție precară. Promovarea micro-antreprenoriatului și mentalitatea individualistă observată printre lucrătorii de pe platforme diminuează înclinația lor de a se sindicaliza, mulți percepend munca pe platforme fie temporară, fie adaptată în mod unic circumstanțelor lor personale.

Nivelul redus al sindicatelor în rândul lucrătorilor de pe platforme reflectă dificultățile de a transfera practicile tradiționale ale sindicatelor în economia digitală. Deși sindicatele care reprezintă lucrătorii de pe platforme au făcut progrese semnificative în organizarea și mobilizarea acestor lucrători, eforturile lor sunt limitate de caracteristicile unice ale muncii pe platforme, cum ar fi clasificarea lucrătorilor ca și contractori independenți. Această clasificare limitează capacitatea lucrătorilor de pe platforme de a beneficia de negocierea colectivă și reduce incluziunea lor în cadrul protecțiilor tradiționale ale muncii. Cu toate acestea, limitările financiare și organizaționale ale acestor sindicate, împreună cu dependența lor de surse inovatoare de finanțare, precum crowdfunding-ul și reprezentarea pro-bono, evidențiază dificultățile în menținerea pe termen lung a eforturilor de advocacy. Prezența sporadică a acordurilor colective și influența limitată a acestor sindicate asupra politicilor subliniază necesitatea unor noi abordări pentru reprezentarea muncii în economia platformelor.

and diminishes their inclusion within the scope of traditional labour protections. Moreover, the financial and organizational limitations of these unions, coupled with their reliance on innovative funding sources like crowdfunding and pro-bono legal representation, highlight the difficulties in sustaining long-term advocacy efforts. The scarcity of collective agreements and the limited influence of these unions on policymaking further underscore the need for new approaches to labour representation in the platform economy.



Co-funded by the
European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin exclusiv autorului/autorilor și nu reflectă neapărat poziția Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care a acordat finanțarea, nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

Titlul Proiectului: Protecting working conditions in the platform economy: Moldovian-Lithuanian social dialogue

Numărul de înregistrare a grantului: 101126470-JWCPW

Bibliografie/Bibliography:

1. ILO. *World Employment and Social Outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work* [online]. Geneva: ILO ACTRAV, 2021 [citat 02 august 2024]. ISBN 9789220319444. Disponibil: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>

2. VISSER, J. *Trade Unions in the Balance* [online]. Geneva: ILO ACTRAV, 2019 [citată 15 august 2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf
3. RANARAJA, S. *Trade union responses to organizing workers on digital labour platforms: a six-country study* [online]. Geneva: ILO ACTRAV, 2022 [citată 22 iulie 2024]. Disponibil: <https://www.ilo.org/publications/trade-union-responses-organizing-workers-digital-labour-platforms-six>
4. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Platform work: representation* [online]. Dublin, 2024 [citată 17 iulie 2024]. Disponibil: <https://www.eurofound.europa.eu/en/platform-work-representation>
5. BERG, J. Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2016, nr. 37(3), pp. 543–576. ISSN: 1095-6654
6. JOHNSTON, H., LAND-KAZLAUSKAS, C. *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy* [online]. Conditions of Work and Employment Series. 2018, No. 94. (Geneva, ILO) [citată 27 iulie 2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf
7. VEEN, A., BARRATT, T., GOODS, C. Platform-capital's 'appetite' for control: a labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*. 2020, nr. 34(3), pp. 388-406. ISSN 0950-0170.
8. DAVULIS, T. *Savarankiškaï dirbančių asmenų teisė į kolektyvines derybas ir teisė į streiką [The right to collective bargaining and the right to strike of self-employed persons]*. 2020 [online] [citată 23 iunie 2024]. Disponibil: <https://cris.mruni.eu/cris/entities/publication/e971b8e6-221b-4146-b58e-b3a8461fe700>
9. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I., KRASAUSKAS, R., VAINORIENĖ, A., BAGDANSKIS, T., SEDEREVIČĖ, D. *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje [Changing employment relations and their regulation in Lithuania]*. Vilnius: Mykolas Romeris University, 2023. 373 p. ISBN 9786094880605.
10. FORDE, C., STUART, M., JOYCE, S., OLIVER, L., VALIZADE, D., ALBERTI, G., HARDY, K., TRAPPMANN, V., UMNEY, C., CARSON, C. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* [online]. 2017 [citată 17 august 2024]. Disponibil: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)
11. BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., SILBERMAN, M. S. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: towards Decent Work in the Online World* [online]. 2018 [citată 19 august 2024]. Disponibil: https://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf
12. ALEKSYNSKA, M., BASTRAKOVA, A., KHARCHENKO, N. *Working Conditions on Digital Labour Platforms: Evidence from a Leading Labour Supply Economy* [online]. IZA Discussion Paper No. 12245. 2019. 87 p. [citată 05 iulie 2024]. Disponibil: <https://docs.iza.org/dp12245.pdf>
13. TORRENT-SELLENS, J., FICAPAL-CUSI, P., ERTZ, M. Motivations for Labour Provision on Digital Platforms in Europe. In: *Handbook of Research on the Platform Economy and the Evolution of E-Commerce* [online]. 2021, cap. 4, pp. 81-103 [citată 25 iulie 2024]. Doi: 10.4018/978-1-7998-7545-1.ch004. Disponibil: <https://www.igi-global.com/viewtitle.aspx?titleid=288441>
14. JABAGI, N., CROTEAU, A.-M., AUDEBRAND, L., MARSAN, J. Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology* [online], 2019, 34(4), pp. 192–213. [citată 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
15. GEISSINGER, A., LAURELL, C., ÖBERG, C., SANDSTRÖM, C., SUSENO, Y. The sharing economy and the transformation of work: evidence from Foodora [online]. *Personnel Review*. Advance online publication, 2021. [citată 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0450>

16. DEL CASTILLO, A. P., NARANJO, D. *Regulating algorithmic management* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://www.etui.org/sites/default/files/2022-08/Regulating%20algorithmic%20management-An%20assessment%20of%20the%20ECs%20draft%20Directive%20on%20improving%20working%20conditions%20in%20platform%20work-2022.pdf>
17. ILO, ISSA, OECD. *Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_867535.pdf
18. EUROPEAN TRAINING FOUNDATION. *The future of work – new forms of employment in the Eastern Partnership countries: platform work* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership>
19. CHOUDARY, S. P. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being [online]. *ILO Research Paper*, 2018. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2018/07/wcms_630603.pdf
20. ILSOE, A. The digitalisation of service work: social partner responses in Denmark, Sweden and Germany. *Transfer*, 2017, 23(3), pp. 333-348.
21. SYNDICAT EUROPEAN TRADE UNION. *Platform work: trade unions win for millions of workers* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://www.etuc.org/en/document/platform-work-trade-unions-win-millions-workers>
22. VANDAELE, K. Will trade unions survive in the platform economy? *European Trade Union Institute* [online]: Working Paper No. 2018.05. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/WorkingPaper2018.05VandaeleTradeunionsPlatformeconomyWeb-1.pdf>
23. STAUNTON, B. *Grassroots action prominent in the platform economy* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/grassroots-action-prominent-in-platform-economy/>
24. ALOISI, A. Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy. *EUI Working Paper MWP 2019/03*, Max Weber Programme.
25. ILO. *Trade unions in transition: what will be their role in the future of work?* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>
26. VANDAELE, K., PIASNA, A., ZWYSEN, W. *Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries* [online]. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp106/index.html>
27. DACHS, B. The impact of new technologies on the labour market and the social economy [online]. *MPRA Paper No. 90519*, 2017. [citat 22 octombrie 2024]. Disponibil: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/90519/1/MPRA_paper_90519.pdf
28. AUTOR, D. H., LEVY, F., MURNANE, R. J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*. 2003, 118(4), pp. 1279–1333.
29. EUROFOUND. *Platform work: representation* [online]. 2024 [citat 02.10.2024]. Disponibil: <https://www.eurofound.europa.eu/en/platform-work-representation>
30. LEVY, F., MURNANE, R. J. *The new division of labor: how computers are creating the next job market*. New Jersey: Princeton University Press, 2005. 192 p.
31. OECD. *Platform cooperatives and employment: an alternative for platform work* [online]. 2023 [citat 02.10.2024]. Disponibil: [3eab339f-en.pdf](https://www.oecd-ilibrary.org/publications/3eab339f-en.pdf) (oecd-ilibrary.org)
32. ALEKSYNSKA, M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses. *ILO Working Paper* [online]. 2021, no. 32 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://www.ilo.org/publications/digital-work-eastern-europe-overview-trends-outcomes-and-policy-responses-1>

33. ILO. *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects* [online]. Geneva: International Labour Office, 2016 [citat 02.09.2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm
34. ALEKSYNSKA, M., BASTRAKOVA, A., KHARCHENKO, N. *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* [online]. Geneva: ILO, 2018 [citat 02.09.2024]. ISBN 978-92-2-030735-9. Disponibil: <https://apo.org.au/node/244551>
35. LAURSEN, C. S., NIELSEN, M. L., DYREBORG, J. Young Workers on Digital Labor Platforms: Uncovering the Double Autonomy Paradox. *Nordic Journal of Working Life Studies* [online]. 2021, 11(4), pp. 65-84 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/127867/174100>
36. RANI, U., FURRER, M. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: algorithmic management of work and workers. *Competition and Change* [online]. 2021, vol. 25, nr. 2, pp. 212-236 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1177/1024529420905187>
37. WILKINSON, A., DUNDON, T., MOWBRAY, P., BROOKS, S., eds. Missing voices? Integrating worker voice and social dialogue in the platform economy. In: *Missing Voice? Worker voice and social dialogue in the platform economy* [online]. Cheltenham: Edward Elgar, 2022, chapter 1 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://www.elgaronline.com/edcollbook/book/9781839105548/9781839105548.xml>
38. MAFFIE, M. D., GOUGH, M. D. Bargaining against the machine: a theory of bargaining power in the gig economy. In: *Advances in Industrial and Labor Relations* [online]. Bingley: Emerald, 2023, pp. 83-99 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1108/S0742-618620230000027005>
39. EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work* [online]. COM/2021/762 final. 2021 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>
40. LI, L. The spectre of global ByteDance: platforms, regulatory arbitrage, and politics. *Information, Communication & Society* [online]. 2024 [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2024.2352634>
41. POLLMAN, E. Tech, Regulatory Arbitrage, and Limits. *Law Working Paper* [online]. 2019, no. 455 [citat 02.09.2024]. Disponibil: https://www.ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/finalpollman.pdf
42. LEHDONVIRTA, V. Algorithms that divide and unite: delocalization, identity, and collective action in 'microwork'. In: FLECKER, J., ed. *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave-Macmillan, 2016, pp. 53-80.
43. VALLAS, S., SCHOR, J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*. 2020, 46(1), pp. 1-22.
44. GRAHAM, M., HJORTH, I., LEHDONVIRTA, V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research* [online]. 2017, 23(2) [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1177/102425891668725>, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258916687250#bibr14-1024258916687250>
45. DISABILITY EUROPE, ILO. *An inclusive digital economy for people with disabilities* [online]. 2021 [citat 02.09.2024]. Disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf
46. FOONG, E., GERBER, E. Understanding gender differences in pricing strategies in online labour marketplaces. In: *Proceedings of the CHI conference on human factors in computing systems* [online]. 2021, pp. 1-16. [citat 02.09.2024]. Disponibil: https://www.eurekafoong.com/documents/foong_gerber_chi2021_genderpricing.pdf
47. EUROFOUND. *Working life in Moldova* [online]. [citat 02.09.2024]. Disponibil: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/working-life-moldova>

48. ANWAR, M. A., GRAHAM, M. Between a rock and a hard place: freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition and Change* [online]. 2021, vol. 25, pp. 237-258 [citată 02.09.2024]. Disponibil: [https://doi.org/ 10.1177/1024529420914473](https://doi.org/10.1177/1024529420914473)
49. LEHDONVIRTA, V. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work & Employment*. 2018, 33(1), pp. 13–29.
50. LEEDS UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL. *Leeds Index of Platform Labour Protest* [online]. 2023 [citată 02.09.2024]. Disponibil: <https://business.leeds.ac.uk/research-ceric/dir-record/research-projects/1721/leeds-index-of-platform-labour-protest>
51. PIASNA, A., ZWYSEN, W., DRAHOKOUPIL, J. The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS). *Working Paper ETUI* [online]. 2022, no. 5 [citată 02.09.2024]. Disponibil: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf
52. BERTOLINI, A., DUKES, R. Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law. *Industrial Law Journal* [online]. 2021, 50(4), pp. 662-688 [citată 02.09.2024]. Disponibil: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab022>
53. DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY. *Labour market profile. Moldova 2023/2024* [online] [citată 02.09.2024]. Disponibil: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2023/12/LMP-Moldova-2023-final-version.pdf>
54. ILSØE, A. *The Hilfr agreement. Negotiating the platform economy in Denmark* [online]. Employment Relations Research Centre [citată 02.09.2024]. ISBN 978-87-93320-38-3. Disponibil: https://www.researchgate.net/profile/Anna-Ilsoe/publication/340096676_The_Hilfr_agreement_Negotiating_the_platform_economy_in_Denmark/links/5e789e08a6fdcccd62192816/The-Hilfr-agreement-Negotiating-the-platform-economy-in-Denmark.pdf