

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

РАБОТАТА ПРЕЗ ЦИФРОВИ ПЛАТФОРМИ И БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА — ПРЕГЛЕД НА РЕГЛАМЕНТИРАНЕТО, ПОЛИТИКИТЕ, ПРАКТИКИТЕ И ИЗСЛЕДВАНИЯТА

Резюме

Автори:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Льовен), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Льовен), Ine Smits (HIVA-KU Льовен), Harald Hauben (EFTHEIA)

Авторите биха желали да изразят своята благодарност за ценните отзиви и подкрепата, получени от колегите им Monique Ramioul (HIVA-KU Льовен), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke и Sofia Falcone (EFTHEIA) и от екипа по управление на проекта от EU-OSHA — Maurizio Curtarelli и Emmanuelle Brun. Авторите също така благодарят на всички експерти и заинтересовани партньори, които се отзоваха да се включат в събеседване. Техният принос за този проект е безценен.

Управление на проекта: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA).

Настоящото резюме е възложено от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). В неговото съдържание, включително в изразените мнения и/или заключения, се съдържа единствено мнението на авторите и не се отразява непременно становището на EU-OSHA.

Нито Европейската агенция, нито което и да е лице, действащо от името на Агенцията, носят отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата публикация информация.

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2023 г.

Възпроизвеждането е разрешено, при условие че се посочи източникът.

За използването или възпроизвеждането на снимки или други материали, за които EU-OSHA не е носител на авторското право, трябва да се поиска разрешение директно от носителите на авторските права.

1. Въведение

Констатациите от представеното тук проучване имат за цел да допринесат за по-доброто разбиране на безопасността и здравето при работа през цифрови платформи посредством **документиране на предизвикателствата и възможностите в областта на безопасността и здравето при работа (БЗР) и проучване дали и как се намират решения за тях**. Въпреки нарастващия обем на научните изследвания в областта на работата през платформи, въпросът за БЗР едва отскоро придоби по-голямо значение в писмените източници и в политиката. Общата цел на това проучване е да се предостави актуален преглед на регламентирането, политиките, научните изследвания и практиките във връзка с работата през цифрови платформи и очакваното ѝ въздействие върху защитата на работещите, и по-специално върху БЗР. По този начин то доразвива предишната работа на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) по тази тема: първи експертен документ за обсъждане, публикуван през 2015 г. (Huws, 2015 г.), последван от доклад, публикуван през 2017 г., озаглавен „Защита на работещите лица в условията на основана на онлайн платформи икономика: преглед на промените в нормативните уредби и политиките в ЕС“ (EU-OSHA, 2017 г.).

Цифровизацията на нашите икономики преобрази и наруши функционирането на пазарите на труда и стопанските сектори в целия Европейски съюз (ЕС), като промени естеството, организацията и условията на труда. Сред основните и най-видими участници в тази трансформация са цифровите трудови платформи, които съдействат за постигането на съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка, като свързват работещите през платформи с клиентите (Eurofound, 2018 г.; Европейска комисия, 2020 г.). Работата през цифрови платформи има потенциала за голяма гъвкавост и автономност, тъй като работещите през платформи могат да избират кога, къде и колко време да работят и какви задачи да приемат. Научните и политическите среди обаче изразяват загриженост относно условията на труд и заетост при работата през цифрови платформи, включително в областта на безопасността и здравето при работа. Във връзка с това през декември 2021 г. Европейската комисия предложи директива, насочена към подобряване на условията на труд през цифрови платформи, която съдържа и важни разпоредби относно БЗР.

За целите на настоящото проучване са използвани следните понятия и определения:

Работа през цифрова платформа — Всеки платен труд, предоставян през онлайн платформа, върху такава или с нейно посредничество.

Основните характеристики на работата през платформа са следните:

- Платеният труд се организира/координира чрез цифрова трудова платформа.
- Изпълняват се конкретни задачи или се решават конкретни проблеми.
- За разпределяне, наблюдение и оценка на извършената работа и на поведението и резултатите на работещите през платформата се използва основано на цифрови технологии алгоритмично управление, включително прилагане на механизми за оценка от страна на клиентите.
- Участват три страни, а именно цифровата трудова платформа, клиентът и работещият през цифровата платформа.
- Преобладават нестандартните схеми на работа и в своите общи условия цифровите трудови платформи обикновено категоризират работещите през цифрови платформи като самостоятелно заети лица.
- Рисковете, задълженията и отговорностите, включително в областта на безопасността и здравето, са прехвърлени върху работещите през цифрови платформи.

Работещ през цифрова платформа (или „лице, работещо през платформа“): Физическо лице, което полага труд чрез посредничеството на цифрова трудова платформа и с упражняване на повече или по-малко контрол от нейна страна, независимо от законния трудов статус на това лице.

Работещите през платформа могат да са със статут на наето лице, самостоятелно заето лице или някаква трета категория.

Цифрова трудова платформа Онлайн услуга или пазар, работещи на базата на цифрови технологии (включително с използване на мобилни приложения), които са собственост и/или се

управляват от предприятие и съдействат за постигането на съответствие между търсенето и предлагането на труд, предоставян от работещ през платформата.

Изключват се платформи, които съдействат за постигането на съответствие между търсенето и предлагането на стоки, както и платформи, където се обменят услуги без възнаграждение или когато възнаграждението покрива само разходите по предоставянето на услугите (като съвместното ползване на автомобил). Също така трудът, който се полага непосредствено за платформите в качеството им на работодатели (например от наетите на работа за платформа) или в свързаните с платформи съпътстващи дейности, не попада в обхвата на това определение.

С нарастващата разнородност на работата през цифрови платформи в писмените източници се предлагат редица таксономични формулировки в стремежа да се обхванат основните характеристики, които спомагат да се разграничат различните видове работа през платформа. В най-основните таксономии се прави разграничение между работата през цифрови платформи на място и онлайн (вж. например ОИСР, 2018 г.; МОТ, 2021 г.), докато в по-усъвършенствените таксономии се отчитат и аспекти като сложността и мащаба на изпълняваните задачи, съдържанието на задачите, процеса на намиране на съответствие, участника, разпределящ задачите, и т.н. (Eurofound, 2018 г.; Pesole и кол., 2018 г.; Urzi Brancati и кол., 2020 г.; Европейска комисия, 2020 г.; Bérastégui, 2021 г.).

За да се обхванат измеренията, които засягат рисковете за БЗР, с които се сблъскват работещите през платформи, както и предотвратяването и управлението на тези рискове, се предлага таксономия с три измерения, които в крайна сметка се съчетават с четири вида работа през цифрови платформи:

Таблица 1: Таксономия на работата през цифрови платформи

Измерения	Вид работа през цифрова платформа			
	Тип 1 (напр. Uber)	Тип 2 (напр. RingTwice)	Тип 3 (напр. АМТ)	Тип 4 (напр. 99designs)
Формат на полагания труд	На място	На място	Онлайн	Онлайн
Изисквано ниво на умения	По-ниско	По-високо	По-ниско	По-високо
Равнище на контрол	Високо	Умерено	Високо	Ниско

Източник: Изготвено от самите автори.

- Първото измерение е **форматът на полагания труд**: онлайн или на място. И в двата случая свързването на работещите през платформата и клиентите се извършва онлайн, но самата работа се извършва или на място, или може да се извърши виртуално с помощта на електронно устройство от всяко място. От гледна точка на БЗР физическата среда, в която се извършва работата, силно определя както рисковете за БЗР, така и тяхното управление (Huws, 2015 г.).
- Второто измерение е **необходимото ниво на уменията за изпълнение на задачата**: по-ниската или високата квалификация се отнася до съдържанието на задачите, мащаба и сложността им. Всичко това влияе върху рисковете за БЗР, пред които са изправени работещите през платформи, както и върху предотвратяването и управлението на тези рискове, например по отношение на използваното оборудване, работното място и т.н.

- Третото измерение е **равнището на упражнявания от платформата контрол**, което може да варира от минимално до много значително. Това измерение е показателно за йерархията на правомощията и управленските прерогативи, които цифровата платформа използва в отношенията си с работещите през платформи, по-специално по отношение на разпределянето, организацията и оценката на работата. Равнището на контрол:
 - е показател за *степента на подчиненост*, в която се намират работещите през платформата. Подчинеността е основният законов критерий, използван при определянето на трудовия статус и следователно на приложимите разпоредби в областта на БЗР.
 - показва дали цифровите трудови платформи прилагат *алгоритмично управление*. Изследванията показват, че по-високите равнища на алгоритмично управление са свързани с по-високи нива на рисковете за БЗР, по-специално по отношение на психосоциалното благосъстояние и психичното здраве на работещите през цифрови платформи (Bérastégui, 2021 г.).

2. Методология

От методологична гледна точка настоящото проучване се основава на съчетаването на проучване на документи с работа на терен. По-конкретно то се основава на преглед на академичната и сивата литература в областта на БЗР и работата през цифрови платформи и наличните данни; консултация с националните фокусни точки на EU-OSHA посредством писмена анкета; проучване на случаи (проучвания на конкретни политики и примери за платформи); събеседвания с ключови партньори от сферата на научните изследвания и политиката, както и от цифрови трудови платформи и работещи през цифрови платформи. Чрез използването на смесен подход констатациите, получени от различни източници или методи, могат да бъдат валидирани чрез триангулация и може да бъде проверена тяхната стабилност в национален контекст, за различните видове работа през платформа и за видовете рискове и въздействия в областта на БЗР. Всички пропуски в информацията или данните, установени в документните източници, се предвиждаше да бъдат попълнени от работата на терен.

3. Предизвикателства в областта на БЗР, предотвратяване и управление в контекста на работата през цифрови платформи

3.1 Предизвикателства и рискове в областта на БЗР, свързани с трудовата дейност

Тъй като дейностите, които се извършват при работата през платформа, са много сходни с извършваните извън основаната на платформи икономика (напр. доставка на колетни пратки или почистване), свързаните с тях **рискове за БЗР също са сходни** (Huws, 2015 г.; Tran и Sokas, 2017 г.; EU-OSHA, 2017 г.; Garben, 2019 г.; Samant, 2019 г.). В зависимост от вида работа през платформа работещите се сблъскват с различни видове рискове в различна степен. Работата през платформа обаче обикновено е съсредоточена в **отрасли и професии, които като цяло се считат за по-опасни**, като например транспортния сектор. Въпреки че за някои от тези дейности се изискват специфични умения или сертифициране, не всички платформи изискват от своите работещи през платформата да представят доказателства за квалификацията си, когато създават профил. И накрая, работата през платформа може освен това да изисква извършването на **допълнителни задачи и/или да зависи от различно съчетание от задачи** в сравнение със сходни работни места на традиционния пазар на труда и следователно да изисква други умения. Често става въпрос за **допълнителна работа**, която не се изисква на сходни работни места извън основаната на платформи икономика (например създаване и поддържане на профил, търсене на задачи или комуникация с клиенти), което може да доведе до други рискове за БЗР и отрицателни последици за здравето. Освен тези рискове работата през цифрови платформи включва редица допълнителни рискове, които са специфични за естеството и условията, при които се полага този труд. Те са разгледани в следващите раздели.

Що се отнася само до трудовата дейност, физическите рискове от работата през платформа зависят от конкретната задача и дали тя се извършва на място или онлайн (Huws, 2015 г.). Работещите през платформи, извършващи **работа през платформата на място, са изправени пред различни физически и психосоциални рискове**. Поради голямата разнородност на работата през платформа на място е невъзможно да се направи изчерпателен списък на рисковете. Сред често срещаните примери от писмени източници са: чистачи, изложени на въздействието на химически продукти; ергономични рискове и рискове за безопасността като подхлъзване върху мокри подове; общи работници, които са изложени на въздействието на физически агенти (като шум или прах и вибрации при пробиване на отвори) и опасни вещества (като газ при монтиране на котел), или са изправени пред ергономични рискове; шофьорите на куриерски услуги и таксиметровите шофьори, за които има риск от произшествие поради умора, разсейване от телефона или нарушаване на правилата за движение по пътищата. Работещите през платформи на място си взаимодействат с клиентите и могат да се сблъскат с насилие, тормоз или престъпни деяния, извършени срещу тях. Други често докладвани източници на стрес и злополуки за работещите през платформи, изпълняващи задачи на място, са метеорологичните условия и задръстванията по пътищата (Европейска комисия, 2020 г.).

Работата онлайн през платформа включва задачи, свързани с документи, в които в голяма степен се използва компютър, свързан с интернет. Физическите рискове, свързани с този вид работа, са сходни с тези за служителите в канцеларии, като например заседнал начин на работа, лоша поза, дължаща се на неправилно разположение на работното място и работа в тясно пространство, продължителна работа в седнало положение, продължителна работа с клавиатура, мишка и други устройства, при което се използват чести и повтарящи се движения на ръката и китката, използване на неподходящ екран (от гледна точка на размери, трептене, отблясък, отражение или нечетливост), работа при лошо осветление и т.н. (EU-OSHA, 2017 г.). Често срещаните здравни проблеми са свързани с мускулно-скелетни смущения (МСС), като болка във врата, гърба и горните крайници, главоболие и уморени, зачервени или възпалени очи, сърдечносъдови заболявания, диабет, зрителна умора, както и други здравни проблеми (Huws, 2015 г.). По време на пандемията от COVID-19 тези проблеми се задълбочиха, например поради удълженото работно време, удължените периоди на работа онлайн, размиването на границите между работата и личния живот и т.н.

По отношение на **психосоциалните рискове**, свързани с изпълняваните задачи, в документните източници отново се посочва връзката с естеството на самите задачи (напр. задачите, включващи пряк контакт с клиентите в дома им) (вж. Huws, 2015 г.; EU-OSHA, 2017 г.), но също така се подчертава, че повечето лица, работещи през платформи, изпитват стрес. Това се обуславя от начина, по който се разпределят и наблюдават задачите и се оценява изпълнението им (алгоритмично управление и цифрово наблюдение), условията, в които се трудят работещите през платформи (като претоварване с информация или задължението да са на разположение без предупреждение) и т.н. (вж. Bérastéguí (2021 г.) за подробно разглеждане). Тъй като работещите през платформи често са зависими от наличието на добра репутация и положителни отзиви, за да получават възложена работа, контактът с (потенциални) клиенти може да бъде източник на стрес (Huws, 2015 г.). От страх, че ако откажат на клиент или не успеят да удовлетворят неговите желания, ще получат отрицателна оценка, работещите през платформа приемат работа, за която нямат квалификация или нямат опит, или поемат ненужни рискове. Подобен е проблемът, когато платформите прилагат набор от инструменти за насърчаване и стимули („игровизация“) с цел да мотивират работещите през платформи да бъдат на разположение за работа за по-дълги периоди от време (например Uber насърчава работещите да остават онлайн, вместо да излизат от профила си в системата), да работят по-бързо (като заплащането на брой доставки, а не почасово) и пр. Тези елементи са разгледани в следващите точки.

Някои работещи през платформи понякога се сблъскват също с насилие, тормоз и малтретиране и са изложени на престъпни деяния (Eurofound, 2018 г.; MOT, 2021 г.). Според документните източници относно работата през платформа това се отнася по-специално за работещите през платформи на място, които работят като таксиметрови шофьори или водачи на превозни средства за доставки и шофьори. Работещите през платформи онлайн може да бъдат подложени на кибертормоз и тормоз, въпреки че по този въпрос има по-малко документни източници. Една група работещи през платформи онлайн, които са уязвими на стрес, са проверителите на онлайн съдържание (Huws, 2015 г.; EU-OSHA, 2017 г., Европейска комисия, 2020 г.). Тези лица

наблюдават форуми, проверяват снимки, видеоклипове или социални медии и т.н., за да филтрират порнографски изображения или насилие, изказвания, подбуждащи към омраза, расизъм, ксенофобия и т.н. Работещите през платформи, които изпълняват такива задачи, може да нямат необходимото обучение или подкрепа, за да ги извършват. Това от своя страна може да е причина за психологическа вреда за тези работещи през платформи.

3.2 Утежняващи фактори при работата през платформа

Въпреки че рисковете и опасностите от извършването на дейности в контекста на работата през цифрови платформи до голяма степен са сходни с тези на традиционния пазар на труда, специфичните характеристики на работата през цифрови платформи утежняват тези предизвикателства и усложняват прилагането на стабилна политика за здраве и безопасност. Тук се разглеждат четири измерения: а) трудов статус и договорни споразумения; б) алгоритмично управление и цифрово наблюдение; в) изолация от професионалната среда, равновесие между професионалния и личния живот и социална подкрепа; г) несигурност за работното място и доходите.

3.2.1 Трудов статус и договорни споразумения

В документните източници относно работата през платформа определянето на трудовия статус на работещите през платформи е посочено като основното предизвикателство, което трябва да бъде преодоляно. При работата през платформа определянето на трудовия статус може да бъде усложнено от тристранния характер на трудовите отношения (например работата през платформа включва поне три страни — платформата, работещия през нея и клиента, — между които могат да съществуват различни видове договорни отношения). Повечето цифрови трудови платформи определят отношенията си с работещите през платформата като договори за услуги, а самите работещи през платформи — като независими изпълнители/самостоятелно заети лица (Eurofound, 2018 г.; Pesole и кол., 2018 г.; Prassl, 2018 г.; Европейска комисия, 2020 г.). Това обаче може да не съответства на фактическите обстоятелства, при които се трудят тези работещи през платформа. По-специално, за работещите през платформа, извършващи нискоквалифициран труд на място, има риск да бъдат погрешно категоризирани като самостоятелно заети лица (Европейска комисия, 2020 г.), както е видно от нарастващия брой съдебни дела в цяла Европа (De Stefano, 2021 г.).

От гледна точка на БЗР основният въпрос е приложимостта на действащата нормативна уредба на равнище ЕС и в отделните държави членки (Huws, 2015 г.; EU-OSHA, 2017 г.; Tran и Sokas, 2017 г.). По-конкретно, самостоятелно заетите лица не са обхванати от директивите на ЕС в областта на БЗР или от националното законодателство в областта на БЗР в повечето държави членки и като цяло сами носят отговорност за безопасността и здравето си. Също така самостоятелно заетите лица по принцип не са обект на услуги за профилактика и предотвратяване на рисковете. Освен това самостоятелно заетите лица са изключени от участие/представителство на работещите и не са обхванати от инспекциите по труда, които са ключови компоненти на една ефективна система за управление на БЗР. В обобщение, при работата през платформа отговорността за предотвратяването и управлението на риска в областта на БЗР е прехвърлена върху работещите през платформи.

3.2.2 Алгоритмично управление и цифрово наблюдение

Алгоритмичното управление се отнася до използването на алгоритми за разпределяне, наблюдение и оценка на изпълнението на задачите, както и за наблюдение и оценка на работата на работещите през платформи (EU-OSHA, 2017 г.; Eurofound, 2018 г.; Bérastégui, 2021 г.). Алгоритмичното управление има пет основни характеристики (Möhlmann и Zalmanson, 2017 г.), като всички те засягат безопасността и здравето на работещите през платформи:

- непрекъснато наблюдение или проследяване на поведението на работещите през платформата, например чрез устройството, което свързва работещите с платформата (напр. техния телефон или компютър), чрез снимки на екрана или проследяване на работещия с GPS;
- непрекъснато оценяване на работата на работещите през платформата, например чрез рейтинги на клиенти, статистически данни за броя на изпълнените или отказаните задачи, данни за скоростта на изпълнение на задачите;

- (полу-) автоматизирано вземане на решения без човешка намеса;
- взаимодействие на работещите през платформата със система, която не позволява да се преговаря и не предоставя възможност за искане на обратна информация;
- липса на прозрачност по отношение на функционирането на алгоритъма („черната кутия на посредничеството“).

Използването на алгоритмично управление накланя везните на правомощията, които се споделят между платформата, клиента и работещите през платформата, в полза на платформата (а в някои случаи и в полза на клиента) (Bérastégui, 2021 г.). Платформите могат да класират работещите през тях и да определят възнаграждения или санкции въз основа на резултатите. Поддържането на добър рейтинг през цялото време и в реално време и справянето с последиците от лоши оценки може да бъде много стресиращо за работещите през платформи. Използването на алгоритмично управление подкопава автономността, контрола над работата и гъвкавостта на работещите през платформи, което води до изтощение, тревожност и стрес и оказва отрицателно въздействие върху здравето и благосъстоянието на работещите през платформи. Платформите умишлено отказват информация, например адреса, на който трябва да се достави даден колет, и броя на работещите през платформата, които се конкурират за една и съща задача, което може да доведе до усещане за натоварване у работещите през платформата и до рискове за физическата безопасност и психичното здраве. Алгоритмичното управление също така поражда въпроси относно степента, в която работещите през платформи работят под ръководството на платформата или на нейно подчинение, което е основният правен критерий, използван за определяне на трудовия статус на дадено лице в много държави — членки на ЕС. И накрая, алгоритмичното управление се използва за координиране и максимално увеличаване на работното натоварване, като по този начин може да доведе до професионално претоварване, при което на работниците се възлагат твърде много задачи (количествено претоварване) или задачи, които не съответстват на техните умения (претоварване в качествен аспект), което от своя страна причинява стрес и тревожност (Cedefop, 2020 г.; Bérastégui, 2021 г.; вж. също разгледаното по-горе относно значението на постигането на съответствие с изискваното ниво на уменията). От друга страна алгоритмичното управление може също така да създаде възможности за управление на рисковете за БЗР (Moore и кол., 2019 г.; Cockburn, 2021 г.). Теоретично алгоритмите могат да бъдат адаптирани чрез интегриране на мерки за предотвратяване на рисковете в областта на БЗР при проектирането им, например чрез съгласуване на задълженията с работното време. Освен това от гледна точка на правоприлагането „интелигентните“ инструменти за наблюдение биха могли да повишат ефективността на инспекциите по труда (Samant, 2019 г.; Cockburn, 2021 г.).

3.2.3 Изолация от професионалната среда, равновесие между професионалния и личния живот и социална подкрепа

Трети набор от фактори, утежняващи рисковете за БЗР при работата през платформа и усложняващи предотвратяването и управлението на тези рискове, са свързани с **индивидуализирането на труда, изолацията от професионалната среда** (физическа и социална изолация), **конфликтите между трудовия и личния живот и липсата на социална подкрепа като цяло**. Работната сила през платформи е анонимна, разпръсната в целия свят и се характеризира с голямо текучество на работна ръка. Освен това работата през платформа се извършва предимно изолирано и на нетрадиционни работни места (например в дома на работещите през платформа или на клиентите), които не винаги са съобразени с потребностите на работещите през платформа (Huws, 2015 г.; EU-OSHA, 2017 г.; Tran и Sokas, 2017 г.; Bérastégui, 2021 г.). Необходимостта да се работи изолирано, без подкрепата на колеги и ръководители, предизвиква стрес и има отрицателно влияние върху удовлетвореността от работата и срока на ползване на работното място (Bérastégui, 2021 г.). Губи се (положителният) ефект от работата на традиционно работно място с подкрепата на колеги или ръководители (EU-OSHA, 2017 г.; Tran и Sokas, 2017 г.; Samant, 2019 г.). В този контекст конфликтите между професионалния и личния живот могат да се задълбочат, тъй като границите между трудовата и домашната среда се размиват, както и границите между работното време и семейния живот (Bérastégui, 2021 г.). Сред често съобщаваните проблеми в това отношение са това, че работата през платформа включва неплатен труд, непредсказуеми и нередовни работни графици и т.н. Освен това много работещи през платформи нямат професионална идентичност и не намират работата си за пълноценна. Всичко това е свързано с проблеми със съня, изтощение, трудно

възстановяване след работа, стрес, депресия, професионално изчерпване и чувство за самотност, както и до цялостно неудовлетворение от работата и личния живот (Bérestégui, 2021 г.). Освен това тези фактори усложняват предотвратяването и управлението на риска в областта на БЗР. Например идеята, че работещите през платформа имат малко или изобщо нямат възможности да си взаимодействат пряко с други работещи през платформи, ограничава организирането на работещите (и колективното договаряне) и в този смисъл също така възпрепятства ефективното им участие в разработването на система за управление на БЗР (Graham и кол., 2017 г.; Европейска комисия, 2020 г.). Трудността да се идентифицира работната сила, работеща през платформи, и трудният достъп до нея също усложняват прилагането на превантивни мерки, като например чрез информационни кампании, обучение или достъп до услуги в областта на БЗР, предоставяни от специалисти в областта на БЗР.

3.2.4 Мимолетност на труда и професионално развитие без граници

И накрая, работата през платформа се характеризира с **професионално развитие без граници** и **мимолетност на труда**, което може да означава, че работещите през платформи са изправени пред **(хронична) несигурност за работните си места и доходите**. По-конкретно, работата през платформа се състои от поредица от временни, краткосрочни задачи, които не гарантират дългосрочни взаимоотношения с един-единствен работодател. Повечето работещи през платформи имат малък или изобщо нямат контрол върху броя на изпълняваните от тях задачи, тъй като задачите най-често се възлагат от платформата или от клиента (Eurofound, 2018 г.), като по този начин до известна степен се намалява усещането на работещите за самостоятелност при извършването на работа през платформа. По подобен начин работещите през платформи обикновено имат ограничен или изобщо нямат контрол върху това колко печелят за една задача. Заплащането за всяка задача обикновено се определя от платформата или от клиента, а в случаите, когато работещият през платформа може да определя заплащането си, ожесточената конкуренция понякога го кара да определя твърде ниска цена. В резултат на това доходът, получен от работата през платформа, обикновено е непредвидим и нестабилен. Въпреки това изследванията показват, че все по-голяма група работещи през платформи зависят от доходите, получени от работата през платформа, за да осигуряват прехраната си, дори когато работата през платформа не е единствената възможност като източник на доходи за тези работещи (Pesole и кол., 2018 г.; Urzi Brancati и кол., 2020 г.). Конкуренцията между работещите през платформи също така означава, че те трябва да поддържат добър рейтинг, което включва справяне със значителни в емоционално отношение изисквания (Bérestégui, 2021 г.). Работата през платформа също така предоставя малко или изобщо не предоставя възможности за развитие на уменията чрез обучение и напредване в кариерата (Bérestégui, 2021 г.). Това е стресов фактор и може да доведе до влошено психично и физическо здраве (Huws, 2015 г.; Bérestégui, 2021 г.).

3.3 Задълбочено изследване — констатации от четири проучвания на конкретни случаи

Тъй като работата през цифрови платформи обхваща разнородни форми на труд, трудно е да се направят универсални заключения относно предизвикателствата или последиците от нея за БЗР. Въз основа на логиката на представената по-горе таксономия за работата през платформа, в рамките на проучването, чиито констатации са представени тук, бяха разработени четири примера за работа през платформа с цел подробно изследване на предизвикателствата и възможностите за БЗР, практиките по отношение на защитата на работещите, безопасността и здравето и управлението на БЗР, както и политики, стратегии, инициативи и програми. Основните констатации от тези проучвания на конкретни случаи са обобщени по-долу, а за подробно представяне на случаите вж. EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c; 2022d.



- **Доставката на пратки**, която включва превоз на пакети от работник с помощта на моторно превозно средство (като микробус за доставка, камион, автомобил или мотоциклет) или немоторизирано превозно средство (като обикновен велосипед или велосипед за товари). Доставката на пратки се различава от товарния транспорт по това, че пакетите са по-малки и по-леки. Основните физически рискове, свързани с работата по доставка на пратки, включват ергономични рискове; злополуки, подхлъзване, препъване и падане; насилие на работното място; излагане на въздействието на извънредни метеорологични условия; излагане на въздействието на опасни материали или вещества. Основните психосоциални рискове са прекомерното работно натоварване; удълженото работно време; изолацията; словесните обиди и тормоз.
- **Ръчната работа**, към която спадат редица професионални и домакински задачи, като водопроводни услуги, боядисване, електрически услуги, дребни ремонти и градинарство. Домакинските услуги, като готвене, почистване и гледане на деца, са извън обхвата на настоящия казус. Основните физически рискове включват излагане на въздействието на опасни вещества и електричество, екстремни температури или шум; работа на височини; злополуки, подхлъзване, препъване и падане; работа с различни инструменти; повдигане на тежки или неудобни предмети и работа в неудобни положения. Основните психосоциални рискове произтичат от прекомерното работно натоварване; удълженото работно време; изолацията и словесните обиди.
- **Преглед на онлайн съдържание**, което включва проверка на генерирано от потребителите съдържание (UGC), като например текст, изображения или видеоклипове, по отношение на незаконно или обидно съдържание, при спазване на предварително определен набор от насоки и правила, и вземане на решения дали това съдържание може да остане онлайн или следва да бъде премахнато (Berg и кол., 2018 г.; Soderberg-Rivkin, 2019 г.). Основните физически рискове произтичат от прекалено дългото време пред екрана; ергономични проблеми; продължително седене и уседнал начин на работа. Основните психосоциални рискове са свързани с излагането на въздействието на съдържание с насилие, престъпления, злоупотреби и незаконно съдържание; кратките срокове.
- **(Дистанционно) програмиране**, което включва процеса на писане и тестване на код, който дава възможност за правилно функциониране на компютърни приложения и програми. Това включва професии като уеб и мултимедийни разработчици, разработчици на софтуер и програмисти на приложения.¹ Основните физически рискове произтичат от ергономичните рискове; продължителното седене; уседналия начин на

¹ За допълнителна информация вж.: <https://esco.ec.europa.eu/>

работа; прекалено дългото време пред екрана. Основните психосоциални рискове са свързани с изолацията, прекомерното работно натоварване и кратките срокове.

Различията между видовете работа през платформа, попадащи в обхвата на настоящия проект, водят също така до разлики в степента на утежняване на потенциалните рискове за здравето и безопасността и прилагането на стабилна политика за здравословни и безопасни условия на труд. Като цяло, наличните данни сочат, че предизвикателствата в областта на БЗР са най-сериозни за проверителите на онлайн съдържание и за шофьорите и водачите на превозни средства за доставки, въпреки че предизвикателства съществуват и при другите видове работа през платформи (вж. таблица 2). Не е изненада, че платформите, които осъществяват посредничество при прегледа на онлайн съдържание и доставката на пратки, обикновено упражняват контрол в значителна степен по отношение на разпределянето на задачите, организацията и оценката на работата; особено в сравнение с платформите — посредници за изпълнението на ръчни задачи и програмиране. Във всички случаи, от наличните данни в документните източници и събеседванията е видно, че платформите предоставят само минимална информация и подкрепа във връзка със стандартите за здраве и безопасност. В изследваните платформи не се откриват общи политики по отношение на БЗР, въпреки някои непотвърдени доказателствени данни, че се правят положителни промени. Например някои платформи изглежда разполагат с някакви процедури в случай на злоупотреби или наранявания, а много от тях предлагат доброволна застраховка за трудови злоупотреби и заболяване срещу заплащане от самите работници. В някои случаи анкетиранияте платформи посочват, че са готови да разгледат допълнително въпросите, свързани с БЗР, но се опасяват от прекатегоризиране на трудовите правоотношения между платформата и работещите през нея, ако предоставят обучение, лични предпазни средства (ЛПС) и т.н.

Таблица 2: Фактори, утежняващи рисковете за БЗР при избрани видове работа през платформа (според нивото на риска)

Фактори, утежняващи рисковете за БЗР	Избрани видове работа през платформа			
	Доставка на пратки	Ръчна работа	Преглед на онлайн съдържание	Дистанционно програмиране
Статус на заетост	Високо	Ниско	Високо	Ниско
Алгоритмично управление	Високо	Средно	Високо	Средно
Изоляция от професионалната среда/социална подкрепа	Средно	Средно	Високо	Високо
Равновесие между професионалния и личния живот	Средно	Ниско	Високо	Високо
Несигурност за работното място/доходите	Високо	Ниско	Високо	Ниско

Източник: Изготвено от самите автори.

4. Поуки от регламентирането, политиките, действията и инициативите с насоченост към БЗР в контекста на работата през цифрови платформи

4.1 Документиране на отговорите относно работата през цифрови платформи

С разпространението на модела на работа през цифрови платформи лицата, отговорни за формулирането на политики и вземането на решения, все по-често предприемат действия за справяне с някои от предизвикателствата, породени от този вид работа. Въз основа на експертно проучване Европейската комисия (2020 г.) определи 177 мерки и инициативи в ЕС-27, Обединеното кралство, Норвегия и Исландия, насочени към работата през цифрови платформи. Повечето са свързани с трудовия статус, представителството, доходите и социалната закрила на работещите през цифрови платформи (Европейска комисия, 2020 г.). В проучването на Комисията (2020 г.) се прави разграничение между низходящи и възходящи мерки. Към низходящите мерки спадат законодателството (закони, в които официално се определят политиките и изискванията), съдебната практика (съдебни решения), действия на администрациите или инспекциите по труда. Към възходящите мерки спадат колективни трудови договори и инициативи на социалните партньори, действия на платформите и действия на работещите през платформи. Проучването на Комисията (2020 г.) показва, че въпросите, свързани с БЗР при работата през цифрови платформи, до голяма степен са пренебрегвани от лицата, отговорни за формулирането на политики и вземането на решения. Като примери за възходящи мерки бяха отбелязани предлагането от платформи на основно обучение по безопасност и застраховането срещу трудови злополуки и професионални болести, както и предоставянето от платформите на основни ЛПС. Въпреки че синдикатите и организациите с масово участие, представляващи работниците, поставят на дневен ред въпроса за БЗР, проучванията разкриват липса на осведоменост като цяло и липса на действия.

Тематичният преглед от 2021 г. относно работата през платформа, извършен от Европейския експертен център (ECE) в областта на трудовото право, заетостта и политиките за пазара на труда (ECE 2021 г.), потвърждава основните констатации от проучването на Комисията. В доклада на ECE (2021 г.) се констатира, че много малко държави — членки на ЕС, разглеждат въпроса за неясния трудов статус на работещите през цифрови платформи. Както беше посочено по-горе, проучването на ECE (2021) показва липса на внимание към въпросите на БЗР. През декември 2021 г. беше публикувана по-нова актуализация на този доклад като част от проучване, изготвено в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд при работа през платформа (Европейска комисия, 2021 г.). Целта на самата инициатива на ЕС е да се намерят решения на три основни проблема, възникващи при работата през цифрови платформи: i) неправилно класифициране на трудовия статус на работещите през платформи; ii) справедливост и прозрачност на практиките за алгоритмично управление, прилагани от цифровите трудови платформи; iii) правоприлагане, прозрачност и проследимост при работата през платформа, включително в трансгранични случаи. В проучването в подкрепа на оценката на въздействието е представен преглед на националните политики и мерки, прилагани в областта на работата през цифрови платформи в ЕС-27 и седем държави извън ЕС. Държавите могат да бъдат групирани в четири групи въз основа на тези политики и мерки, по-специално според степента, в която се разглежда категоризацията на трудовия статус на работещите през цифрови платформи, и доколко съществуват други мерки относно условията на труд. Това проучване също потвърждава, че има много малко мерки, пряко насочени към работата през цифрови платформи, и че преките мерки обикновено са със стеснено приложно поле.

Целта на проведената **консултация с националните фокусни точки на EU-OSHA** в рамките на проучването, чиито основни констатации са представени тук, беше да се направи актуален преглед от гледна точка на БЗР. Фокусът в тази консултация беше върху пет вида мерки, предприети от: i) правителството или публичните органи (като законодателство или съдебна практика); ii) органи в областта на БЗР или инспекции по труда; iii) социални партньори, включително социалния диалог; iv) платформи или работещи през платформи лица (или техните

сдружения); v) други мерки. В консултацията се потвърди схващането, че равнищата на осведоменост относно работата през цифрови платформи и последиците от нея за БЗР се различават значително в отделните държави — членки на ЕС, и се очертаха различията във възприетите от различните участници в тези държави подходи за справяне с тези последици. Националните фокусни точки на EU-OSHA са съгласни, че са налице рискове за БЗР при работата през цифрови платформи, като същевременно потвърждават, че работещите през цифрови платформи обикновено не се вземат предвид при определянето на мерки в областта на БЗР в тяхната държава.

Взети заедно, най-новите изследвания и допълнителната работа на терен, извършени в настоящото проучване, показват, че въпреки че предизвикателствата, свързани с работата през цифрови платформи, са приоритет както на равнището на ЕС, така и в държавите членки, е ясно, че много малък брой разпоредби, политики, стратегии, програми, инициативи и действия са пряко насочени към БЗР. Въпреки че малко повече като брой мерки са насочени косвено към БЗР, например изясняването на естеството на трудовите правоотношения, свързаните с БЗР проблеми при работата през цифрови платформи остават до голяма степен нерешени. В същия ред на мисли проучванията на конкретни примери за четири вида работа през платформа разкриха само няколко практики, предприети от цифровите трудови платформи. Като цяло, сред платформите има ограничена осведоменост и внимание към БЗР и не бяха открити примери за платформи, които имат цялостна политика в областта на БЗР за работещите през тях лица. В случаите, когато бяха налице въведени процедури за БЗР, например във връзка с трудови злоупотреби, те често не бяха добре документирани или бяха на съвсем основно ниво. Усилията, свързани с предотвратяването и управлението на риска в областта на БЗР, изглеждат като цяло ограничени както по отношение на броя, така и по отношение на вида на инициативите (като например само основно обучение). Също така се констатира ограничено или никакво участие на работещите през цифрови платформи по въпроси, свързани с БЗР, което е проблематично.

От този преглед става ясно, че съществуват ключови регулаторни пропуски по отношение на БЗР при работата през цифрови платформи. В този контекст новото предложение на ЕС за директива, насочено към подобряване на условията на труд и социалните права на работещите през платформи с цел да се подобрят условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи, предлага значителни възможности. По-конкретно, тази инициатива е насочена към:²

- **правилното категоризиране на трудовия статус** — което е от решаващо значение, тъй като правната уредба в областта на БЗР най-често урежда само зависимите трудови правоотношения;
- **добросъвестността, прозрачността и отговорността на алгоритмичното управление** — което е най-отличителната черта на работата през цифрови платформи и оказва значително въздействие върху физическото и психологическото здраве, благосъстоянието и безопасността на работещите през цифрови платформи;
- **прозрачността, проследимостта и познанията за развитието в областта на работата през цифрови платформи и прилагането на приложимите правила** — което е от съществено значение за подобряване на базата от знания относно работата през цифрови платформи, за насърчаване на обмена на данни и информация между заинтересованите страни, за изясняване на приложимата нормативна уредба и за принос към наблюдението и правоприлагането на тези правила.

4.2 Задълбочено изследване — констатации от четири проучвания на конкретни примери за политики

В допълнение към прегледа на документни източници, прегледа на политиките и проучването на конкретни видове работа през платформи, **бяха разработени четири конкретни примера за мерки и ответни действия срещу предизвикателствата при работата през платформа** (напр. законодателство и инициативи на местното управление или инспекциите по труда) (вж. EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g; 2022h за повече информация). От методологична гледна точка всяко проучване на конкретен пример беше разработено въз основа на преглед на наличните

² Вж.: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

документни източници и данни, както и с приноса на националния фокусен център на EU-OSHA, допълнени от събеседвания със заинтересованите страни.

4.2.1 Испания — законът за куриерите

Законът за куриерите урежда на национално равнище правото на **прозрачност на алгоритмите** (член 64.4 от Кодекса за работниците) и въвежда **правната презумпция за зависимо трудово правоотношение за работещите през цифрови платформи в сектора на доставките** (допълнителна разпоредба 23 от Кодекса за работниците) (вж. EU-OSHA (2022e) за цялото проучване на този пример).³ Законът за куриерите е резултат от тристранен социален диалог между испанското Министерство на труда и социалната икономика, синдикатите и стопанските асоциации.

По-конкретно със закона се добавя член към испанския Кодекс за работниците, в който е предвидено, че в приложното поле на кодекса попада дейността на лица, които предоставят платени услуги, изразяващи се в доставка или разпространение на потребителски или търговски стоки от работодатели, упражняващи стопански правомощия за организиране, управление и контрол, пряко, непряко или имплицитно, като използват алгоритмичен контрол за управлението на услугата или за определяне на условията на труд **през цифрова трудова платформа**. По този начин за тези работещи е налице оборима презумпция за зависимо трудово правоотношение. Доказателствената тежест (по отношение на презумпцията), че работникът е самостоятелно заето, а не наето лице, се носи от работодателя. В резултат на това Закон № 31/1995 относно предотвратяването на трудовите рискове се прилага и за работещите през платформи в сектора на доставките, като определя задължение за платформите да извършват оценки на риска в областта на БЗР, да прилагат превантивни мерки и да се консултират с работещите през платформи и им предоставят информация по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа. Законът също така задължава всички цифрови трудови платформи (не само платформите за доставки) да информират законните представители на работещите през тях относно функционирането на използваните алгоритми. Той задължава цифровите трудови платформи да информират работническия съвет относно вътрешното функциониране на платформата (като например параметрите и правилата или инструкциите, с които се направляват алгоритмите). И в двете области законът за куриерите представлява скок към подобряване на условията на труд през цифрови платформи.

Все пак могат да бъдат набелязани области за по-нататъшно подобрене. На първо място презумпцията относно заетостта се прилага само за работещите през цифрови платформи в сектора на доставките, което **ограничава нейното приложно поле** и не отразява голямата разнородност на работата през платформи. На второ място платформите може да се опитват да заобикалят закона, като работят с подизпълнители. И накрая, необходимо е допълнително изясняване на техническия и практическия обхват на разпоредбата относно алгоритмичното управление.

4.2.2 Италия — хартата от Болоня

Във второто проучване на конкретен пример се анализира хартата от Болоня — Харта на основните права на цифровия труд в градския контекст ⁽⁴⁾ — и италианската правна уредба, насочена към работата през цифрови платформи (вж. EU-OSHA, 2022f за повече информация). След силен снеговалеж в град Болоня през есента на 2017 г. група водачи на превозни средства за доставки стачкуват и се обръщат към кметството с искане за достойни условия на труд за работещите през платформи, с акцент върху въпросите, свързани със здравето и безопасността. В отговор на тези искания градският съвет на Болоня започва преговори със синдикатите и цифровите платформи. Това в крайна сметка води до приемането на хартата от Болоня през 2018 г. Предвиденото в нея се прилага само за територията на Болоня. Тя се прилага за всички работещи през платформи, *независимо от техния трудов статус*, но на практика основният акцент е върху услугите за доставки през платформи.

³ Приет на 11 май 2021 г. и в сила от 10 август 2021 г. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 май 2021 г., раздел I, стр. 56733 и сл., достъпен на адрес: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Вж. също: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:t=ext=Description.independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

⁴ Достъпно на: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

Тъй като опасенията относно БЗР са сред основните искания на Съюза на водачите на превозни средства за доставки в призива им към градския съвет да предприеме действия, в хартата от Болоня се определя особено амбициозно изискване в тази област — платформите да разработват система за управление на БЗР, да приемат подходящи мерки за оценка, предотвратяване и намаляване на рисковете и опасностите, както и да осигуряват застраховка срещу трудови злополуки и професионални болести. В хартата също така се предвижда, че работещите имат право да отказват работа без последствия за тях в извънредни метеорологични условия.

Новаторският и проактивен подход на град Болоня може да вдъхнови други градове и региони в Европа, изправени пред подобни проблеми. Все пак следва да се има предвид **ограниченият обхват** на инициативата, а не само териториалното ѝ приложно поле — досега само четири платформи за доставки са подписали доброволното споразумение.

4.2.3 Франция: правна уредба относно работата през платформа

От 2016 г. насам във Франция са въведени редица законодателни инициативи, свързани с работата през платформа, както това е разгледано в EU-OSHA (2022g). **Тази уредба се състои от три основни закона и две наредби, но последните все още не са в сила.**⁵ Въпреки че често се приветства като пример за напредък към подобряване на условията на труд при работата през цифрови платформи, правната уредба е много ограничена по обхват, поради което повечето работещи през платформи изпитват правна несигурност.

На първо място **законът El Khomri** предвижда, че **платформите, които определят характеристиките на продаваните стоки или предоставяните услуги и определят тяхната цена, носят социална отговорност** спрямо работещите, които ги използват. Законът предоставя на самостоятелно заетите лица през цифрови платформи правото да учредяват и да членуват в синдикална организация и да защитават колективните си интереси чрез нея (Chatzilaou, 2020 г.). За лицата, чийто дял на доходите от годишния социалноосигурителен таван на приходите от продажби чрез работа през платформа е над 13 % (5347,68 EUR през 2021 г.) (Chatzilaou, 2020 г.), законът предвижда правото на продължаващо професионално обучение и на застраховане срещу трудови злополуки и професионални болести.

На второ място, целта на Закона за борба с измамите е подобряване на разкриването, познаването и санкционирането на различните източници на измами. Той задължава цифровите трудови платформи да **отчитат пред данъчните администрации сумите, изплатени на работещите през цифрови платформи**. Освен това законът задължава платформите да предоставят на своите потребители и на френските данъчни органи информация за **идентификационните данни** на платформата и нейните потребители, за **статута на физическо лице или специалист**, както това е посочено от потребителите, и за **броя и общата брутна сума на осъществените през изминалата година операции** (член 242 bis от Общия данъчен кодекс).

На трето място с LOM се въвежда **право на отказ и право на откъсване от работната среда** за работещите през цифрови платформи, които управляват „транспортен автомобил“ или доставят стоки с моторизирано или немоторизирано дву- или триколесно превозно средство.⁶ Освен това в LOM е предвидено, че платформите могат да създават харта, в която се определят ключови аспекти като предотвратяването на риска в областта на БЗР и условията на труд, с цел да се насърчи прозрачността и да се гарантират правата на работещите. Към днешна дата обаче не се установяват такива харти.

И накрая, с наредба № 2021—487 се задължават платформите да обменят данни и информация с органите и администрациите. Трябва да се представят всякакви оправдателни материали за

⁵ Закон № 2016—1088 от 8 август 2016 г. относно труда, модернизиранието на социалния диалог и сигурността за професионалното развитие („Закон El Khomri“); закон № 2018—898 от 23 октомври 2018 г. относно борбата с измамите; закон № 2019—1428 от 24 декември 2019 г. относно ориентацията на транспортните средства (LOM); наредба № 2021—487 за упражняването на дейност от цифровите платформи за посредничество в различни сектори на обществения сухопътен транспорт; наредба № 2021—484 за условията относно представителството на самостоятелно заетите лица, които използват платформи в хода на своята дейност, и условията за упражняване на това представителство.

⁶ Правото на отказ означава, че работещите през платформа могат да отказват задачи без санкции. Правото на откъсване от работната среда гарантира, че работещите през платформа могат свободно да решават кога да работят. И двете разпоредби са важни също от гледна точка на БЗР.

съдействие на органа при упражняване на контролните му функции; евентуални носители, подходящи за целите на инспекциите, се предоставят при поискване. Наредба № 2021—484 предоставя колективни права на самостоятелно заетите работещи през платформа. Участието на работещите и колективното договаряне в областта на БЗР е утвърден факт и ключов елемент от законодателството на ЕС в областта на БЗР.

4.2.4 Инспекции по труда и социално осигуряване — предприети действия

Увеличаването на работата през цифрови платформи доведе до действия от страна на инспекциите по труда и социалната сигурност и на органите по БЗР в редица държави — членки на ЕС. Три интересни такива примера са разгледани по-долу и в проучването на EU-OSHA (2022з) на конкретни примери. В много държави обаче тези действия не са достатъчно ефективни и координирани в използваните подходи. Инспекциите по труда и социалната сигурност и органите по БЗР съобщават за ограничения в знанията си и наличните данни за работата през цифрови платформи, както и за липса на ресурси и способност за справяне с тях. Освен това, тъй като повечето работещи през цифрови платформи се категоризират като самостоятелно заети лица, те може да не попадат в сферата на компетентност на инспекторатите и органите по БЗР.

В **Полша** първото наблюдение показва, че по-голямата част от докладваните случаи, свързани с инспекции по труда и социалната сигурност, са инициирани от пътната полиция и се ограничават до най-явните форми на работа през платформа: таксиметровите услуги и услугите за доставки. Разследванията от инспекциите по труда, насочени срещу Uber и неговите партньорски дружества, разкриват много голям брой нарушения на различни правила и разпоредби. За около 10 % от проверените работещи през платформи е установено, че са незаконно пребиваващи граждани на трети държави или законно пребиваващи граждани на трети държави без подходящи разрешения за работа.

Друг интересен случай е **Белгия** — една от първите и малко на брой държави членки със специално законодателство⁷ относно работата през платформа, макар и предимно в областта на данъчното право (Gillis, 2018 г.). От основен интерес по отношение на белгийския пример са неотдавнашните съвместни инспекции, извършени от инспекторатите по труда и социалната сигурност, насочени към Deliveroo, които са основани на интервюиране на 115 водачи на превозни средства за доставки относно трудовия им статус, условията на труд и въпросите, свързани с БЗР. В крайна сметка разследването води до образуването на съдебно производство срещу Deliveroo, започнато от прокурорите в съда по трудовоправни спорове. На 9 декември 2021 г. съдът по трудовоправни спорове в Брюксел се произнася в полза на Deliveroo, като определя, че куриерите правилно са категоризирани като независими изпълнители. В решението си съдът посочва, наред с другото, че куриерите имат свободата сами да организират работата си (например могат да откажат доставка) и че разследването не доказва наличието на правна подчиненост.⁸

Действията и инициативите на **испанския инспекторат по труда и социалната сигурност (ITSS)**⁹ могат да се считат за добра практика. През 2017 г. ITSS решава да хармонизира наблюдението над икономиката на цифровите платформи и започва да събира информация от различни източници (напр. предишни случаи или информация, получена чрез работещи, подали жалби). ITSS разработва ръководство за икономиката на сътрудничеството, насочено специално към подпомагане на инспекторите в ITSS при наблюдението на работата през платформи и прилагането на приложимото законодателство. Стратегическият план¹⁰ за инспекциите по труда и социалната сигурност за периода 2018—2020 г. представя набор от оперативни мерки, пряко насочени към работата през платформа, като предоставянето на инспекторатите на необходимите технически средства за улесняване на определянето на самоличността на лицата, работещи в цифрови платформи; издаване на ръководство за действие, което да съдейства на

⁷ Programmawet от 1 юли 2016 г., Belgisch Staatsblad от 4 юли 2016 г., 40.97, познато също като „Law De Croo“.

⁸ Вж.: https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social

¹⁰ Вж. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

служителите на инспекторатите и да обучава специалисти; провеждане на кампания за проверки на платформите; и други свързани мерки.

5. Заключение и отражение върху политиките

5.1 Предизвикателства в областта на БЗР при работата през цифрови платформи

Въпреки целия шум, все пак работата през цифрови платформи не създава напълно нови работни места, а по-скоро допълнителни задачи или различна комбинация от задачите в рамките на работните места, и включва нов начин за тяхното организиране и управление. В резултат на това на равнището на задачите и работните места работещите през платформи са изправени пред сходни рискове за БЗР като останалите работници, извършващи сравними задачи извън основаната на платформи икономика. В случая на работата през цифрова платформа тези рискове се задълбочават поради специфичния характер на този вид работа и условията, при които се извършва. По-конкретно, това е съчетаването на алгоритмично управление с нестандартни схеми на работа, което на практика обикновено означава, че при цифровите трудови платформи има високо равнище на контрол върху организацията на работата, разпределението, наблюдението и оценяването. Трудностите по отношение на правилното категоризиране от правна гледна точка на трудовия статус на работещите през цифрови платформи водят до определянето на повечето от тях като самостоятелно заети лица и поради това те не са обхванати от нормативната уредба в областта на БЗР, въведена на равнището на ЕС и в държавите членки. Също така работата през платформа се свързва с изолация от професионалната среда, конфликти между професионалния и личния живот и липса на социална подкрепа, както и (хронична) несигурност за работното място и доходите. Като цяло изглежда, че цифровите трудови платформи предоставят само минимална информация и подкрепа относно предотвратяването на рисковете за здравето и безопасността. Въпреки някои непотвърдени данни, в проучените платформи не се откриват общи политики по отношение на БЗР.

Основни изводи за лицата, отговорни за формулирането на политики и вземането на решения

Извод 1: Съсредоточаване на усилията върху постигането на добро разбиране относно предизвикателствата и възможностите в областта на БЗР при работата през цифрови платформи чрез събиране на познания и данни за условията на труд и заетост (например БЗР), като се вземат предвид различията между видовете работа през цифрови платформи, цифровите трудови платформи и работещите през цифрови платформи:

Разбирането относно работата през цифрови платформи, и по-специално — относно предизвикателствата в областта на БЗР при работата през цифрови платформи, е ограничено сред основните заинтересовани страни — като инспекторатите по труда и социалната сигурност, органите в областта на БЗР и правоприлагащите органи — в държавите — членки на ЕС. Следва да се положат усилия за повишаване на осведомеността и обмен на данни и знания между тези заинтересовани страни. Необходими са допълнителни научни изследвания и целенасочена работа за събиране на данни във връзка с предотвратяването и управлението на рисковете за БЗР при работата през цифрови платформи, например чрез налагане на задължения за регистрация и отчитане за цифровите платформи. Тези теми до голяма степен са пренебрегнати в документните източници, но оказват критична подкрепа за действията на правителствата, социалните партньори, инспекторатите по труда и органите по БЗР в тази област. Налице са оскъдни и предимно теоретични данни от научни изследвания относно възможностите за БЗР, създавани от работата през цифрови платформи, и начините, по които те могат да бъдат оползотворени. Този пропуск трябва да бъде преодолян. Например като бъдат допълнително проучени предоставяните от алгоритмите възможности за интегриране на мерки за предотвратяване на рисковете за БЗР при проектирането им (напр. за спазване на задълженията във връзка с работното време).

Извод 2: Въвеждане на мерки за намаляване или премахване на информационните асиметрии и дисбаланса по отношение на правомощията между цифровите трудови платформи и работещите през цифрови платформи чрез:

- улесняване на определянето на трудовия статус на работещите през платформи;
- справяне с разпространението на недекларирания труд в основаната на платформи икономика;
- отваряне на „черната кутия“ на алгоритмите с цел осветляване на начина на функциониране на алгоритмите в платформите и на последиците от алгоритмичното управление за работещите през платформи;
- създаване на възможности за диалог между работещите през цифрови платформи и между тях и платформите, както и с други заинтересовани страни (например социалните партньори, органите в областта на БЗР);
- решаване на въпроси, свързани с работното време и непрозрачните или непредвидими условия на труд;
- осигуряване на ефективно наблюдение и прилагане на нормативната уредба в областта на БЗР, според случая.

5.2 Предотвратяване и управление на риска в областта на БЗР при работа през цифрови платформи

В проучването също така се потвърди как естеството и условията на работата през цифрови платформи усложняват предотвратяването и управлението на риска в областта на БЗР. По-конкретно, неясният трудов статус и категоризирането на работещите през цифрови платформи като самостоятелно заети лица на практика означават, че цифровите платформи възлагат на външни изпълнители задължения, които доскоро се поемаха от работодателите в традиционните правоотношения между работодател и наето лице. Това е така главно поради твърдението от страна на платформите, че те предоставят единствено онлайн посредничество, а не свързаните с това услуги. Други ключови характеристики на работата през цифрови платформи усложняват прилагането на основните елементи на системите за управление на БЗР по отношение на оценката на риска, превантивните и защитните мерки, обучението, участието на работниците и инспекциите по труда. Примери за това са трудностите при определянето на самоличността и достигането до работещите през платформи, липсата на общо споделено и фиксирано работно място, временният характер на договорните отношения и липсата на колективна организация.

Тези констатации доведоха до няколко заключения:

- Нормативната уредба в областта на БЗР на равнището на ЕС и в държавите членки може да не е (изцяло) приложима за работещите през платформи. Като цяло може да се постави въпросът дали акцентът единствено върху разграничението самостоятелно заети/наети лица, когато се определят изисквания по отношение на защитата на труда (включително БЗР) за работещите през платформи, е правилният път напред за създателите на политики в Европа, ако желаният краен резултат е подобряването на условията на труд и БЗР за *всички* работещи през платформи.¹¹ В този ред на мисли предложението на Европейската комисия за директива за подобряване на условията на труд през платформа черпи вдъхновение от този испански закон, но с изричната амбиция да се прилага за всички работещи през платформи, включително и в случаите, когато трудовият статус не е съвсем ясен.

¹¹ В този контекст по време на симпозиума на EU-OSHA относно новата стратегическа рамка на ЕС за БЗР комисарят на ЕС по въпросите на работните места и социалните права Никола Шмит, който обяви рамката на 28 юни 2021 г., заяви, че „цифровизацията бързо променя света на труда, включително условията на труд — и невинаги към по-добро“. По отношение на работещите през платформи комисарят на ЕС подчерта „необходимостта от осигуряване на защита за всички тях, независимо от статуса им“ и каза: „Много често работещите през платформи не са защитени от нашите правила за БЗР, тъй като се определят като самостоятелно заети лица, което аз лично считам за неподходящо. Нашите правила по отношение на безопасността и здравето следва да се прилагат за всички: наети лица, самостоятелно заети лица и предприемачи, и новата рамка за БЗР има за цел да отговори на тези промени в начина, по който работим, за да се гарантира, че всички са защитени — през цялото време.“ (пак там) Вж.: <https://euosha-hybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euosha-hybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

- Ясно е, че като цяло липсва осведоменост и внимание към БЗР и други основни права на работещите през цифрови платформи както в научните изследвания, така и в политиката.
- Практически решения в отговор на предизвикателствата в областта на БЗР в повечето случаи липсват, а ако не липсват, често са недостатъчни или с ограничен обхват.
- Само няколко мерки са насочени пряко към работата през цифрови платформи, а законодателството, което е насочено конкретно към работата през платформа, често не разглежда БЗР, или когато ги разглежда, в някои случаи намалява обхвата на приложение на изискванията за БЗР, вместо да го разширява.
- Така по-внимателният преглед на нормативната уредба на държавите членки показва, че работата през цифрови платформи до голяма степен продължава да не е регламентирана и наблюдавана. В много държави членки нито инспекторатите по труда, нито инспекторатите в областта на социалната сигурност, компетентни да осъществяват наблюдение върху самостоятелно заетите лица, активно наблюдават основаната на платформи икономика. В резултат на това и както беше съобщено от различни анкетираните заинтересовани страни, по-голямата част от икономиката на цифровите платформи продължава да е нормативно неуредена територия и включва значителна по обем дейност с недеklarиран труд.
- И накрая, няколко заинтересовани страни посочват липсата на данни както за основаната на платформи икономика като цяло, така и за платформите, работещите през платформи и извършваните в частност дейности. По отношение на БЗР тази липса на данни е проблематична, тъй като затруднява оценката на размерите и сериозността на рисковете и предизвикателствата, но и прави наблюдението и прилагането на приложимите правила и законодателство фактически невъзможно.

Основни изводи за лицата, отговорни за формулирането на политики и вземането на решения

Извод 3: Следва да се положат повече усилия за повишаване на осведомеността относно ключовото значение на въпросите на БЗР като цяло и на превенцията и управлението на риска, както и за насърчаване на зачитането на основните принципи на БЗР сред държавните органи, цифровите трудови платформи и работещите през цифрови платформи:

Въпреки че тази липса на осведоменост е неразривно свързана с дебата относно трудовия статус на работещите през платформи, това не следва да бъде пречка за увеличаване на прозрачността и подкрепата за БЗР като цяло. Това може да се основава на принципа на обществения интерес и на принципите на социалната държава (като например за намаляване на разходите за здравеопазване). В това отношение от полза биха били кампаниите за повишаване на осведомеността и информационните кампании и стратегиите, насочени към работещите през цифрови платформи, самите цифрови трудови платформи, синдикатите, органите и компетентните служби за инспекция, създателите на политики на всички равнища и всички заинтересовани трети страни.

Извод 4: Спешно е необходима повече прозрачност, за да се улесни работата на страните — участници в областта на БЗР (например компетентните органи, работещите и организациите на работещите)

За улесняване на усилията на участващите страни в областта на БЗР спешно е необходима повече прозрачност. Това може да бъде постигнато чрез включване в политиката и законодателството на насочени към работата през цифрови платформи разпоредби, които съдействат за идентифицирането на цифровите трудови платформи и работещите през тях, например чрез определяне на задължения за платформите да се отчитат пред органите (напр. службите за инспекция по труда и в областта на социалната сигурност, данъчните органи и т.н.). Трябва да се признае, че предложението на Европейската комисия за директива за подобряване на условията на труд при работа през платформа се очаква да увеличи прозрачността на платформите, като изясни съществуващите задължения за отчитане на работата пред националните органи и поиска от платформите да предоставят информация за своите дейности и за работещите през цифрови платформи, които използват тяхната платформа.

Във връзка с тази тема от решаващо значение е прозрачността относно функционирането на алгоритмите на платформите, предвид сериозното въздействие на алгоритмите върху здравето и безопасността на работещите. Испанският закон за куриерите служи като отличен пример за мерките, които могат да бъдат предприети. Предложената директива за подобряване на условията на труд в платформите също представлява важна стъпка в тази посока (член 6—9).

Извод 5: *Наблюденето на изпълнението на разпоредбите и правоприлагането в областта на БЗР при работата през цифрови платформи следва да бъдат засилени:*

Това може да се постигне като се осигури, съответните органи да разполагат с необходимите знания, средства и ресурси за това. За пример тук може да послужи Испания, където инспекторите по труда са обучени и получават насоки как да проверяват работата през цифрови платформи. В същото време тяхната дейност ясно показва, че службите по инспекция могат да наблюдават и налагат спазването на изискванията въпреки неуредените въпроси във връзка с категоризирането на трудовите отношения между работещия и цифровата трудова платформа.

От полза може да бъде изготвянето на опис на ресурсите и информация за капацитета на службите по инспекция, по-специално на тези, които имат компетентности в областта на БЗР, както и събирането на надеждни и оперативно съвместими данни относно броя на дейностите, свързани с наблюдаването на работата през платформи, броя на наблюдаваните работещи през платформи лица и цифрови платформи, а също и оценката от службите по инспекция на рисковете за БЗР в икономиката на цифровите платформи, на броя на регистрираните инциденти и проблеми, свързани със здравето, и резултатите от предприетите действия. Комитетът на старшите инспектори по труда и/или ЕОТ,¹² в сътрудничество с EU-OSHA, могат потенциално да имат решаваща роля за координацията в тази връзка и да насърчават обмена на знания между органите (в областта на БЗР) в различните държави членки.

Извод 6: *Работещите през цифрови платформи и техните представителни организации (масови организации, синдикати) следва да бъдат информирани и да участват в предотвратяването и управлението на рисковете за БЗР при работата през цифрови платформи:*

Препоръчително е социалните партньори да продължат усилията си по организирането и представянето на работещите през платформи, като обръщат специално внимание на онези от тях, които са по-малко видими. Това е в съответствие също и със съобщението на Европейската комисия относно стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г., в което по отношение на социалния диалог се подчертава, че социалните партньори са в много добра позиция да намерят решения, съобразени с обстоятелствата в конкретната дейност или сектор.¹³ В този смисъл се приветстват предложените насоки относно прилагането на правото на ЕС в областта на конкуренцията по отношение на колективните трудови договори на самостоятелно заети лица, работещи сами. Примерът с хартата от Болоня също е свидетелство за важната роля, която работещите и организациите на работещите могат да имат за подобряването на условията на труд и здравето и безопасността при работата през цифрови платформи. Платформите следва да гарантират, че това участие се зачита и гарантира, например с въвеждането на задължение за цифровите трудови платформи да провеждат консултации с работещите по въпроси във връзка с БЗР, когато се правят промени в организацията или условията на труд. Законът за куриерите в Испания също е ключов пример в това отношение, като определя задължение за платформите да информират законните представители на работещите през платформи относно вътрешното функциониране на алгоритмите, служещи за вземането на (полу-) автоматизирани решения, които „оказват влияние върху условията на труд и разпределянето на работата“. Освен това тази разпоредба е първа и жизненоважна стъпка в процеса на прилагане на подхода „под човешки

¹² Вж. член 7 от Регламент (ЕС) 2019/1149 от 20 юни 2019 г. за създаване на Европейски орган по труда.

¹³ Европейска комисия, Съобщение „Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г. Здравословни и безопасни условия на труд в променящ се свят на труда“, COM (2021) 323 final, Брюксел, 28 юни 2021 г. (на разположение на адрес: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

контрол“, насърчаван, наред с другото, от Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК), Международната организация на труда (МОТ) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).¹⁴ Когато бъде прилаган в контекста на работата през платформа, този подход ще е гаранция, че работещите през платформа ще участват активно/договарят условия при проектирането на алгоритмите, при същевременно гарантиране, че окончателните решения, влияещи върху условията на труд, се вземат от хората.

¹⁴ Становище № 7 на Европейския икономически и социален комитет (2017 г.) — Изкуствен интелект — въздействието на изкуствения интелект върху (цифровия) единен пазар, производството, потреблението, заетостта и обществото. МОТ (2019 г.), „Global Commission on the Future of Work (Световна комисия за бъдещето на труда). Work for a Brighter Future“ (Работа за по-светло бъдеще). Достъпен на адрес: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf; ETUC (2020 г.), „AI - Humans must be in command“ (ИИ под човешки контрол). Достъпно на: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Използвани източници

- Bérestégui, P. (2021 г.). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. (Доклад на ETUI, Европейски синдикален институт.)
<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. и Silberman, M. S. (2018 г.). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. *Международна организация на труда*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop (2020 г.). *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021 г.). OSH in the future: Where next? *European Journal of Workplace Innovation*, бр. 6, стр. 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021 г.). *Platform work and the employment relationship*. (Работен документ на МОТ № 27, Международна организация на труда.)
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE -European Centre of Expertise on labour law, employment and labour market policies (2021 г.). *Thematic Review 2021 on Platform work*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018 г.). *Employment and working conditions of selected types of platform work*.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Европейска комисия. (2020 г.). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA (2017 г.). *Protecting workers in the online platform economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments> (Защита на работещите лица в условията на основана на онлайн платформи икономика: преглед на промените в нормативните уредби и политиките в ЕС).
- EU-OSHA (2022 а). *Рискове за безопасността и здравето при работа по доставка на колетни пратки, организирана чрез цифрови трудови платформи*
- EU-OSHA (2022b). *Рискове за безопасността и здравето при ръчен труд, предоставян чрез цифрови трудови платформи*
- EU-OSHA (2022c). *Рисковете за безопасността и здравето при работа от работата по преглед на онлайн съдържание, извършвана чрез цифрови трудови платформи*
- EU-OSHA (2022d). *Рискове за безопасността и здравето при работа при дистанционно програмиране, организирано чрез цифрови трудови платформи*
- EU-OSHA (2022e). *Испания: Испания — „Закон за куриерите“, нов регламент относно работата през цифрови платформи*
- EU-OSHA (2022f). *Италия: Отговор на национално и местно равнище на предизвикателствата на основаната на платформи икономика*.
- EU-OSHA (2022g). *Франция: Поуки от законодателната рамка относно работата през цифрови платформи*.

- EU-OSHA (2022h). *Действия на инспекторатите по труда и социалната сигурност в подкрепа на управлението на рисковете за безопасността и здравето при работа през платформи*
- Garben, S. (2019 г.). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy. *International Social Security Review*, бр. 72(3), стр. 95-112.
<https://doi.org/10.1111/issr.12215>
- Graham, M., Hjorth, I., и Lehdonvirta, V. (2017 г.). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*. бр. 23(2), стр. 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018 г.). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*. Презентация по време на конференцията „Ads, Apps and Social Debts“, организирана от L’Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l’entreprise (CEDIDAC) de l’Universitode Lausanne в Лозана, Швейцария.
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015 г.). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- MOT. (2021 г.). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *Flagship Report* на MOT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M. и Zalmanson, L. (2017 г.). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy. *Научноизследователски документ за Международната конференция по информационни системи*. https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf/
- Moore, P. V., Urchurch, M. и Whittaker, X. (ред. кол.) (2018 г.). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Лондон, Обединеното кралство: Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- ОИСП. (2018 г.). Gig economy: Boon or bane? (Работен документ на ОИСП)
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. и Gonzalez Vazquez, I. (2018 г.). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report (Доклад на JRC „Наука за политика“). Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>
- Prassl, J. (2018 г.). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Оксфорд, Обединеното кралство.
- Samant, Y. (2019 г.). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections. *Международна организация на труда*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Soderberg-Rivkin, D. (30 октомври 2019 г.). Five myths about online content moderation, from a former content moderator, *R Street Institute*. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M. и Sokas R. (2017 г.). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. бр. 59(4), стр. 63—66.

Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. и Fernandez Macias, E. (2020 г.). *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

**Европейската агенция за
безопасност и здраве при работа
(EU-OSHA)**

допринася за превръщането на Европа в по-безопасно, по-здравословно и по-продуктивно място за работа. Агенцията проучва, разработва и разпространява надеждна, балансирана и обективна информация за безопасността и здравето и организира общоевропейски кампании за повишаване на осведомеността. Основана от Европейския съюз през 1994 г. със седалище в Билбао, Испания, Агенцията обединява представители на Европейската комисия, правителствата на държавите членки, организации на работодателите и на работниците и служителите, както и водещи специалисти от всички държави — членки на ЕС, и извън него.

**Европейска агенция за безопасност и
здраве при работа**

Santiago de Compostela 12

48003, Билбао, Испания

Ел. поща: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>