

## ДИРЕКТИВАТА НА ЕС ОТНОСНО РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА: ПОДОБРЕНИЯ И НЕРЕШЕНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО ПРИ РАБОТА

### 1 Директивата на ЕС относно работата през платформа

През 2022 г. е изчислено, че в ЕС има над 28 милиона работещи през платформа, като броят им вероятно ще нарасне до над 43 милиона към 2025 г. (Съвет на Европейския съюз, 2024а), тъй като все по-голям брой икономически сектори се платформизират, а цифровите технологии, включително ИИ, стават все по-достъпни. Работата през платформа поставя важни предизвикателства, включително ниско и нередовно заплащане, несигурност, алгоритмичен контрол и наблюдение, проблеми, свързани със защитата на данните, липса на трудови права и защита, както и ограничено колективно представителство (EU-OSHA, 2024 г.). Поради това регулирането на работата през платформа придобива първостепенно значение, за да може да се запази европейският социален модел в контекста на засилената цифровизация. Директивата на ЕС за подобряване на условията на труд при работа през платформа<sup>1</sup> (COM/2021/762) (наричана по-нататък „Директивата“) представлява първият опит на ЕС за регулиране на работата през платформа и е част от пакет от реформи на ЕС, насочени към регулиране на цифровата икономика, който включва и Законодателния акт за цифровите пазари<sup>2</sup>, Законодателния акт за цифровите услуги<sup>3</sup> и Законодателния акт за изкуствения интелект<sup>4</sup>.

Първоначалното предложение за директива е публикувано от Европейската комисия на 9 декември 2021 г. То съдържа мерки за улесняване: на правния трудов статус на работещите през платформа, чрез: презумпция за зависима заетост, в случай че са изпълнени някои задължителни критерии; подобряване на прозрачността и отчетността при алгоритмично управление, включително чрез човешки мониторинг на алгоритмите и редица разпоредби относно колективното представителство на работещите през платформа. Европейският парламент изготви доклад, който е приет на 12 декември 2022 г. и в който предложението е изменено по няколко начина. Най-важното е, че в него се премахват задължителните критерии за определяне на трудовия статус, като вместо това се предлага списък с незадължителни критерии; засилват се разпоредбите в областта на защитата на данните; засилва се изискването за човешки надзор при вземането на решения, засягащи работниците, и допълнително се насърчава колективното представителство. След няколко опита Съветът приема позицията си на 12 юни 2023 г. За разлика от Парламента, позицията на Съвета размива много от разпоредбите, съдържащи се в предложението на Комисията, включително критериите за задействане на презумпцията за заетост. На 13 декември 2023 г. е постигнато първоначално междуинституционално компромисно споразумение. По-късно обаче то е отхвърлено; на 8 февруари 2024 г. е постигнато ново междуинституционално споразумение, отхвърлено от Съвета през следващата седмица. Окончателно споразумение е постигнато на 11 март 2024 г. чрез компромисен текст, който размива някои от разпоредбите на първоначалното предложение на Комисията, особено по отношение на презумпцията за заетост (Европейски парламент, 2024 г.).

Следователно законодателният път на директивата не е никак лесен, което доказва колко противоречиво е регулирането на работата през платформа и как различните държави — членки

<sup>1</sup> Вж.: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/en/pdf>

<sup>2</sup> Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022R1925>

<sup>3</sup> Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022R2065&qid=1720616963412>

<sup>4</sup> Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206>

на ЕС, не са на едно мнение относно най-удачното регулиране на тази нова форма на работа. В този контекст в настоящото проучване по конкретен случай се представя анализ на окончателния текст на директивата, като се обръща специално внимание на разпоредбите, свързани с безопасността и здравето при работа (БЗР), и се обсъждат неразрешените предизвикателства, които ще възникнат след прилагането ѝ.

## 2 Директивата и предизвикателствата в областта на БЗР

Директивата разглежда много от предизвикателствата, засягащи работещите през платформа в ЕС, като въвежда регламенти в редица области: трудов статус, алгоритмично управление, прозрачност и правоприлагане и колективно договаряне. В настоящия раздел е представен критичен анализ на директивата, по-специално във връзка с предизвикателствата в областта на БЗР.

### 2.1 Трудов статус

Повечето трудови права и защиты в държавите-членки на ЕС, включително по въпросите на БЗР, зависят от това дали лицето, което извършва работа, е класифицирано като работник, или като самонаето. Самостоятелно заетите работници имат право на по-ограничен набор от права и защита, въпреки че те се различават в отделните държави (ISSA, 2023 г.). В по-голямата част от случаите работещите през платформа са класифицирани от цифровите трудови платформи като самостоятелно заети, като по този начин се ограничават приложимостта на разпоредбите в областта на БЗР, на които имат право по-голямата част от работниците (EU-OSHA, 2024 г.). Това се оказва една от най-оспорваните регулаторни области, като цифровите платформи за труд са обвинявани във фиктивна самостоятелна заетост и в неправилно класифициране на работещите с цел намаляване на разходите и задълженията им чрез използване на пропуски в законодателството (Bertolini, 2024). Много съдебни дела в целия ЕС и по света са свързани със зависимата класификация на заетостта на работещите през платформи, често с противоположни и противоречиви резултати (HIESSL, 2022 г.).

Ето защо една от основните цели на директивата е да се улесни правилното класифициране на заетостта на работниците от платформите. По-специално, директивата установява правна презумпция за заетост, стига да са изпълнени определени условия. Това обаче беше най-оспорваната част от директивата, като Комисията, Парламентът и Съветът възприеха различни подходи по отношение на това кои критерии ще задействат презумпцията и дали изобщо трябва да бъдат включени някакви критерии (Европейски парламент, 2024 г.). Окончателното споразумение оставя определянето на условията, при които се задейства презумпцията, на отделните държави членки — решение, чиито потенциални последици ще бъдат подробно обсъдени в следващия раздел. В зависимост от условията, установени от отделните държави членки, презумпцията за заетост има потенциала да намали риска от неправилно класифициране и да разшири обхвата на много трудови права и защиты за работещите в платформите. Това има важни последици за БЗР.

Първо, прекласифицираните работници ще имат право да получават поне **минималната работна заплата**. Много от работещите през платформа са нископлатени и имат много несигурни и нестабилни доходи. Доказано е, че това оказва влияние върху тяхното психично здраве чрез повишен стрес, несигурност и тревожност, както и интензификация на работата (EU-OSHA, 2022 г.). Освен това, тъй като често получават заплащане на парче, без да имат гарантирани доходи, някои от тях, особено в секторите на превозите и доставките, могат да проявят рисково поведение, като например превишаване на скоростта или неспазване на правилата за движение по пътищата, с тежки последици за своето физическо здраве и здравето на околните (Christie and Ward, 2023). Правото на минимално почасово заплащане би могло да намали тези рискове, като гарантира по-сигурен и стабилен доход.

Второ, за тях ще се прилагат разпоредбите относно **работното време**. Установено е, че много от работещите през платформа работят дълги и ненормирани часове, което крие сериозни рискове за тяхното психическо и физическо здраве, включително стрес, тревожност и умора, както и риск от злополуки (Bérestégui, 2021). Въпреки това, в качеството си на служители, те ще

имат право на дневни и седмични почивки и на максимален брой работни часове, като по този начин ще се намалят гореспоменатите рискове.

Трето, те ще имат право на безплатно **оборудване за здравословни и безопасни условия на труд**. Някои видове работа през платформа на място са свързани със значителни физически рискове (включително злополуки, наранявания, заболявания), които изискват подходяща защита. В повечето случаи самостоятелно заетите лица през платформа трябва да плащат за собственото си оборудване за здраве и безопасност (напр. каска, светлини, маски, ръкавици), включително за замената му, тъй като платформите не поемат това задължение (Fairwork, 2024).

Четвърто, те ще имат право на **обучение по здравословни и безопасни условия на труд**. Обучението по здравословни и безопасни условия на труд улеснява предотвратяването на много от свързаните с работата рискове, посочени по-горе. В повечето случаи обаче платформите за цифров труд нямат задължението да предоставят този вид обучение на самостоятелно заетите лица, а когато го правят, те често го предоставят минимално и повърхностно, което често не е подходящо за обучение на работниците срещу рискове на работното място (Fairwork, 2024).

Пето, те ще имат право на **социално осигуряване**. Социалното осигуряване защитава от широк кръг социални рискове, свързани със БЗР, включително: злополука, нараняване, инвалидност, болест, отпуск по майчинство и бащинство, както и старост. В повечето държави самостоятелно заетите лица са изключени от широк кръг схеми за социална сигурност или са включени в по-малко защитни схеми (ISSA, 2024). Въпреки че платформите може да предоставят частни застрахователни схеми, те често са много по-малко щедри както по отношение на сумите, така и по отношение на продължителността, в сравнение със законоустановените схеми (Fairwork, 2020). В качеството си на служители те ще имат достъп до социална защита срещу много социални рискове (EU-OSHA, 2024).

Шесто, те ще имат достъп до **защита срещу дискриминация**. В някои държави самостоятелно заетите работници имат достъп само до минимална защита срещу дискриминация (Fairwork, 2024). В качеството си на служители те ще имат право на пълна защита съгласно законодателството във всяка държава, което обикновено включва възраст, пол, раса, сексуалност, религия или убеждения и увреждане.

Седмо, те ще имат достъп до **ясни и прозрачни договорни условия**. Докато договорите на самостоятелно заетите лица обикновено се регулират от търговското право, трудовите договори се регулират от трудовото право. По този начин задължителната информация, която те трябва да съдържат, е по-строга регламентирана, като се намалява възможността цифровите платформи за труд да се изключат от определени задължения и отговорности, включително във връзка с БЗР, като същевременно се подобрява прозрачността на договорните отношения, което улеснява работниците да предявяват правни претенции в случай на нарушаване на договора.

Следователно презумпцията за трудово правоотношение може да бъде повратен момент за БЗР в икономиката на работата през платформа на ЕС. Въпреки това, до каква степен презумпцията ще доведе до прекласифициране на работниците през платформа, ще зависи от специфичните критерии, установени от националните законодателства — въпрос, който ще бъде обсъден в раздел 3.

## 2.2 Алгоритмично управление

Някои от основните проблеми в областта на здравословните и безопасни условия на труд, свързани с работата през платформа, са свързани с алгоритмичния контрол и цифровото наблюдение. Цифровите трудови платформи използват широко алгоритми и други автоматизирани системи за възлагане, управление, контрол и наблюдение на работата, често със слаб човешки надзор и ограничена прозрачност и отчетност (Wood, 2021; Woodcock, 2021). Алгоритмичното управление е свързано с липса на контрол на работното място, усещане за организационна несправедливост, професионално претоварване, ниска социална подкрепа и ясно изразени асиметрии на силите, които на свой ред са свързани с редица здравни резултати, включително стрес, тревожност и умора (EU-OSHA, 2022). Технологиите за цифрово наблюдение са съществена предпоставка за алгоритмичното управление, тъй като автоматизираното или полуавтоматизираното вземане на решения изисква значително количество точни данни. Поради това платформите събират големи количества данни от

работниците, често с ограничена прозрачност и отчетност. Работниците обикновено не знаят какви данни се събират и как се използват, което може да предизвика тревожност и несигурност (Van Doorn и Badger, 2020).

Директивата прави важни стъпки в регулирането на алгоритмичното управление, като въвежда набор от предпазни мерки за използването на такива системи. По този начин тя има потенциала да подобри и психосоциалните условия на труд. Както ще бъде разгледано в този раздел, директивата вероятно ще намали възприятията за организационна несправедливост, ще възстанови баланса на асиметрията на властта и ще позволи на работниците да придобият усещане за контрол върху работата си — все добре познати рискове, свързани с алгоритмичното управление на работата през платформата (Bérastégui, 2021).

Първо, цифровите трудови платформи ще трябва да предоставят подробна **информация относно използването на автоматизирани системи за вземане на решения**. Тази информация се предоставя в „прозрачна, разбираема и лесно достъпна форма, на ясен и прост език“ (ОРЗД, член 12, параграф 1) и се предоставя на работниците, представителите на работниците и националните органи преди прилагането им. Това ще позволи на различните заинтересовани страни да разполагат с необходимата информация, за да оценят всяко отрицателно въздействие, което използването на автоматизирано вземане на решения може да има по отношение на БЗР, като например прекомерно работно натоварване или дискриминационни практики. Сама по себе си тази разпоредба също има потенциал да намали асиметрията на властта между платформата и работниците, като им позволи да получат яснота относно автоматизираните процеси на вземане на решения и резултатите от тях.

Второ, **използването на автоматизирано вземане на решения подлежи на човешки надзор и оценка**, особено що се отнася до неговото въздействие върху условията на труд и дискриминацията на работното място. Трябва да се осигурят подходящи ресурси, така че оценяващото лице да има подходящо обучение и компетентност за извършване на оценката и ако е необходимо, **да отменя автоматизирани решения**. Това ще даде възможност за човешка оценка на автоматизираното вземане на решения, включително неговото въздействие върху БЗР, и, в случай че бъде установен неправомерен риск, за промяна или преустановяване на използването на автоматизираната система. Освен това човешкият надзор вероятно ще подобри психосоциалните условия на труд и по-конкретно организационната справедливост и неравнопоставеността на силите, тъй като платформите използват процедурната непрозрачност, за да избягват преговори и да налагат несправедливи практики, които не дават възможност за избор на работещите (Bérastégui, 2021).

Трето, работниците ще имат **право да получат обяснение** за всяко решение, взето или подкрепено от автоматизиран процес, и да поискат **човешко преразглеждане на решението**. Тази разпоредба укрепва представителството на работниците по отношение на автоматизираните решения, които ги засягат, и може да помогне за намаляване на рисковете за БЗР, свързани с автоматизираните решения (EU-OSHA, 2022). Отново, тази разпоредба вероятно ще възстанови равновесието на силите и ще подобри справедливостта на работното място, тъй като един от най-често съобщаваните източници на разочарование за работещите през платформи е липсата на средства за оспорване на несправедливите решения на платформите или неетичното поведение на клиентите (Bérastégui, 2021). И накрая, тази мярка позволява на работещите през платформа да придобият чувство за контрол върху работата си, тъй като могат да потърсят правна защита в случай на несправедливи решения.

Четвърто, **един раздел е посветен специално на БЗР**. В него се посочва, че платформите за цифров труд трябва:

- да оценяват рисковете от автоматизирано вземане на решения и наблюдение във връзка с БЗР и да обръщат специално внимание на ергономичните и психосоциалните рискове, както и на злополуките, свързани с работата;
- да преценяват дали предпазните мерки на тези системи са адекватни предвид спецификата на работната среда;
- да въведат подходящи превантивни и защитни мерки (Съвет на Европейския съюз, 2024b).

За да може да се изпълни горепосоченото, Директивата предписва на платформите да информират и да се консултират с работниците от платформите, а на държавите членки — да

създадат подходящи канали за докладване от страна на платформите. Всички горепосочени разпоредби се прилагат и за всяка промяна и модификация на системата за автоматизирано вземане на решения.

И накрая, Директивата **укрепва защитата на данните**, която вече е обхваната от силната рамка на Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД), чрез оценка на въздействието, която ще трябва да бъде споделена с работниците и представителите на работниците. Оценката на въздействието гарантира принципа на свеждане до минимум на събирането на данни<sup>5</sup>, както и прозрачност и отчетност по отношение на начина, по който данните се събират и използват.

Важно е да се подчертае, че тези разпоредби ще се прилагат за всички работещи през платформа, независимо от трудовия им статус, и следователно ще имат по-широко въздействие върху броя на положително засегнатите работници в сравнение с обсъжданата по-рано презумпция за трудова заетост.

## 2.3 Прозрачност, правоприлагане и колективно договаряне

Цифровите трудови платформи често функционират, без да осигуряват достатъчна прозрачност и отчетност. Публичните органи се борят да получат информация за броя на работещите в дадена платформа, както и за основните условия, на които те са подложени. Освен това работниците през платформа често срещат трудности при търсенето на обезщетение, когато платформата нарушава условията на договора или основните права, също и когато става въпрос за БЗР, тъй като платформата може да не предоставя адекватна информация, да не е установила ефективни канали за комуникация или да не е създала ефективни процедури, което води до стрес и безпокойство. В това отношение директивата установява важни стъпки напред в защитата на работещите през платформа.

Първо, от платформите ще се изисква **да предоставят съответната информация на публичните органи**, включително броя на работниците, работещи през платформата, основните условия, отработените часове и доходите на отделните работници, а в случай че платформата използва подизпълнители — подробности за подизпълнителите. Второ, платформите ще трябва да предоставят **съответните разяснения и подробности на отделните работници** относно предоставената информация. И двете разпоредби ще улеснят органите да могат да събират необходимата информация по въпроси, свързани с БЗР, и по този начин да подобрят прилагането и изготвянето на политики в това отношение.

Освен това с Директивата се въвеждат редица разпоредби за **адекватното прилагане на правата на работниците през платформи**, включително по въпроси, свързани със здравословните и безопасни условия на труд. Държавите членки гарантират, че на работниците се предоставя достъп до безпристрастно разрешаване на спорове и правото на правна защита. На представителите на работниците също се предоставя правото, в съответствие с националното законодателство, да прилагат правата и задълженията. Държавите членки също така гарантират, че платформите създават канали за комуникация между работниците помежду им и между работниците и техните представители, без да имат достъп до тези канали или да ги наблюдават. Тази мярка също така ще даде възможност за намаляване на риска от социална изолация и липса на социална подкрепа. Освен това държавите членки гарантират, че всяко поверително доказателство, което е от значение за дадено съдебно производство, се разкрива от платформа. Всички тези мерки ще улеснят адекватния поток от информация за правното прилагане на правата на работниците и за наказателното преследване на платформа в случай на правни нарушения. Това означава, че всяка регулаторна разпоредба, включително във връзка с БЗР, ще бъде по-лесно приложима. Накрая, Директивата съдържа редица разпоредби за защита на работниците в случай на правна защита, включително забраната за уволнение или прекратяване на договора на основание, че те са упражнили правата си.

И накрая, в Директивата се съдържа изрична разпоредба за **насърчаване на колективното договаряне**. Досега много държави ограничават способността на самостоятелно заетите работници да се договарят колективно (EU-OSHA, 2024). Тази разпоредба ще улесни както самостоятелно заетите лица, така и наетите работници през платформа да преговарят колективно с платформите. Колективното договаряне в исторически план е много важен

<sup>5</sup> Вж.: [https://www.edps.europa.eu/data-protection/data-protection/glossary/d\\_en](https://www.edps.europa.eu/data-protection/data-protection/glossary/d_en)

инструмент за подобряване на условията на труд и много важни подобрения в трудовите стандарти, включително по въпросите на БЗР, се постигат чрез колективни преговори между социалните партньори (Bertolini и Dukes, 2021).

### 3 Прилагане на директивата: нерешените предизвикателства в областта на БЗР

Както е показано в предишния раздел, директивата представя важни подобрения в регулирането на работата през платформи в ЕС, като разглежда някои от предизвикателствата в областта на БЗР, свързани с работата през платформа, и въвежда разпоредби за смекчаване на съответните рискове за БЗР. Въпреки това някои нерешени предизвикателства в областта на БЗР остават незасегнати или само частично преодолени. В този раздел ще бъдат обсъдени критично предизвикателствата в областта на БЗР, свързани с прилагането на Директивата.

Първо, както беше подчертано по-рано, критериите за задействане на презумпцията за заетост са оставени да се установят от отделните държави членки. Някои държави, като Испания, вече разполагат с правна рамка, с която се установява прекласифицирането на много работници през платформа като служители. След първото публикуване на предложението за директива от страна на Комисията други държави също приеха свои критерии. Например Малта прие критерии в съответствие с първоначалното предложение на Комисията, други добавиха допълнителни критерии (Португалия, Белгия, Хърватия), докато други само частично приеха тези критерии (Люксембург) (ISSA, 2023). Все още не е ясно кои критерии ще бъдат приети от другите държави и колко строги ще бъдат тези критерии. Сигурно е обаче, че прекласифицирането на работещите през платформа ще изглежда много различно в различните държави членки, като някои държави имат голям брой работещи през платформи, прекласифицирани като служители, а в други положението вероятно ще остане до голяма степен непроменено в сравнение с настоящия момент. По отношение на БЗР това означава, че предизвикателствата, свързани със статута на самостоятелно заети лица на работещите през платформа, ще продължат да съществуват в държавите, в които само няколко работници (или няколко) ще бъдат прекласифицирани.

Второ, независимо от критериите, установени на национално равнище за задействане на презумпцията за заетост, много работници през платформа вероятно ще продължат да бъдат класифицирани като самостоятелно заети лица. Това най-вероятно ще бъде така за лицата, заети в сектора на домашните грижи и полагането на грижи, както и за лицата, извършващи онлайн работа, тъй като платформите в тези сектори използват модел на пазар и за работниците може да се твърди, че са действително самостоятелно заети лица. В същото време, както вече се е случило в някои държави, например Белгия (Wray, 2023), платформите може да са в състояние да заобиколят новите правила, като твърдят, че тези правила не се прилагат за техния съществуващ организационен модел, или като внесат леки изменения в организационния си модел, за да избегнат прилагането на определени критерии (например като въведат клауза за заместване или като улеснят работниците да отменят дадена задача). За всички тези работници рисковете за БЗР, свързани със статута на самостоятелно заето лице, ще останат непроменени. Някои подобрения може да произтекат от колективното договаряне. Вече има някои примери за колективни трудови договори на дружества, подписани от самостоятелно заети лица през платформи, като например в Дания — подписаният между платформата за преводчески услуги Voocali и синдикалната организация HK Privat (Eurofound, 2024), а също и в Дания — този, подписан от платформата за почистване Hilfr и Union 3F (Uni Global Union, 2018). Те обаче остават по-скоро изключение, отколкото правило, а напредъкът вероятно ще бъде постигнат предимно в държави с по-силни профсъюзи и механизми за колективно представителство. Следователно, освен ако националното законодателство не предприеме стъпка към разширяване на някои права и защиты, така че да бъдат обхванати и самостоятелно заетите лица, работещи през платформа, ще продължат да съществуват много предизвикателства в областта на БЗР за голяма част от работната сила на платформата.

Трето, Директивата се позовава в много ограничена степен на използването на подизпълнители. Въпреки това, тъй като все повече работници ще бъдат прекласифицирани като служители, този вид трудов договор ще бъде все по-разпространен в много държави членки. Това вече е така в много сектори и държави (например редица платформи за доставка на храна, като например

Just Eat и Glovo, вече използват модел на подизпълнител в много от държавите, в които извършват дейността си, а платформи за наемане на персонал като Uber извършват дейността си чрез флотилии от подизпълнители в държави като Германия и Испания). Използването на подизпълнители може да допринесе за размиване на отговорностите и задълженията на платформите към работниците, включително по отношение на БЗР, както вече се е случвало в други отрасли (EU-OSHA, 2024). В доклада на Европейския парламент се предлага включването на по-строги разпоредби при използването на подизпълнители, но по-късно те са отхвърлени по време на преговорите по окончателния текст. Следователно, освен ако отделни държави членки не приемат по-строги правила за използването и наблюдението на подизпълнителите, цифровите трудови платформи вероятно ще подкопаят правата и защитата на работниците, включително по отношение на БЗР, както в случая с други регулаторни аспекти.

Четвърто, Директивата прави всеобхватни промени по отношение на алгоритмичното управление. Както вече беше посочено, разпоредбите на директивата относно алгоритмичното управление не се ограничават само до наетите работници в платформите. В същото време тези разпоредби оставят по-малко възможности на държавите членки да ги адаптират в съответствие с националния си контекст, като по този начин гарантират по-уеднаквено прилагане на Директивата в целия ЕС. Нерешеният въпрос е до каква степен алгоритмичната „черна кутия“ ще бъде отворена за контрол (Moore and Joyce, 2020). Платформите често прикриват функционирането на алгоритмите зад претенции за патентовани правила или за поверителност. В същото време съществуват технически пречки при осигуряването на прозрачност относно алгоритмите (Gaudio, 2022 г.; Das Acevedo, 2020). Остава да се види до каква степен те могат да бъдат заобиколени, за да се гарантира прозрачност и отчетност при автоматизираното вземане на решения. Същевременно органите и представителите на работниците ще трябва да осигурят подходящи ресурси за обучение на лицата, отговарящи за оценката на автоматизираното вземане на решения, за да се гарантира, че те ще разполагат с подходящи умения и компетентности, за да оценят потенциалните рискове, свързани с използването на тези автоматизирани инструменти, и да препоръчат подходящи решения.

Пето, Директивата не установява ясни правила относно използването на полуавтоматизирани системи за вземане на решения, а именно системи, които използват както човешки, така и автоматизирани решения. Въпреки че докладът на Европейския парламент съдържаше сред предложенията си включването на „полуавтоматизирани“ системи, това беше отхвърлено в окончателното споразумение. До каква степен тези системи ще могат да бъдат подложени на същия контрол и оценка като напълно автоматизираните системи, вероятно ще зависи от начина, по който Директивата ще бъде приета от отделните държави членки, както и от отделните съдилища. В същото време платформите може да въведат основен човешки надзор, за да попаднат извън обхвата на регламентите за автоматизирано вземане на решения, без да въвеждат значими промени в процесите си.

Шесто, Директивата включва важни разпоредби относно колективното представителство и посочва ясно определени права за представителите на работниците. Въпреки това не е достатъчна за справяне със ситуации, при които представителите на работниците през платформа не съществуват или имат ограничени правомощия и капацитет. Такъв е случаят в някои държави в ЕС, но също и в някои сектори на платформената икономика на ЕС, като например домашния труд и полагането на грижи, както и онлайн работата. В това отношение бихме могли да очакваме в секторите и държавите с по-силни синдикати и механизми за колективно представителство да има по-строго наблюдение на платформите и по-строго прилагане на правата, залегнали в Директивата, в сравнение с други държави. От една страна, това би могло да доведе до нееднородност, както между секторите, така и между държавите, в начина, по който правата и защитата, установени в директивата, се прилагат на практика, а от друга страна, би могло да остави много работници да трябва да отстояват тези права индивидуално. Поради това се препоръчва отделните държави членки да създадат ефективни механизми за наблюдение и прилагане, особено в онези държави и сектори, в които колективното представителство е слабо или не съществува.

И накрая, мониторингът и правоприлагането изискват подходящ експертен опит, за да бъдат ефективни. В платформената икономика, както вече беше споменато, те също така изискват много усъвършенствани технически умения, за да се прецени как функционират цифровите технологии и автоматизираните системи и какви резултати биха могли да генерират. Досега

много инспекции по труда и други правоприлагащи органи в ЕС нямат този експертен опит, той е недостатъчен или не са в състояние да преодолеят техническите пречки при оценката на алгоритмичните резултати. Въпреки че в Директивата се препоръчва на правоприлагащите органи да се предоставят достатъчно ресурси, от отделните държави членки ще зависи да гарантират, че органите за мониторинг и правоприлагане разполагат с подходящи ресурси и експертен опит за изпълнението на тези сложни технически задачи.

## 4 Основни изводи

В заключение, директивата представлява важна стъпка напред за гарантирането на повече права и защита в областта на БЗР и извън тях за милиони работещи през платформи в целия ЕС. Тя обещава да намали риска от неправилно класифициране на работниците и да прехвърли тежестта на доказване на класификацията на заетостта върху платформите. В нея са представени редица мерки, които ще направят алгоритмичното управление по-прозрачно и по-отговорно не само за отделните работници, но и за профсъюзите и публичните органи. Тя допълнително укрепва информационните изисквания, които платформите трябва да предоставят, за да функционират, и укрепва регулаторното правоприлагане, като същевременно улеснява колективното представителство на работещите през платформи. Всички тези мерки могат да се разглеждат като повратна точка в регулирането на платформите в ЕС и представляват един от първите примери в света за регламенти от този вид.

Въпреки това въздействието на директивата върху БЗР ще зависи до голяма степен от нейното прилагане в различните държави членки. Вероятно ще видим нееднакво прилагане, като някои държави значително ще подобряват условията на труд на работещите през платформи, а други ще постигат ограничен напредък. В същото време директивата само частично се занимава с редица предизвикателства в областта на БЗР. Много работещи през платформа, които ще продължат да бъдат класифицирани като самостоятелно заети лица, ще продължат да бъдат изключени от основните трудови и социални права, включително разпоредбите в областта на БЗР. Регулирането на подизпълнителите все още не е адекватно разгледано, а регулирането на автоматизираните системи за вземане на решения може да доведе до съответни ответни мерки от страна на платформите, като в същото време е трудно да се осигури изпълнението в практиката. В по-общ план ефективното прилагане ще зависи от националното законодателство и местното колективно представителство. Като цяло директивата може да се счита за важна първа стъпка, но в никакъв случай не окончателна, за гарантиране на справедливи и достойни условия на труд в основаната на платформи икономика, както по отношение на БЗР, така и в по-широк план.

## Референтни документи

- Bérestégui, P. (2021 г.). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. Европейски синдикален институт (ETUI).  
<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Bertolini, A. (2024). Regulating platform work in the UK and Italy: Politics, law and political economy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40(1), 131—154.  
<https://doi.org/10.54648/ijcl2024005>
- Bertolini, A., & Dukes, R. (2021). Trade unions and platform workers in the UK: Worker representation in the shadow of the law. *Industrial Law Journal*, 50(4), 662—688.  
<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab022>
- Christie, N., & Ward, H. (2023). Delivering hot food on motorcycles: A mixed method study of the impact of business model on rider behaviour and safety. *Safety Science*, 158, 105991.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105991>
- Съвет на Европейския съюз. (2024а). *Правила на ЕС относно работата през платформи*.  
<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

- Съвет на Европейския съюз. (2024b). *Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа — анализ на окончателния компромисен текст с оглед постигането на споразумение*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf>
- Das Acevedo, D. (Ed.) (2020). *Beyond the algorithm: Qualitative insights for gig work regulation*. Cambridge University Press. [https://www.google.co.uk/books/edition/Beyond\\_the\\_Algorithm/NPwAEAAAQBAJ?hl=en&gbp v=0](https://www.google.co.uk/books/edition/Beyond_the_Algorithm/NPwAEAAAQBAJ?hl=en&gbp v=0)
- ETSC. (11 ноември 2022 г.). *Road collisions more likely for takeaway riders in the gig economy*. Европейски съвет за транспортна безопасност. <https://etsc.eu/road-collisions-more-likely-for-takeaway-riders-in-the-gig-economy/>
- EU-OSHA — 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*, 2022 г. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital\\_platform\\_work\\_OSH\\_policies\\_report\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf)
- EU-OSHA — Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, *Осигуряване на по-безопасни и по-справедливи условия за работещите през платформи — най-важното в регулаторното развитие и политиката и главни предизвикателства*, 2024 г. <https://osha.europa.eu/en/publications/securing-safer-fairer-conditions-platform-workers-key-regulatory-and-policy-developments-and-challenges>
- Eurofound. (2024). *Колективен трудов договор между Voocali и HK*. <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-bewteen-voocali-and-hk-106111>
- Европейски парламент. (2024). *Инициатива за подобряване на условията на труд на хората, работещи в основаната на платформи икономика*. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-improving-working-conditions-of-platform-workers>
- Fairwork. (2020). *The Gig Economy and Covid-19: Looking ahead*. Oxford, United Kingdom. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2020/11/COVID-19-Report-September-2020.pdf>
- Fairwork. (2024). *Fairwork Annual Report 2023: State of the Global Platform Economy*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Annual-Report-2023.pdf>
- Gaudio, G. (2022). Algorithmic bosses can't lie! How to foster transparency and limit abuses of the new algorithmic managers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42(3), 707—741. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cllpj42&div=37&id=&page=>
- Hiessl, C. (2022). The legal status of platform workers: Regulatory approaches and prospects of a European solution. *Italian Labour Law E-Journal*, 15(1), 13-28. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/15210>
- ISSA. (2 ноември 2023 г.). *Platform workers and social security: Recent developments in Europe*. International Social Security Association (ISSA). <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-security-recent-developments-europe>
- ISSA. (9 февруари 2024 г.). *Social security for the self-employed in Europe: Progress and developments*. International Social Security Association (ISSA). <https://www.issa.int/analysis/social-security-self-employed-europe-progress-and-developments>
- Moore., P. V., & Joyce, S. (2020). Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work managerialism. *Review of International Political Economy*, 27(4), 926-948. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1627569>

- Uni Global Union. (18 септември 2018 г.). *3F reaches groundbreaking collective agreement with platform company Hilfr*. <https://uniglobalunion.org/news/3f-reaches-groundbreaking-collective-agreement-with-platform-company-hilfr/>
- van Doorn, N., & Badger, A. (2020). Platform capitalism's hidden abode: Producing data assets in the gig economy. *Antipode*, 52(5), 1475-1495. <https://doi.org/10.1111/anti.12641>
- Wood, A. J. (2021). *Algorithmic management: Consequences for work organisation and working conditions*. Европейска комисия, JRC124874. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/reports-and-technical-documentation/algorithmic-management-consequences-work-organisation-and-working-conditions\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/reports-and-technical-documentation/algorithmic-management-consequences-work-organisation-and-working-conditions_en)
- Woodcock, J. (2021). The limits of algorithmic management: On platforms, data, and workers' struggle. *South Atlantic Quarterly*, 120(4), 703-713. <https://doi.org/10.1215/00382876-9443266>
- Wray, B. (2023, May 11). *Gig Economy Project – Is Belgium's platform work law “a dead letter”?* Brave New Europe. <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-is-belgiums-platform-work-law-a-dead-letter>

---

*Автор: Alessio Bertolini - Oxford Internet Institute, University of Oxford and Fairwork project.*

*Управление на проекта: Maurizio Curtarelli, Pierre Bérastégui, Emmanuelle Brun — Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)*

*Настоящото проучване на конкретен случай беше възложено от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). В него, 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 за безопасност и здраве при работа, нито лице, действащо от името на Агенцията, носи отговорност за евентуалната употреба на информацията по-долу.*

*© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2024 г.*

*Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.*

*За всяко използване или възпроизвеждане на снимки или други материали, които не са под авторското право на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, трябва да се иска разрешение пряко от притежателите на авторските права.*