

**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ И ОБУЧЕНИЕ**

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 3-4

Изготвили броя:

Росица Макелова (ИССИО)
Момчил Димитров (ИССИО)
Дея Стоянова (Стажант ИССИО)
Боян Апостолов (Стажант ИССИО)
Димитър Димитров (Стажант ИССИО)

Редакция:

Росица Макелова

ЮЛИ- ДЕКЕМВРИ 2024

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

НА ФОКУС:

- РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ПЛАТФОРМЕНИЯ ТРУД В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ СТР. 4- 23
- ИКОНОМИЧЕСКИ НЕАКТИВНОТО НАСЕЛЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ СТР. 24- 42

СЕКЦИЯ НОВИНИ: ПРЕВОДНИ МАТЕРИАЛИ ОТ МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТИТУЦИИ

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (ЕКП)

- ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ: СЪПКА В ПРАВИЛНАТА ПОСОКА, НО НЕДОСТАТЪЧНА ЗА ГАРАНТИРАНЕ НА ПРАВАТА СТР. 43- 44
- ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМИ: ДЪРЖАВИТЕ НЕ ТРЯБВА ДА ГУБЯТ ПОВЕЧЕ ВРЕМЕ СТР. 44- 45

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СИНДИКАЛЕН ИНСТИТУТ

- ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕГЛЕД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПРОФСЪЮЗЕН ИНСТИТУТ ВЪВ ВРЪЗКА С НОВАТА ЕВРОПЕЙСКА ДИРЕКТИВА ЗА ПЛАТФОРМЕНА ЗАЕТОСТ СТР. 45- 60

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ (ОИСР)

- ДОКЛАД ОТ ОИСР ВЪВ ВРЪЗКА С ВЛИЯНИЕТО НА ИИ ВЪРХУ РАБОТНИЦИТЕ СТР. 61- 65

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ

- ПЕТА ГОДИШНИНА ОТ КОНВЕНЦИЯТА ЗА БОРБА С НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА В СВЕТА НА ТРУДА СТР. 66- 67

- СВЕТОВЕН ДЕН ЗА ДОСТОЙНА РАБОТА: РАБОТНИЦИТЕ ЗАСЛУЖАВАТ МИР И ДЕМОКРАЦИЯ СТР. 67- 68

**НА ФОКУС: РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ПЛАТФОРМЕННИЯ ТРУД В
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

**(СЕКЦИЯ 1 Е ПОДГОТВЕНА ОТ ДЕЯ СТОЯНОВА, СТАЖАНТ В ИССИО ОТ
УНСС, 2 КУРС НА СПЕЦИАЛНОСТ „ЕКОИКОНОМИКА“**

**СЕКЦИЯ 2 Е ПОДГОТВЕНА ОТ БОЯН АПОСТОЛОВ, СТАЖАНТ В ИССИО
ОТ УНСС, 4 КУРС НА СПЕЦИАЛНОСТ „ПОЛИТИЧЕСКА ИКОНОМИЯ“)**

СЕКЦИЯ 1: ДАННИ ЗА ПЛАТФОРМЕННИЯ ТРУД В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (ЕС)

Според проучване на европейската статистическа служба Eurostat през 2022 г. **3,0% от хората на възраст 15-64 години са работили през дигитални платформи поне 1 час през последните 12 месеца¹**. Този резултат идва от пилотно проучване на 16 страни от Европейския съюз (ЕС), а именно: Белгия, Кипър, Дания, Финландия, Франция, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Малта, Холандия, Полша, Португалия, Румъния, Словения и 1 страна от Европейското икономическо пространство (ЕАСТ): Норвегия. Eurostat започна да събира данни за възникващия феномен на заетостта в цифрови платформи през 2022 г. с пилотно проучване в рамките на Проучването на работната сила на Европейския съюз (EU-LFS). Резултатите, които са публикувани като експериментална статистика, предоставят информация за хората, които са извършвали платена работа чрез дигитални платформи с разбивка по пол, възраст, ниво на образование, вид дейност и статус на заетост, както и за техните работни условия и условия на труд (Eurostat, 2024). Данните за 2022 г. сочат, че (Eurostat, 2024):

¹ Работата в дигитална платформа се отнася до цялата работа, извършвана срещу заплащане или печалба, при която задачи/дейности са били организирани чрез интернет платформа или телефонно приложение за поне един час в поне една седмица през референтния период. Това включва по-специално следната работа срещу заплащане и печалба: (1) таксиметрови или транспортни услуги (шофиране на клиенти, доставка на храна, доставка на стоки), (2) предоставяне на действителни услуги за отдаване под наем на къща, стая или друго настаняване, (3) производство или закупуване на стоки с цел продажбата им онлайн, (4) други видове услуги или работа като почистване, ръчна работа, грижи за деца или възрастни хора, обучение, програмиране, онлайн поддръжка, превод, въвеждане на данни или текст, уеб или графичен дизайн, медицински услуги (това включва, например, използването на платформи, свързващи лекари и техните клиенти) и създаване на съдържание.

- Лицата с висше образование заемат най- висок дял в статистиката (4,3%), а завършилите прогимназиално образование- най-нисък (1,8%). Като мъжете са по-склонни да участват в работа на платформа (3,2%), отколкото жените (2,8%).
- Повече от половината от работещите в цифрови платформи не са покрити със защитна схема за безработица (62,4%), болест (56,3%) или свързани с работата злополуки (54,2%). Приблизително $\frac{1}{4}$ от работниците са упражнявали друга работа, която не е свързана с платформи (25,1% за злополуки, 25,0% за болест и 23,3% за безработица), а останалите работници са били обхванати от платформата или от друга, несвързана с работата, източник.

Защо е важна произведената от Eurostat статистика?

Заетостта в цифрова платформа (ЗЦП) се отнася до работа, която е извършена срещу заплащане, организирана в задачи или дейности и е управлявана чрез интернет платформа или телефонно приложение. Този тип работа, опосредствана от онлайн платформи, представлява нова форма на заетост. За да се измери това нововъзникващо явление, са необходими статистически данни за неговото разпространение, неговите характеристики и въздействието им върху живота на работниците. Експерименталната статистика ЗЦП предоставя информация за лицата, които извършват работа, като използват цифрови платформи. Налице е разбивка за техния пол, възраст, ниво на образование, вид дейност, статус на заетост и договорености на работа. Тази информация е много ценна и полезна за изграждане на информирани политики, гарантиращи правата на работниците.

Данните за измерване на заетостта чрез интернет базирани платформи или приложения са експериментални, тъй като идват от пилотно събиране на данни в рамките на Европейското проучване на работната сила (EU-LFS). Пилотното проучване е предназначено да оцени и усъвършенства:

- методологията на изследването
- дизайна на въпросник
- процедурите за събиране на данни
- обща осъществимост на пълномащабно проучване като ad hoc предмет на EU-LFS.

Освен това данните се считат за експериментални, тъй като само 17 държави са провели пилотното проучване на доброволни начала, използвайки извадка с по-малък мащаб от обичайната извадка за EU-LFS. Пилотното събиране на данни е с въпросника за EU-LFS, който е допълнен с допълнителен набор от въпроси. Респондентите са избрани на случаен принцип от постоянното население на всяка страна. В съответствие с дефинициите от проучването на работната сила в ЕС (EU-LFS), пилотното проучване на ЗЦП разглежда изпълнена задача или дейност, управлявана чрез интернет платформа или приложение, като заетост, ако е била компенсирана с възнаграждение. (Eurostat, no date). Съответно са отчитани задачи и дейности по производство на стоки или предоставяне на услуги, както и време, прекарано в търсене на клиенти или в създаване на бизнес. Изследвани са следните дейности:

- предоставяне на таксиметрови или транспортни услуги, включително шофиране на клиенти, доставка на храна за ресторанти, транспорт или доставка на всякакъв вид стоки или други подобни
- предоставяне на действителни услуги за отдаване под наем на къща, стая или друго жилище
- продажба на стоки онлайн (ако те са произведени или закупени за продажба на пазара)
- предоставяне на други видове услуги или работа
- почистване
- ръчна работа
- грижи за деца/възрастни хора
- преподаване
- програмиране и кодиране
- онлайн поддръжка/проверки за онлайн съдържание
- превод
- въвеждане на данни/текст
- уеб/графичен дизайн
- медицински услуги (включва например използването на платформи за управление на срещи от лекари)

- създаване на уеб съдържание като видеоклипове или текстове, за да спечелите пари или други предимства. (Eurostat, no date).

Спрямо данните на Евростат могат да бъдат открити следните характеристики на платформения труд:

- Най-голям дял имат **платформените работници с висше образование**, като от тях **мъжете надделяват като брой над жените**. Хората с основно образование пък са с най-малък дял сред платформените работници: отново от тях мъжете надделяват над жените (Виж Приложение 1)
- **Най-голям дял на изпълнявани дейности взема транспортът**, а най-малък си поделят задачи/услуги – почистване и ръчна работа, грижи за деца и възрастни хора, обучение и преподаване, превод и ИТ. (Виж Приложение 2)
- **Най-голям дял от платформения труд е в диапазон 1 до 9 часа**, като жените надделяват над мъжете като продължителност на тази заетост, а най-малък от 30 до 49 часа, като мъжете надделяват над жените (Виж Приложение 3)
- **Заетите лица определено взимат превес над тези без заетост като присъствие в платформена заетост** (Виж Приложение 4)
- Най-голям дял имат платформените работници, чиито **доход от труд в/през платформата представлява по-малко от 25% от общия им трудов доход**; най-малък дял са лицата с дял на прихода от платформата в диапазон 50%- 75% от общия трудов доход (Виж Приложение 5)
- Най-голям дял имат платформените работници, които **не са непокрити от каквото и да е социално осигуряване** (или 62% от работещите в платформата) (Виж Приложение 6)
- За близо 80% от платформените работници **няма последствия при отказ на работна задача** от платформата (Виж Приложение 7)
- За $\frac{3}{4}$ от платформените работници работните часове са въпрос на личен избор; за останалата $\frac{1}{4}$ работното време се адаптира спрямо изискванията на платформата (Виж Приложение 8)
- Най-голям е дялът на тези платформени работници (или 61% от съвкупността), **които сами определят цената на предоставяната от тях услуга**; най-малък е

делът на тези (или около 8% от всички платформени работници), които изпълняват услуга в ценови диапазон, определен от платформата/ приложението или клиентите (Виж Приложение 9).

Проучване на добри практики за представителство на работещите в платформи

Синдикатите стават все по- активни в организирането и представляването на работещите в платформи. Например на 1 август 2018 г. влезе в сила **първият колективен договор за работа на платформи в Дания**. Това беше договорено между датския профсъюз - 3F и платформата за почистващи услуги– Nilfr. Договорът работи като пилотен проект за 12 месеца. Освен това различни анализи показват, че по- специално работниците на място, които са определени от платформите, са представлявани от профсъюзи или чрез собствени инициативи. В няколко държави- членки на ЕС синдикатите подкрепиха куриерите за доставка на храна с велосипеди чрез създаване на работнически съвети (в Австрия и Германия) и организиране на протести и стачки (в Белгия, Холандия, Обединеното кралство и много други) (Eurofound, no date/a).

Въпреки тези усилия, по- голямата част от работещите в платформи продължават да не са представени от традиционните синдикални организации. Това отчасти се дължи на факта, че много от тези лица са самостоятелно заети и традиционно са по- рядко представлявани. За тези, за които работата от платформа е допълнителна, а не основна такава, работниците могат да бъдат представени чрез други средства. Освен това интересът на работниците към договарянето с представителство относно условията на труд, както и наличния потенциал за мобилизиране зависи много от типа работа, предлагана от платформите. Например доставчиците на “Deliveroo” може да искат да договорят работните заплати, определени от платформата, защото често работниците се засичат помежду си, когато се срещнат на улицата, работейки, или чакайки на обществено място следващото вземане на доставката. За разлика от тях, чистачите, които са базирани на платформи, или занаятчиите, които сами определят своите тарифи, може да са по- малко заинтересовани от преговори с платформите. Тези работници имат много по- малко междуличностни контакти, в сравнение с други работници (като

например доставчиците на “Deliveroo”) и следователно и по-малко възможности за изграждане или мобилизиране на общността.

Стратегиите за синдикализация могат да бъдат подпомогнати от базата данни на Eurofound за платформената икономика. Тя предоставя информация за редица инициативи и съдебни дела, които съществуват или са били доведени до край във връзка с дейности в платформената икономика. Базата данни е последно актуализирана през месец август 2024 г. и предоставя метаданни за всеки запис, като географски обхват, година, тип инициатива, участващи участници, сектор и засегнати компании. Инициативите включват правни инструменти като законодателни промени или съдебни решения, също и доброволни намеси, които са предприети от различни заинтересовани страни за справяне с проблемите около работата на платформите. (Eurofound, no date/a). В същото време организации на работодателите вече представляват платформените компании в Дания, Ирландия, Холандия и Обединеното кралство. Регистрирани са вече организации като SEDK (Икономика на споделяне, Дания), Икономика на споделяне Ирландия - ShareNL и SEUK (Икономика на споделяне, Обединеното кралство), които представляват бизнес интереси в обществено-политическата сфера. (Eurofound, no date/a).

Директива за работещите в платформи е своеобразна победа на синдикатите като защитници на платформения труд. През 12 март 2024 г. институциите на ЕС приеха директивата за работа през платформите след повече от 2 години преговори. Преди това, на 11 март, Съветът беше одобрил само временното споразумение. “Договореният текст, въпреки че не е толкова силен, колкото бихме искали, е стъпка напред за работещите в платформата.” – казват от Европейската федерация на транспортните работници. “Неотстъпчивостта на държавите-членки, особено на Франция, доведе до отслабването на текста”, допълват от Федерацията. Държавите-членки трябва да въведат презумпция за заетост на национално ниво, за да могат да гарантират, че работещите в платформите са класифицирани по правилен и коректен начин като наети. Това ще помогне за справянето с фалшивата самостоятелна заетост. Тази правна презумпция за наемане на работа трябва да се отнася до факти, показващи контрол и ръководство, и същата няма

да попречи на прогресивната съдебна практика в държавите- членки. Тя дава изрична препратка към юриспруденцията на Съда на Европейските общности и няма да възпрепятства юриспруденцията на националните съдилища. Презумпцията изцяло подкрепя прекласифицирането на служителите на платформи като “наети” (European Transport Workers’ Federation, 2024).

Директивата може да подобри условията на труд за милиони работници, които са наети от дигитални платформи, но понастоящем са класифицирани като самостоятелно заети. Европейската конфедерация на профсъюзите приветства нейното приемане, като генералният секретар на Конфедерацията- Людовик Вост- сподели, че с този правен инструмент „милиони хора, работещи чрез дигитални платформи, вече няма да бъдат лишени от минималните заплати, болнични, отпуски и социално осигуряване”. Освен проверката на „презумпцията за заетост“, то се гарантират още и целеви проверки по работни места (European Transport Safety Council, 2024).

Като част от глобалната борба за защита на работниците в платформената икономика може да се посочи Индексът на Лийдс за протести на платформените работници. Индексът представлява преглед на развитието на организацията и мобилизацията на платформените работници в глобален мащаб. Неговите констатации досега разкриват, че:

- В световен мащаб основната причина за трудовия протест е заплащането, със значителни географски различия, щом става въпрос за други причини за спорове.
- Видовете платформени трудови протести се различават по- съществено между регионите, отколкото между индустриите.
- Основните синдикати имат жизнено важна роля в защитата на интересите на работещите в платформи, особено в Западна Европа, докато в глобалния Юг е много по- вероятно протестите да бъдат ръководени от базови/ непредставителни синдикати.
- Представителните синдикати разчитат по- често на правните механизми за регулиране на този тип заетост, докато неофициалните синдикати разчитат по- често на стачните действия (European Trade Union Institute, 2020).

СЕКЦИЯ 2: ДАННИ ЗА РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА ПЛАТФОРМЕНИЯ ТРУД

Извадка от базата данни на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд относно регламентиране на платформения труд² (Eurofound, no date), достъпна на: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository/platform-economy-database>

Колективен договор между Foodora и Шведския синдикат на транспортните работници

Платформата Foodora подписа колективен договор с Шведския синдикат на транспортните работници на 25 февруари 2021 г., като стана първата платформа в Швеция, която е обвързана с колективен трудов договор.

По-конкретно Foodora подписа КТД за транспорт, което регулира общите условия на работа и заплащането на работниците на терминалите, пътните превозвачи и шофьорите на превозни средства за доставка. Куриерите на велосипеди и мотопеди не са обхванати от КТД. Страните постигнаха и отделно споразумение, дружествен договор, за куриери

² Базата данни е част от онлайн хранилището на Eurofound с информация за платформените компании в Европа. Потребителите могат да разглеждат отделни секции или да използват функцията за търсене. Потребителите могат също да си направят абонамент, за да бъдат известявани за нови публикации по интересувачи ги теми. Хранилището е организирано в следната структура:

- ДОСИЕТА: Във всяко досие, експерти от Фондацията предоставят анализи и контекст относно политиката касаеща платформената икономика.
- ТИПОЛОГИЯ НА РАБОТАТА В ПЛАТФОРМАТА: С нарастващата разнородност на платформите, Фондацията е създала типология. Тази типология както и характеристиките и внушаването на 5 вида различни платформи са обяснени в тези страници.
- БАЗА ДАННИ НА ИНИЦИАТИВИТЕ: Базата данни на инициативите предоставя общ поглед на законите и доброволните мерки взети срещу проблемите в платформената икономика. Базата данни включва инициативи от различни заинтересовани страни, от работници за платформата и синдикати, правителства и организации, представляващи интересите на платформите.
- БЪДЕЩИ СЦЕНАРИИ: Секцията представлява потенциалните сценарии за развитието на платформите в Европа.

Eurofound предоставя информацията за икономиката и работата на платформите като събира изследвания и публикации, статии, съдебни случаи, инициативи и други материали публикувани от различни корпорации, организации, институции и хора в Европа и извън нея. Тази информация е създадена и направена достъпна за удобството на потребителите, има общ характер и няма за цел да адресира специфичните обстоятелства на нито един човек или етнос.

на велосипеди и мотопеди. Споразумението дава право на куриерите на фиксирано почасово заплащане и фиксирана премия за всяка доставка, както и на ръст на вноските за пенсия, на заплатата и платения отпуск.

Когато беше подписан, колективният договор беше приветстван като огромен успех и голяма стъпка към превръщането на колективните договори в норма в сектора на платформите в Швеция. Оказа се обаче, че далеч не всички служители са обхванати от КТД, тъй като много куриери са наети формално от отделна компания, Hungry Delivery (сега DH Logistics, чиято компания майка е Foodora). След подписването на споразумението Foodora прехвърли по-голяма част от бизнеса си на куриери, които не са обхванати от КТД, което отслабва въздействието му.

КТД беше в сила до април 2023 г. През май 2023 г. Foodora и Шведският синдикат на транспортните работници постигнаха нов колективен договор, който ще бъде в сила до април 2025 г.

Подписан колективен договор за използване на изкуствен интелект (ИИ) и алгоритми

Платформата Nilfr подписа нов колективен договор с датския синдикат 3F относно използването на изкуствен интелект (ИИ) и алгоритмично управление.

По-конкретно новият колективен договор уточнява, че на Nilfr е разрешено да използва ИИ при вземане на решения, както и за създаване на прогнози или оценки. Това включва възможността Nilfr да използва ИИ, за да прекрати работните отношения с работник на платформата. КТД обаче регламентира, че платформата трябва да разкрие как точно е стигнала до решението, включително обяснение на оценката, фактите и тежестта. В резултат на това решението може да бъде правно проверено.

Към момента Nilfr не използва изкуствен интелект, но обмисля внедряването на ИИ технологии в бъдеще. Колективният договор може да бъде предоговорен от Nilfr и 3F до март 2025 г.

В момента Nilfr има 38 служители. Това е вторият колективен трудов договор, подписан между 3F и Nilfr.

Колективен договор, подписан от работниците на Wolt в Кипър

Предизвикано от многобройни протести на работниците на Wolt в Кипър, които започнаха в края на 2022 г. и призива на Министерството на труда за започване на преговори, колективен договор беше подписан от Wolt, профсъюзите, както и от министерството.

Целта на колективния договор е да подобри условията на труд на работниците на Wolt, особено защото те не работят за Wolt, а са организирани от подизпълнители, така наречените компании за управление на автопаркове. Докато кипърското министерство на труда разшири призива за действие до платформи като цяло, Wolt беше единственият, който участва.

Работниците се застъпваха за КТД, тъй като все по-често изпитваха намалени цени за извършване на услугата и непоследователно плащане за къси разстояния.

Конституционният съд на Испания постановява закона VTC на Мадрид за законен

През юни 2024 г. Конституционният съд на Испания реши, че спорният закон 5/2022 от 9 юни за платформата за частни наеми на превоз (VTC) на Мадрид, изменящ Закон 20/1998 от 27 ноември относно планирането и координацията на градския транспорт на Общността на Мадрид, е законен.

Предисторията на това съдебно решение е, че всички испански общности са били задължени да приемат свои собствени закони за VTC през 2022 г. Мадрид направи това през юни 2022 г. и неговият закон се откри, тъй като се счита за най-благоприятен за платформите. Законът не поставя почти никакви ограничения върху дейността на VTC в Мадрид. Единственото изискване, заложено в закона, е предварителното записване на возене и съответния шофьор да има книжка. Има обаче вратичка за шофьорите да се движат без книжка, тъй като няма предвидени санкции при нарушаване на това изискване. Законът също така уточнява, че определени дейности са запазени само за таксите, включително качване на пътници по пътя и спиране по време на пътуването.

В резултат на това мадридският закон VTC беше оспорен от Професионалната таксиметрова асоциация на Мадрид, организацията за застъпничество на такситата Taxi project, както и от 50 членове на регионалния парламент, принадлежащи към Конфедералните парламентарни групи на Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común , Republicano, EH Bildu, множествено число и Mixto. Те твърдяха, че законът нарушава принципа на общинската автономия, принципа на равенството, както и конституцията.

Съдът единодушно установи, че това не е така, като отхвърли и трите иска за нарушение. Съдиите установиха, че аргументите не са достатъчни, за да оспорят закона.

Върховният съд постановява, че работникът на платформата е самостоятелно зает

Унгарският Върховен съд се произнесе за статута на заетост на работниците на платформи за първи път, като заключи, че работниците на платформи са самостоятелно заети лица.

Решението се основава на случай на отделен работник и платформа. По-конкретно, работникът е работил за платформата от октомври 2019 г. до януари 2020 г. След като работникът претърпява злополука през декември 2019 г. и продължава да изпитва проблеми с превозното си средство, платформата предлага да прекрати работата на ищеца поради ниска дейност, за която двете страни се съгласяват. След това работникът се обръща към трудовия съд с искане той да обяви наличието на безсрочно трудово правоотношение между ищеца и платформата в посочения по-горе период. Ако трудовият съд се произнесе в полза на работника, това би му предложило разширени права на здравеопазване и пенсии въз основа на социалното осигуряване и данъчните вноски на работодателя.

Върховният съд на Унгария беше замесен, тъй като един съд установи, че работникът на платформата е самостоятелно зает, докато втори съд постанови, че има трудово правоотношение. Върховният съд основа решението си на липсата на взаимни задължения между работника и платформата, както и на липсата на фиксирано работно

време, което не задължава платформата да наеме работника. Съдът намира за решаващ фактор и липсата на йерархични работни отношения и липсата на строга субординация. Съдът също така постанови, че работникът не е бил икономически зависим от платформата.

Директивата за работа през платформи

На 24 април 2024 г. беше постигнато политическо споразумение между Европейския парламент и държавите-членки относно Директивата за подобряване на условията на труд при работа в платформи. Споразумението следва повече от две години преговори и предишно споразумение, което беше постигнато през февруари и потвърдено от министрите на ЕС по заетостта и социалните въпроси през март 2024 г. Първоначалното предложение за директивата беше представено от Европейската комисия през декември 2021 г. То имаше за цел да реши проблемите с неправилното класифициране на трудовия договор чрез набор от критерии, целящи да установят контрол. Съгласно предложението е налице правна презумпция за наемане на работа, ако са изпълнени поне два от списък с пет критерия:

1. заплатата или нейният лимит се определя от платформата;
2. има електронни средства за наблюдение и оценка на работата на работниците;
3. има законово задължителни насоки, уреждащи как човек трябва да се представя, да взаимодейства с клиенти и да изпълнява работата;
4. има ограничения върху работното време, ограничения върху свободата на човек да изключи Приложението или да използва заместител; и
5. необходима е изключителност или липса на конкуренция, т.е. дадено лице е ограничено в това, че не може да работи за трета страна.

Тези показатели за презумпция за заетост обаче бяха ревизирани по време на преговорите. Съгласуваният текст на директивата посочва, че всяка държава-членка е отговорна за установяването на правна презумпция за наемане на работа в своите правни системи, която да се задейства, когато бъдат открити факти, показващи контрол и ръководство. Фактите, показващи контрол, ще бъдат определени в съответствие с

националното законодателство и колективните договори, като същевременно се взема предвид съдебната практика на ЕС. Директивата също така уточнява, че презумпцията за заетост няма обратно действие и следователно се прилага само след като бъде транспонирана в националното законодателство от държавите-членки.

Важно е, че член 5 от директивата също така предоставя платформи с възможност за опровергаване на презумпцията, като се докаже, че въпросното правоотношение не може да бъде квалифицирано като трудово правоотношение въз основа на законодателството на съответната държава членка.

Директивата разглежда и въпроса за алгоритмичното управление. В членове 6-8 от глава 3 от директивата се обяснява, че решенията, взети или подпомогнати от автоматизирани системи, които оказват съществено влияние върху условията на труд на работниците в платформата, трябва да бъдат наблюдавани и управлявани от хора, които притежават необходимите знания, умения и власт да го направя. Служителите на платформата също могат да поискат обяснение на такива решения и могат да ги обжалват. Освен това директивата забранява обработването на определени форми на данни, а именно данни за лични разговори, данни за предполагаемо или действително членство в профсъюзи, за емоционалното състояние на работещите в платформата, за етническия произход на работника, миграционния статус, политическите или религиозните възгледи, здравословно състояние или биометрични данни. Като цяло работниците трябва да бъдат информирани за използването на автоматизирано наблюдение, както и за автоматизирани системи за вземане на решения.

По-специално, глава 4 от Директивата установява, че цифровите платформи за труд, които функционират като работодатели, са длъжни да докладват работата, извършена от работниците на платформата, на съответните органи по труда и социалната закрила на държавата членка, в която работата е завършена, и да споделят съответните данни с тези власти. Това е особено важно за платформи, които са базирани в държава, различна от тази, в която се извършва работа по платформата.

И накрая, глава 5 посочва, че държавите-членки трябва да предоставят достъп до механизми за разрешаване на спорове по отношение на въпроси, включени в директивата, и установява, че правата, установени чрез директивата, не могат да бъдат

нарушавани. По-конкретно, член 18 се занимава със защитата при уволнение на работниците в платформата. В него се посочва, че ако дадено лице бъде уволнено или ако акаунтът му се деактивира в резултат на упражняване на права, платформата е длъжна да докаже, че са налице други обективни причини в основата на уволнението на работника.

Lauren McBride срещу FSR Atlantic Ltd t/a ADHD Now

Ирландската комисия за трудови отношения потвърди съществуването на трудово правоотношение по делото Lauren McBride срещу FSR Atlantic Ltd t/a ADHD Now. Това решение беше взето чрез прилагане на теста от пет стъпки за определяне на трудов статус, който Върховният съд формулира през 2023 г.

Случаят е заведен от жалбоподателката Лорън Макбрайд, която е интервюирана за позицията на асистент-психолог в платформата, вярвайки, че ще бъде служител на пълен работен ден, но по-късно осъзнава, че е наета като независим изпълнител без гарантирани часове. Въпреки че е била задължена да работи най-малко 10 часа седмично, тя е получила само 8 часа работа за период от два месеца; ответникът твърди, че всички техни работници са независими изпълнители без трудово правоотношение.

Комисията за трудови отношения установява, че двете страни са имали обвързващо споразумение, според което жалбоподателят ще получава заплащане за работата си и че ответникът е имал достатъчен контрол върху жалбоподателя, за да квалифицира тяхното споразумение като трудов договор. Това е обосновано с аргумента, че платформата насочва работника как, кога и какъв вид работа трябва да бъде извършена, контролирала е и продължителността на работата. В резултат на това Лорън Макбрайд няма контрол върху приходите, генерирани от нейната работа. От Комисията по трудовите отношения отбелязват, че формулировката в договора, сключен между двете страни, не е определяща, дори ако в нея изрично се посочва, че няма трудово правоотношение, тъй като това не отразява действителността.

Съдебно решение: работниците в платформата за онлайн супермаркети са обхванати от колективния договор за супермаркети

Съд в Утрехт, Нидерландия постанови, че работниците в дигитални платформи като Getir или Flink са обхванати от колективния трудов договор за сектора на супермаркетите.

Съдебното решение засяга дигиталните платформи, които предоставят доставки от супермаркети, по-специално Getir, Flink, Picnic и Gorillas. Съдът установи, че мотоциклетистите и шофьорите, извършващи доставки за тези онлайн супермаркети, както и събирачите в магазините, са обхванати от колективния трудов договор за супермаркет на ниво сектор, а не от колективния трудов договор за електронна търговия, както твърдят платформите.

Съдът твърди, че разликите между бизнес моделите на тези онлайн супермаркети са твърде малки в сравнение с тези на други супермаркети, за да ги разглежда отделно. Така за работниците вече се прилагат допълнителни обезщетения като вечерни или неделни надбавки. Освен това съдебното решение трябва да влезе в сила със задна дата, от 13 септември 2022 г. до 01 юли 2023 г.

Организацията, която представлява платформите за доставка на хранителни стоки, E-commerce Netherlands, обяви, че ще обжалва съдебното решение.

Съдебно решение задължава Stuart да плати 237 000 евро за доставчици, фалшиво деклариращи като самостоятелно заети лица

Социалният съд номер 18 на Барселона постанови на 6 февруари 2024 г., че компанията за доставка по домовете Stuart трябва да плати 237 000 евро за 108 от своите доставчици, за да зачете социалноосигурителните вноски към Министерството на социалното осигуряване.

Решението се отнася за периода от 2016 до 2019 г., през който Законът за доставчика все още не е влязъл в сила в Испания. Съдът установи, че 108-те колоездачи са били погрешно класифицирани като самостоятелно заети лица, докато е трябвало да бъдат членове на персонала. Причината за решението на съда е установената зависимост между

колкоездачите и платформата. По-конкретно, ездачите са управлявани, поръчките се получават само през платформата и техните графици са организирани от Stuart. Според съда Stuart и ездачите са били в трудово правоотношение и аргументи като факта, че графичите на ездачите не са били фиксирани, не променят това.

Върховният съд на Каталуния: JustEat не наема незаконно подизпълнители

Върховният съд на Каталуния отмени глоба от 187 000 евро, наложена на JustEat през април 2022 г. от каталунското правителство.

Правителството глоби JustEat поради презумпцията, че платформата е наела незаконно подизпълнители на 183 ездачи чрез подизпълнителя Fleet, заявявайки, че JustEat е в трудово правоотношение с ездачите предвид обстоятелствата.

Сега обаче съдът установи, че това не е така. Съответно съдът заявява, че Fleet отговаря за организирането, управлението и контрола на ездачите, което означава, че Fleet работи независимо от JustEat и управлява поръчките. Според съда JustEat има ограничен достъп до данни относно доставките, като например състоянието на поръчките за храна, и няма достъп до управлението на поръчките. Според съда глобата е била наложена неправомерно и JustEat не е наемал незаконно подизпълнители.

Библиография:

1. Eurostat (2024). Experimental statistics on digital platform employment. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240718-1>
2. Eurostat (no date). Experimental statistics. Digital platform employment (DPE) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/digital-platform-employment#expandable-example-content>
3. Eurofound (no date). Platform economy database. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository/platform-economy-database>
4. Eurofound (no date/a). Platform work: Representation. <https://www.eurofound.europa.eu/en/platform-work-representation>

5. European Transport Workers' Federation (2024, March 12). Platform Directive: A Win For Platform Workers and Their Unions. <https://www.etf-europe.org/platform-directive-a-win-for-platform-workers-and-their-unions/>
6. European Transport Safety Council (2024, March 12). Unions welcome new rules on platform workers. <https://etsc.eu/unions-welcome-new-rules-on-platform-workers/>
7. European Trade Union Institute (2020, February). A global struggle: worker protest in the platform economy. <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>

Приложения:

Приложение 1: Дял на работещите в дигитални платформи (през последните 12 месеца) по степени на образование – експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Всички образователни равнища	3,0	3,2	2,8
Начално и по-ниско, и основно образование (нива 0-2)	1,8	2,1	1,5
Средно образование и образование с придобита професионална квалификация (нива 3 и 4)	2,8	3,0	2,7
Висше образование (нива 5-8)	4,3	4,7	3,9
Без отговор	4,4	6,0	2,4

Източник: Eurostat, lfst_dpw_01

Приложение 2: Дял на работещите в цифрови платформи (през последните 12 месеца) по вид изпълняване задача или услуга - експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Таксиметров превоз	0,4	0,5	0,4

Транспортни услуги	1,0	1,2	0,9
Отдаване под наем и настаняване	0,3	0,2	0,3
Продажба на предмети	0,7	0,8	0,7
Почистване	0,1	0,2	0,1
Грижа за деца и възрастни	0,1	0,0	0,1
Здравни грижи	0,3	0,2	0,4
Наставничество и обучение	0,1	0,1	0,1
Преводи	0,1	0,1	0,1
IT	0,1	0,2	0,1
Он-лайн помощни бюра	0,2	0,2	0,2
Създаване на съдържание (видео и текст)	0,2	0,3	0,2
Друго	0,2	0,2	0,2

Източник: Eurostat, *lfst_dpw_02*

Приложение 3: Разпределение на работещите в цифрови платформи (през последните 12 месеца) по брой отработени часове през последния месец - експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
По- малко от 1 час	4,7	3,9	5,5
1- 9 часа	7,2	7,1	7,4
10- 19 часа	3,0	3,1	2,8
20- 29 часа	1,8	2,1	1,5
30- 49 часа	1,7	1,9	1,5
50 и повече часа	3,2	4,0	2,3
Не се отнася	78,5	77,9	79,1

Източник: Eurostat, *lfst_dpw_03*

Приложение 4: Разпределение на работещите в дигитална платформа (поне един час през последния месец) по трудов статус - експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Заети	87,3	89,3	84,5
Не заети лица	12,7	10,7	15,5

Източник: Eurostat, lfst_dpw_05

Приложение 5: Разпределение на работещите в дигитални платформи (най-малко един час през последния месец) по дял на дохода от платформен труд в общия размер на дохода- експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
По- малко от 25%	52,2	50,5	54,5
25- 50%	14,1	14,9	13,0
50- 75%	10,3	8,9	12,1
Над 75%	23,4	25,7	20,4

Източник: Eurostat, lfst_dpw_06

Приложение 6: Разпределение на работещите в цифрови платформи (поне един час през последния месец) по социалноосигурително покритие- експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Покритие от платформата/ приложението или друг източник	14,3	15,3	13,0
Покритие от платформата/ приложението	:	:	:
Покритие от друг източник	:	:	:
Покритие от друга работа (не от платформата)	23,3	24,7	21,6
Без покритие	62,4	60,1	65,4

Източник: Eurostat, lfst_dpw_07

Приложение 7: Разпределение на работещите в цифрови платформи (поне един час през последния месец) според последствията от отхвърляне на задачата или услугата - експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
С последствия	20,1	23,2	16,1
Без последствия	79,9	76,8	83,9

Източник: Eurostat, lfst_dpw_09

Приложение 8: Разпределение на работещите в дигитална платформа (поне един час през последния месец) по определяне на работното време - експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Изцяло самостоятелно се определя	75,3	71,9	79,7
Адаптиране към зададени лимити	24,7	28,1	20,3

Източник: Eurostat, lfst_dpw_10

Приложение 9: Разпределение на работещите в цифрови платформи (поне един час през последния месец) по начин на определяне на цената на предоставяната услуга- експериментална статистика

	Общо	Мъже	Жени
Цена, определена от платформата/ приложението/ клиента	21,4	25,2	16,4
Диапазон от платформата/ приложението/ клиента	7,8	8,1	7,3
Цена, договорена с платформата/ приложението/ клиента	9,5	10,6	8,1
Самостоятелно определена цена	61,4	56,1	68,2

Източник: Eurostat, lfst_dpw_11

**НА ФОКУС: ИКОНОМИЧЕСКИ НЕАКТИВНОТО НАСЕЛЕНИЕ В
БЪЛГАРИЯ
(АВТОР: МОМЧИЛ ДИМИТРОВ, ИССИО
РЕДАКТОР: РОСИЦА МАКЕЛОВА, ИССИО)**

Икономически неактивното население е важен демографски и икономически показател, който помага за разбирането на структурата на трудовия пазар и социалната динамика в дадена страна или регион. Икономически неактивното население включва лица, които не работят, не търсят активно работа и не са на разположение за работа. Следователно те не са нито заети, нито безработни и се счита, че са извън работната сила. Това определение, използвано в проучването на работната сила на Европейския съюз се основава на насоките на Международната организация на труда (МОТ). Въпреки че може да съществуват няколко причини, поради които даден човек не търси работа, се разглежда само основната. Причините за неактивността могат да бъдат разнообразни, включително:

- Учащи- студенти и ученици, които са заети с образованието си.
- Заболяване или нетрудоспособност- лица, които не могат да работят поради здравословни причини
- Лични или семейни причини- лица, които остават у дома, за да се грижат за семейството и домакинството или имат други лични причини.
- Пенсионери– лица, които са се оттеглили от работната сила поради навършване на определена възраст.
- Обезкуражени лица– лица на възраст 15 - 74 навършени години, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото предполагат, че няма да намерят подходяща работа.

Лица извън работна сила в България

Това са лицата, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период, вкл. всички лица под 15 или над 89 навършени години. За периода 2014- 2023 г. броят на

лицата извън работната сила в България показва значителни промени, обусловени от демографски, икономически и социални фактори.

Графика 1: Лица извън работна сила (15 и повече навършени години) през периода 2014-2023 г. (в хил.)



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Въпреки, че има известни увеличения през разглеждания период, положителната тенденция на намаляване на лицата извън работна сила на възраст **15 и повече навършени години** продължава, като през вече изминалата 2023 г. според данните на Националния статистически институт (НСИ) те наброяват 2 441 600 хил. лица.

Ако погледнем извадката с лица в трудоспособна възраст (15- 64 години), които са потенциален резерв за пазара на труда в България, то техният брой достига 1 041 200 лица. От 2020 г. се наблюдава спад на лицата извън работна сила в тази възрастова група. За десетгодишен период също има спад в техния брой- с около 400 хил. лица.

Графика 2: Лица извън работна сила (15- 64 години) през периода 2014- 2023 г. (в хил.)



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

През 2023 г. от 1 041 200 лица (15- 64 години) извън работна сила има 124.2 хил, желаещи да работят, и 917 хил. лица, които не желаят да работят. Лицата, които имат желание да работят, са 7 пъти по- малко от тези, които не желаят да работят. Това показва съществена разлика в предпочитанията, мотивацията, необходимостта от придобиване на доход от трудова дейност. От тези 124 хил. лица, желаещи да работят, статистиката откроява различни категории по причина за неактивност: обезкуражени (37 хил. лица), лица в образование или обучение (6.8 хил. лица), лица със заболяване или нетрудоспособност (3.6 хил. лица), лица с лични или семейни причини (35.7 хил. лица).

Политики и мерки на ЕС за включване на неактивните лица на пазара на труда

- Европейски социален фонд (ЕСФ) - ЕСФ е основният финансов инструмент на ЕС за насърчаване на заетостта и социалното включване. Той финансира проекти, които подпомагат обучението и квалификацията на безработни и неактивни лица. В България, ЕСФ подкрепя различни инициативи за

професионално обучение и повишаване на квалификацията, което помага за прехода от безработица към заетост.

- *Инициатива за младежка заетост- Инициативата за младежка заетост е един от основните финансови ресурси на ЕС в подкрепа на изпълнението на схемите за Гаранция за младежта до 2023 г. ЕС я създава през 2013 г., за да окаже подкрепа на младите хора, живеещи в региони с младежка безработица над 25 %. Инициативата за младежка заетост е насочена изключително към младите хора, които не учат, не работят или не се обучават, включително дълготрайно безработни младежи или такива, които не са се регистрирали като търсеци работа. Така се гарантира, че в тези части на Европа, в които предизвикателствата са най-големи, младите хора могат да получат целенасочена подкрепа. По принцип по линия на инициативата за младежка заетост се финансират: чиракуване, стажове, наемане на работа, по-нататъшно образование за получаване на квалификация.*

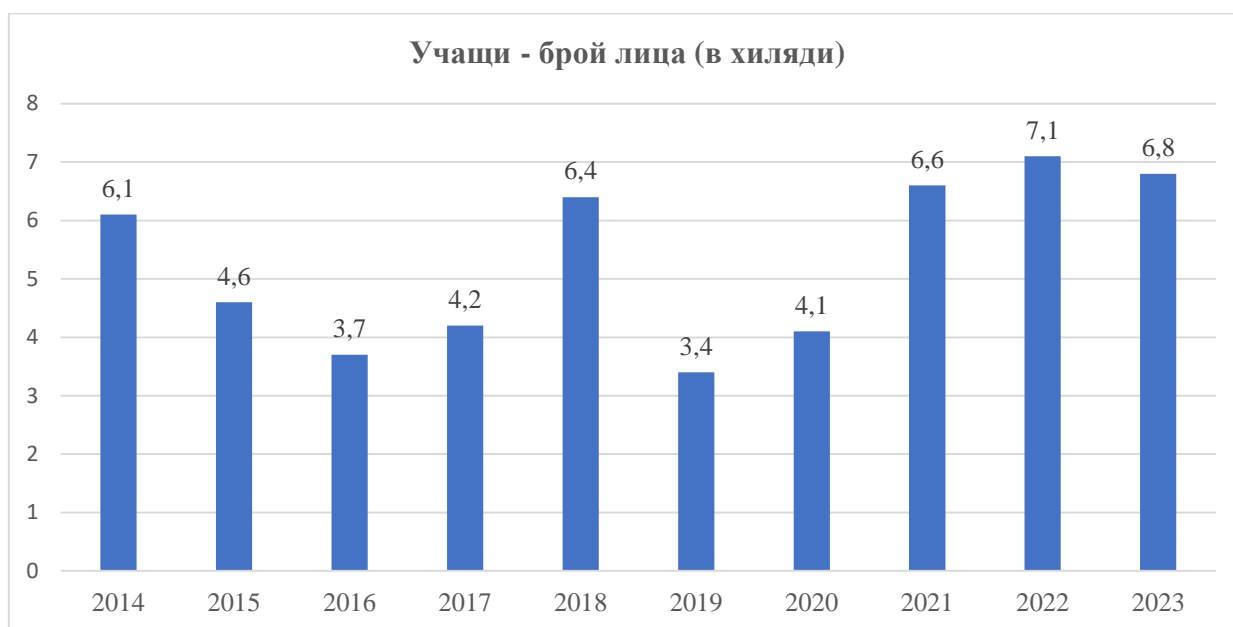
Инициативата за младежка заетост подпомага изпълнението на гаранцията за младежта. По линия на гаранцията за младежта страните членки следва да въведат мерки, чрез които да гарантират, че младежите на възраст до 25 години получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, професионална подготовка или стаж в срок от 4 месеца от момента, в който напуснат училище или останат без работа.

- *Програма „Еразъм+“ – Тази програма предоставя възможности за млади хора да участват в обменни програми, стажове и доброволчески дейности в други страни от ЕС. Това помага за повишаване на техните професионални умения и опит, улеснявайки тяхната интеграция на трудовия пазар.*
- *Програма „Хоризонт Европа“ „Хоризонт Европа“ насърчава иновациите и научните изследвания, което включва и проекти, насочени към социалната иновация и интеграцията на уязвими групи на пазара на труда.*

Учащи, желаещи да работят

Тази категория, която включва ученици и студенти, които желаят да работят, като тенденциите зависят от демографските промени и образователните политики. През 2021 г., когато е изминала година от началото на пандемията COVID-19, се наблюдава голям ръст на учащите, които желаят да работят (ръст от над 2 хил. лица спрямо 2020 г.). През 2023 г. се забелязва лек спад от (-300 лица) в сравнение с 2022 г.

Графика 3: Лица извън работна сила (15- 64 години), неактивни поради участие в образование и обучение (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Политики и програми за подкрепа на учащите, които желаят да работят

Включването на учащите на пазара на труда е от съществено значение за тяхната професионална подготовка и бъдеща кариера.

- *Европейски социален фонд (ЕСФ): Финансиране на проекти за професионално обучение и стажове за учащи. Насърчаване на работодателите да предлагат гъвкави работни позиции и стажове.*

- *Еразъм+ програма: Осигуряване на възможности за международен обмен и стажове за учащи. Подпомагане на студентите в придобиването на международен опит и умения.*
- *Подсилена гаранция за младежта: Това е ангажимент, поет от всички страни от ЕС, целящ да се гарантира, че всички млади хора до 30-годишна възраст получават качествено предложение за работа, продължаващо обучение, чиракуване, стаж - в срок от четири месеца след като останат без работа или напуснат системата за образование.*

Лица със заболяване или нетрудоспособност, желаещи да работят

Още наречени лица с увреждания или лица с недобро здравословно състояние, тази група често е извън работната сила поради липса на подходящи условия за труд. Основните предизвикателство пред тях са:

- **Достъп до образование и обучение:** Липса на адаптирани учебни програми и инфраструктура.
- **Достъп до пазара на труда:** Ограничен достъп до подходящи работни места и липса на подкрепящи услуги.
- **Социални и физически бариери:** Предразсъдъци и дискриминация, както и недостатъчна инфраструктура за лица с увреждания.

Броят на лицата с увреждания в България варира през годините, като са наблюдавани както увеличения, така и намаления в зависимост от различни фактори като демографски промени, здравни политики и социална подкрепа.

През първите две години от разглеждания период броят на лицата със заболяване или нетрудоспособност се запазва същия (4.1 хиляди лица). През следващите години се наблюдава намаление, като през 2019 г. е най- ниският брой на лица с увреждания или нетрудоспособност, желаещи да работят. През 2021 г. броят на лицата със заболяване и нетрудоспособност, които желаят да работят, се увеличава драстично и достига най-високия брой за разглеждания период от близо 5 хиляди лица. След 2021 г. отново се забелязва намаление и през 2023 г. според данните от НСИ, те са 3.6 хиляди.

Графика 4: Лица извън работна сила (15- 64 години), желаещи да работят, но неактивни поради заболяване или нетрудоспособност (в хил.): данни за периода 2014-2023 г.



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Политики на Европейския Съюз за интеграция на лицата със заболяване или нетрудоспособност на възраст 15- 64 г.

Европейският съюз разработва и финансира различни програми и инициативи за подкрепа на лицата с увреждания и тяхната интеграция на пазара на труда. Сред тях са:

- **Европейски социален фонд (ЕСФ):** ЕСФ е основният финансов инструмент на ЕС за насърчаване на социалната включеност и заетост. Финансира проекти, които подпомагат лицата с увреждания чрез професионално обучение, кариерно ориентиране и създаване на адаптирани работни места. Чрез ЕСФ

и национални програми, работодателите получават субсидии за наемане на лица с увреждания, което стимулира фирмите да създават адаптирани работни места.

- *Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021-2030 г. През март 2021 г. Европейската комисия прие Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021-2030 г. Благодарение на тази десетгодишна стратегия Европейската комисия иска да подобри живота на хората с увреждания в Европа и по света. Целта и е да осигури равни права и възможности на лицата с увреждания, като се фокусира върху достъпа до образование, заетост, социална защита и участие в обществото.*

Лица, желаещи да работят, но извън работната сила поради лични и семейни причини

Лицата извън работната сила, които желаят да работят, но не могат поради лични и семейни причини, представляват важен резерв за трудовия пазар. Разбирането на причините, поради които тези лица не могат да се включат в трудовия процес, е от съществено значение за разработването на ефективни политики и програми за тяхното включване. За периода 2014-2023 г. се наблюдава ръст на хората, които не работят поради семейни и лични причини. До 2020 г. ситуацията е динамична, има периоди на ръст и спад, като през 2020 г. е отбелязан най-ниският брой на лицата които желаят, но не работят- 15.4 хил. Само година по-късно- през 2021 г.- се отчита един от най-високите за последните десет години дялове на лицата които желаят, но не работят поради лични и семейни причини (35.4 хил. лица); през 2023 г. според данните от Националния статистически институт (НСИ) този брой достига близо 36 хил. лица. Факторите, които стоят зад този голям ръст на хората, които не работят поради лични и семейни причини, могат да бъдат най-различни, като например пандемията от Ковид-19, която доведе до промени в работната среда и увеличена необходимост от грижи у дома. Промените в здравословното състояние и ограниченията по време на пандемията също потенциално повлияха на способността на хората да работят.

Графика 5: Лица извън работна сила (15- 64 години), желаещи да работят, но неактивни поради лични или семейни причини (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Политики и програми на Европейския Съюз за включване в пазара на труда

- Европейски социален фонд (ЕСФ): Финансиране на програми за осигуряване на грижи за деца и възрастни и подкрепа за създаване на гъвкави работни условия и домакински грижи.

Национални инициативи в България

- Развитие на услугите за грижи за деца и възрастни
- Увеличаване на броя и качеството на детските градини и ясли.

- *Подкрепа за услуги за домашни грижи за възрастни и болни членове на семейството.*
- *Фирмени мерки, позволяващи съчетаване на работа с лични и семейни ангажименти.*
- *Усъвършенстване на режима на дистанционна работа.*

Обезкуражени лица

Това са лицата на възраст 15- 74 навършени години, които желаят да работят, но са се отказали да търсят работа, защото вярват, че няма подходящи възможности за тях. Тази група представлява важен човешки ресурс, който при подходящи условия може да се включи на трудовия пазар. НСИ представя данни за обезкуражените и във възрастовия диапазон 15- 64 години: през 2023 г. техният брой е 37 хил. лица.

В следващата диаграма ще се разгледат данните за голямата група: 15- 74 години от 2014 г. насам. Началото на разглеждания период се характеризира с относително висок брой обезкуражени лица (192.1 хиляди лица през 2014 г.). През следващите 3 години се наблюдава колебание в броя на обезкуражените лица, с тенденция към постепенно намаление. През 2018 г. броят на обезкуражените лица пада под 100 хил. и достига 85.4 хил. През 2019 г. броят на обезкуражените лица достига 63.8 хил. През следващата година - 2020 г. когато COVID-19 пандемията е в своя пик- се наблюдава единственият годишен ръст на обезкуражените лица през разглеждания период. Пандемията от COVID-19 доведе до значително увеличаване на броя на обезкуражените лица поради несигурност на трудовия пазар. Ограниченията и затварянето на предприятия и бизнеси доведе до намалени възможности за заетост. След 2020 г. броят на обезкуражените лица над 15- годишна възраст отново започва да намалява, като през 2023 г. според данните от Националния статистически институт техният брой е 38.3 хиляди. Това е и най-ниският брой на обезкуражени лица през разглеждания период.

Графика 6: Обезкуражени лица (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



Източник: НСИ

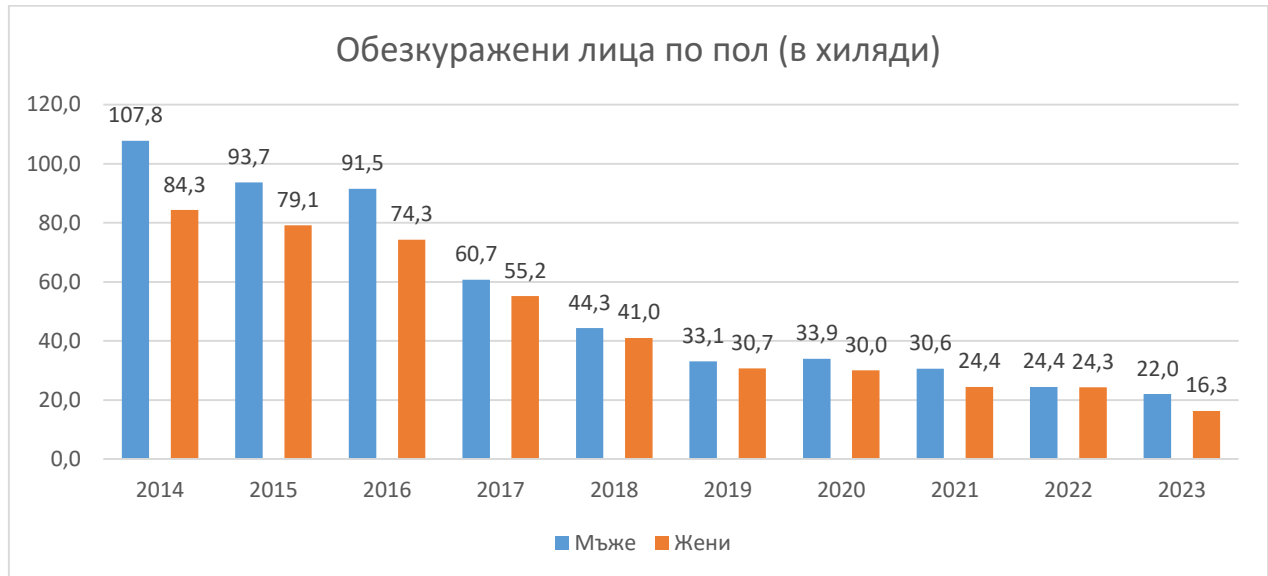
Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

През всяка една година от разглеждания период обезкуражените лица се характеризират с най-голям дял от лицата извън работна сила, желаещи да работят.

Обезкуражени лица по пол за периода 2014-2023 г.

Началото на периода се характеризира с относително висок брой обезкуражени лица, като се наблюдават различия по пол. През 2014 г. обезкуражените мъже са над 100 хил. лица, а жените са 84.3 хил. През целия разглеждан период, тази разлика се стопява като през 2022 г. съотношението почти се изравнява – 24.4 хиляди са обезкуражените мъже, 24.3 хиляди са обезкуражените жени. През 2023 г. обезкуражените мъже 22 хил. лица, а жените 16.3 хил. През целия разглеждан период обезкуражените мъже са повече от жените.

Графика 7: Обезкуражени лица по пол (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



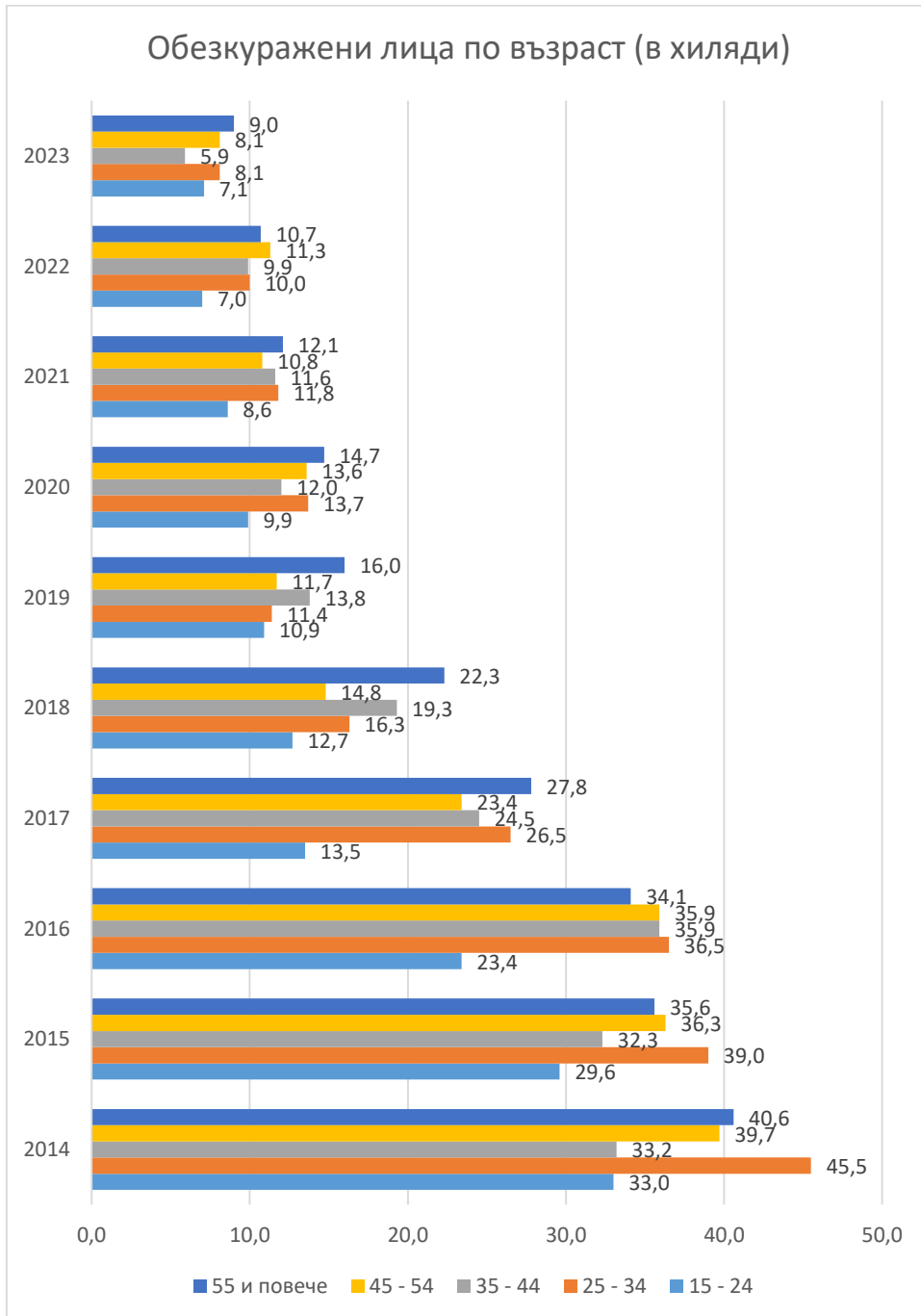
Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Обезкуражени лица по възрастови групи

В първите три години от разглеждания период (2014, 2015, 2016г.) най- много обезкуражени лица са на възраст 25- 34 г. От 2017 г. до 2020 г. най- голям брой обезкуражени лица са на възраст над 55 г. Година след COVID-19 според данните от Националния статистически институт, най- голям дял на обезкуражени лица отново имат хората, които са възраст между 25-34 г. През почти целия разглеждан период (с изключение на 2023 г.) най- нисък брой на обезкуражени лица поддържа групата на възраст 15- 24 г.

Графика 8: Обезкуражени лица по възраст (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



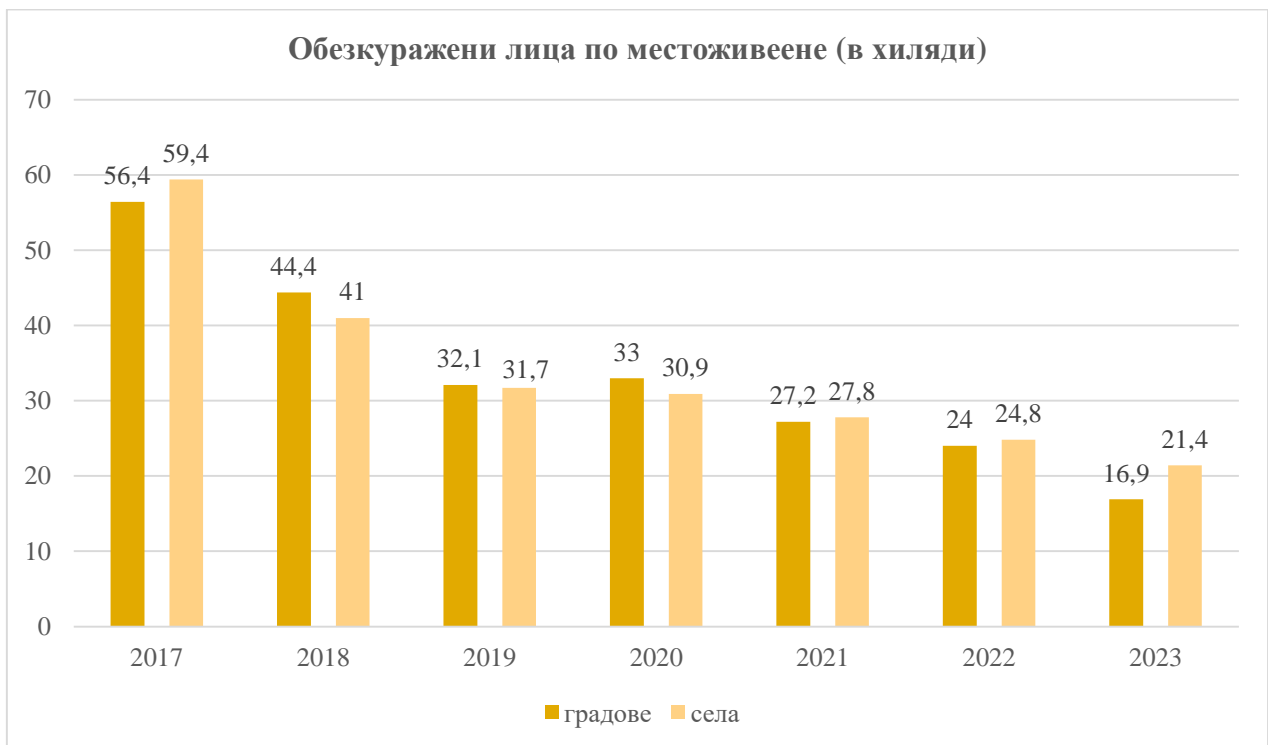
Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Обезкуражени лица по местоживееие

Данните за обезкуражените лица по местоживеене в България за изследвания период разкриват, че няма устойчив модел на концентрация на обезкуражени лица в градовете или в селата. В определени години селата се отличават с по- висок брой обезкуражени, в други- градовете. От 2017 г. насам се отчита по- силен темп на намаление на обезкуражените в градовете спрямо селата.

Графика 9: Обезкуражени лица по местоживеене (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

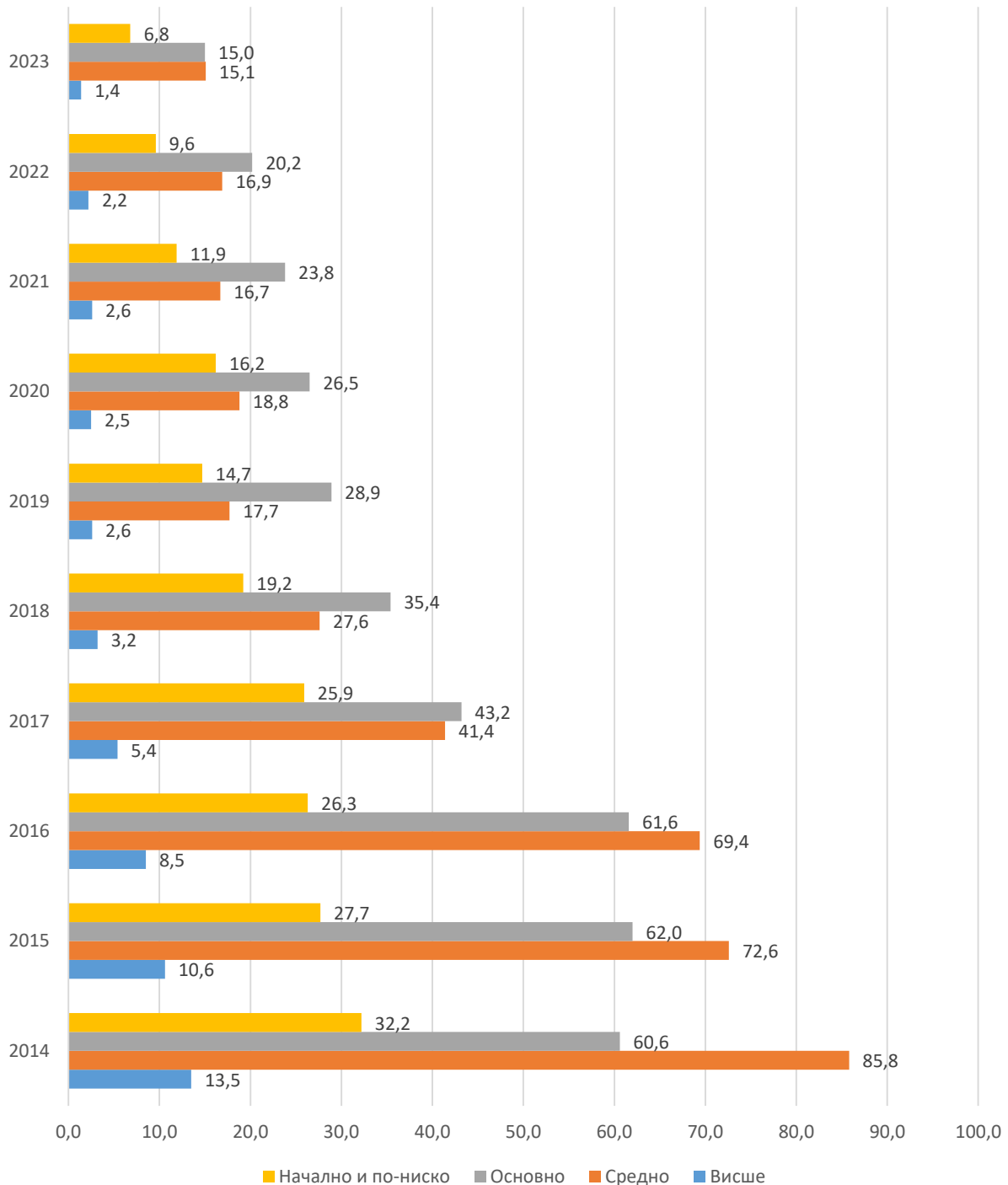
Обезкуражени лица по степени на образование

Според данните от Националния статистически институт в началото на разглеждания период или първите три години от него– най-голям е броят на обезкуражените лица със средно образование. През 2014 г. броят на обезкуражените лица е 85.8 хиляди, като до

2016 г. намалява достигайки 69.4 хил. По-нисък, но също така висок е броят на обезкуражените лица с основно образование- 60.6 хил. лица през 2014 г., като през 2016 г. той дори се повишава до 61.6 хил. Обезкуражените лица със начално и по-ниско образование отчитат постоянен спад, като през 2016 г. техният брой е достигнал 26.3 хил. Най-ниският брой обезкуражени през първите три години остава на лицата с Висше образование, като през 2016 г. той е паднал под 10 хил. лица. През 2017 г. броят на лицата с Основно образование изпреварва този със средно, а обезкуражените лица с Висше образование продължават да намаляват достигайки 5.4 хил. лица. За периода 2018- 2020 г. се наблюдава обща тенденция на намаляване на обезкуражените лица във всички образователни групи, като при лицата със средно и начално и по-ниско се отчита леко увеличение през 2020 г. в сравнение с предходната 2019 г. През 2021 г. се наблюдава слаб ръст единствено при обезкуражените лица със Висше образование. През последните две години от разглеждания период се наблюдава намаление на обезкуражените лица във всички степени на образование, като лицата със Висше образование вече са под 2 хиляди като брой. През целия разглеждан период лицата с Висше образование остават най-малката група като дял от обезкуражените лица, а лицата със средно и основно най-големите групи.

Графика 10: Обезкуражени лица по степени на образование (в хил.): данни за периода 2014- 2023 г.

Обезкуражени по степени на образование (в хиляди)



Източник: НСИ

Забележка: Представените данни за 2021 г. и 2022 г. са ревизирани.

Европейският съюз (ЕС) реализира редица политики и програми, насочени към интегриране на обезкуражените лица в пазара на труда. Тези инициативи са част от по-широките усилия на ЕС за насърчаване на заетостта, социалното включване и икономическото развитие.

- *Европейски социален фонд (ЕСФ) - ЕСФ финансира проекти и програми, които подпомагат обезкуражените лица чрез курсове за повишаване на квалификацията и уменията на обезкуражените лица, за да се повиши тяхната конкурентоспособност на пазара на труда. ЕСФ предоставя и кариерно консултиране и мотивационни програми за предоставяне на индивидуализирана помощ и консултации за разработване на кариерни планове и преодоляване на бариерите за заетост.*
- *Европейски социален фонд плюс (ЕСФ +) – Фондът е създаден през 2021 г. и неговата основна цел на е да се намали безработицата, да се подобри качеството и достъпа до образование и да се стимулира социалното приобщаване и интеграция, като междувременно стимулира инвестициите в социални иновации. Основните дейности на фонда са насърчаване на заетостта чрез програми, насочени към улесняване на достъпа до пазара на труда за всички, включително обезкуражените лица. Инициативи за борба с бедността и социалната изолация, като се предоставя подкрепа за най-уязвимите групи. Също така инвестиции в умения и обучение.*
- *Програма за заетост и социални иновации (EaSI) – Програмата за заетост и социални иновации (EaSI) е инструмент за финансиране на равнище ЕС с цел стимулиране на висококачествена и устойчива заетост, гарантиране на адекватна и достойна социална закрила, борба със социалното изключване и бедността и подобряване на условията на труд. За периода 2021 – 2027 г. Програмата за заетост и социални иновации („EaSI“) е по линия на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+).*

- *Европейски фонд за регионално развитие (ЕФРР) – той е един от основните финансови инструменти на европейската политика на сближаване. Създаден е през 1975 г. с цел да спомага за снемчаване на различията в степента на развитие на европейските региони и за подобряване на жизнения стандарт в най-необлагодетелстваните региони. Особено внимание се отделя на регионите, които са засегнати от тежки и постоянни неблагоприятни природни или демографски условия, като най-северните региони, които са с много ниска гъстота на населението, и островните, трансграничните и планинските региони. ЕФРР финансира проекти които включват инвестиции в инфраструктура и услуги- Подобряване на достъпа до образование, здравеопазване и социални услуги, които могат да улеснят интеграцията на обезкуражените лица на пазара на труда. Също така осигурява подкрепа за местни инициативи: Финансиране на проекти, които насърчават местното развитие и създават работни места на регионално ниво.*
- *Европейска инициатива за гаранция за младежта - Гаранцията за младежта е ангажимент на държавите-членки на ЕС да осигурят на всички младежи под 30 години предложение за подходяща работа, обучение, стаж или продължаващо образование в рамките на четири месеца след завършване на училище или загуба на работа.*
- *Европейски инструмент за микрофинансиране "Progress" - Този инструмент предоставя микрофинансиране за стартиране на малки предприятия или малък бизнес. Също така осигурява подкрепа за социални предприятия които създават работни места за обезкуражени лица*

В България Национална програма „Активиране на неактивни лица“ има за цел активиране и включване на пазара на труда на неактивни, в т.ч. обезкуражени лица и младежи до 29 г., които не работят, не учат и не са регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“ и на безработни лица, посредством индивидуално и групово мотивиране. Непосредствените цели на програмата са социална интеграция на икономически неактивните лица в трудоспособна възраст и на безработните от

уязвимите групи на пазара на труда и намаляване на риска от бедност. Също така програмата има за цел да подпомага трудовата и социалната интеграция на безработни лица чрез предоставяне на посреднически услуги, идентифициране на други услуги (социални, здравни, образователни и др.), от които те се нуждаят, и оказване на съдействие за предоставянето им. Друга цел е и подпомагането организирането и провеждането на общественополезен труд от безработни лица в трудоспособна възраст, получаващи социални помощи, с цел възстановяване/придобиване на трудови навици и мотивиране за търсене на работа и придобиване на доходи от труд и подобряване на жизнената среда в общините.

СЕКЦИЯ НОВИНИ

(ПОДГОТВЕНА ОТ ДИМИТЪР ДИМИТРОВ, СТАЖАНТ В ИССИО ОТ СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“, 3 КУРС, СПЕЦИАЛНОСТ „СОЦИОЛОГИЯ“)

20 ЮНИ 2024: ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ: СЪПКА В ПРАВИЛНАТА ПОСОКА, НО НЕДОСТАТЪЧНА ЗА ГАРАНТИРАНЕ НА ПРАВАТА³

Европейските работнически съвети (ЕРС) са създадени, за да гарантират, че въпреки нарастващата интернационализация на икономиката, правата на работниците за информация и консултация относно управленските решения се спазват. Въпреки това, настоящата директива за ЕРС не предвижда достатъчно санкции за прилагане на тези права. Например, максималната глоба в Германия е само 15 000 евро, което не е ефективен възпиращ фактор за компания с оборот от милиарди евро.

След като Европейската комисия предложи нова директива през януари 2024 г., а Европейският парламент прие своята позиция през април 2024 г., Съветът осигури мандат преди трестранните преговори. Заместник-генералният секретар на ЕПК, Изабел Шьоман, заяви: „Европейските работнически съвети са уникални транснационални органи в мултинационалните компании, които трябва да бъдат информирани и консултирани по въпроси с транснационален характер, засягащи правата на работниците, работните места и условията на труд в Европа, включително промени, произтичащи от зелените и дигиталните преходи“.

Въпреки че позицията на Съвета показва консенсус, че настоящата директива за ЕРС не е ефективна, предложението на Съвета не включва необходимите санкции за осигуряване на ефективно упражняване на основните права за информация и консултация преди окончателното вземане на решения. Европейският парламент гласува за пропорционални санкции до 4% от общия световен годишен оборот за компании,

³ European Trade Union Confederation (ETUC) (2024) European Works Councils: a step in the right direction, but too little to secure rights. Available at: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/ewcs-step-right-direction-too-little-secure-rights> (Посетено на: 20 November 2024).

които не изпълняват своите задължения. Такива мерки трябва да бъдат включени в окончателния текст по време на тристранните преговори, които трябва да започнат възможно най- скоро.

**14 ОКТОМВРИ 2024: ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМИ:
ДЪРЖАВИТЕ НЕ ТРЯБВА ДА ГУБЯТ ПОВЕЧЕ ВРЕМЕ⁴**

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) призовава държавите-членки на ЕС да започнат незабавно прилагането на Директивата за платформената работа на национално ниво. Милиони работници са принудени да приемат фалшив статут на самонаети, наложен от платформени компании, което ги лишава от основни трудови права, като минимална заплата или платен болничен. Директивата, приета днес от Съвета на ЕС, ще доведе до:

- Презумпция за трудово правоотношение за работниците, което ще улесни достъпа им до трудови права.
- Регулиране на алгоритмичното управление, което досега се използваше за автоматизирано наемане и освобождаване на работници без прозрачност.
- Признаване на синдикатите и необходимостта от колективно договаряне в платформения сектор. Платформените компании използват алгоритми за изключване на работници, които се присъединяват към профсъюзи или се опитват да договорят по-добри условия на труд и заплащане.

Сега започва период на транспониране до две години, но ETUC настоява държавите-членки да проявят амбиция и да включат напълно социалните партньори в процеса. На събитие, организирано от ETUC под наименованието Platfor(u)m, работници от платформения сектор изразиха надежди, че директивата ще донесе реална промяна в живота им, ако бъде напълно и бързо приложена.

⁴ Цитиране в харвардски стил: European Trade Union Confederation (ETUC) (2024) Platform directive: No time to waste for national governments. Available at: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-directive-no-time-waste-national-governments> (Посетено на: 22.11.2024).

След тази значима стъпка към регулирането на алгоритмичното управление, ETUC настоява за ново законодателство, което да предостави защита и на работници от други сектори.

Конфедералният секретар на ETUC, Теа Ярк, заяви: „Твърде дълго време таксиметрови шофьори, доставчици и социални работници бяха лишени от основни права, за да могат богати техно-магнати да увеличат богатствата си. Затова няма време за губене за държавите- членки, които трябва да прилагат директивата в националното законодателство. Работниците не могат да чакат още две години, за да получат минимална заплата, болнични или платен отпуск‘.

Държавите- членки трябва да гарантират, че работниците ще трудово правоотношение, ще регулират алгоритмичното управление, за да не се използва за експлоатация на работници, и ще осигурят, че основното правото на сдружаване и договаряне се спазва.

Важно е също така да се обърне внимание на платформизацията на икономиката, която продължава да расте. Все повече компании действат в регулаторна сива зона, която прехвърля разходите за неплатени данъци и социални осигуровки върху отговорния бизнес и обществото.

Директивата включва новаторски разпоредби за регулиране на алгоритмите, които трябва да проправят пътя за допълнителни законодателни действия, гарантиращи, че алгоритмичното управление няма да бъде използвано за дискриминация срещу работници или за нарушаване на техните основни права.

**СЕПТЕМВРИ 2024: ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕГЛЕД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ
ПРОФСЪЮЗЕН ИНСТИТУТ ВЪВ ВРЪЗКА С НОВАТА ЕВРОПЕЙСКА
ДИРЕКТИВА ЗА ПЛАТФОРМЕНА ЗАЕТОСТ⁵**

I. Предложена политика

⁵ Цитат: Silvia Rainone, Antonio Aloisi. (2024, September 16). The EU Platform Work Directive. In ETUI, The European Trade Union Institute. Retrieved 13:31, January 24, 2025, from <https://www.etui.org/publications/eu-platform-work-directive>

- Приемането на Директивата за платформената заетост от Европейския парламент (ЕП) и Съвета на Европейския съюз (СЕС) подобрява европейската и националната трудова система, като въвежда редица конкретни подобрения. Те включват презумпция за заетост на работниците в платформената икономика, по-ясни правила за алгоритмично управление и права върху данните, по-силни колективни трудови права и надеждни мерки за стриктното им прилагане.
- Като предоставя права за алгоритмично управление и колективни права на истински самостоятелно заети платформени работници, Директивата значително разширява личния обхват на трудовите права. Тази инициатива трябва да се разглежда като една от първите стъпки към преработване на нормативните парадигми, които регулират трудовото право.
- Като установява цялостна рамка за алгоритмично управление и права върху данните както на индивидуално, така и на колективно ниво, Директивата подчертава належащата нужда от нов инструмент на ЕС за регулиране на технологиите, базирани на данни на работното място, приложим за работници във всички традиционни сектори.
- С оглед на широките правомощия, дадени на националните законодатели, е от съществено значение синдикатите, работодателите и застъпниците на трудовите права да се възползват от основата, заложена в Директивата, за да предотвратят появата на раздробени, обременяващи и неефективни режими по време на (и след) двугодишния период на транспониране, който ще започне от момента на публикуване на Директивата в Официалния журнал на ЕС и вероятно ще приключи през есента на 2026 г.

II. Въведение

Приемането на Директивата за платформената заетост започва след консултации в рамките на социалния диалог и отправеното от Комисията законодателно предложение

през декември 2021 г., основано на два основни принципа. Първо, бяха сметени за необходими нови инструменти за избягване на общия риск от неправилна класификация на платформените работници. Последните често са ангажирани на основата на модели на (фалшива) самостоятелна заетост, което обикновено ги лишава от трудова защита и ги прави уязвими и несигурни. Второ, интегрирането на системи за автоматизирано наблюдение и автоматизирано вземане на решения (ADMS) на работното място бе сметнато за източник на нови рискове за работниците. Тези технологии, основаващи се инфраструктура задвижвана от данни, както усилват, така и замъгляват традиционните управленски привилегии. Дигиталните платформи са възприели, тествали и усъвършенствали практики на постоянно наблюдение, произволно управление, непредсказуемо планиране и непрозрачна дисциплина. Подобно разширяване на правомощията на работодателите представлява ключово юридическо предизвикателство, тъй като заменя конвенционалните подходи за контрол и управление с по-малко видими и по-непреки правомощия, измествайки по-познатите контролиращи фактори и законови ограничения.

Първоначалното предложение на Европейската комисия за директива срещна смесени реакции. Академици и застъпници на трудовите права, включително Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и докладчикът в Европейския парламент евродепутатът Елизабета Гуалмини, приветстваха предложението, макар и с известни резерви, като потенциално обещаваща и иновативна реформа на трудовото законодателство и защитата на данните на работниците в ЕС. По време на обсъжданията на ниво Съвет на ЕС обаче се появиха по-предпазливи и дори враждебни позиции от страна на работодателите, като например от Business Europe и Move EU (бизнес асоциация, представляваща транспортни платформи като Uber и Bolt), както и от влиятелни правителствени представители, по-специално Франция.

След месеци на междуинституционални преговори Европейският парламент и Съветът приеха компромисен текст през пролетта на 2024 г. Резултатът е Директива, която установява минимално ниво на индивидуални и колективни права, включително редица усъвършенствани гаранции за алгоритмично управление (AM). Директивата обхваща и

работници, които обикновено остават в периферията на европейското и националното трудово законодателство.

Докато в първите си глави Директивата е твърдо закотвена в традиционното двоично разграничение между самонаети и наети лица, тя частично преодолява това разделение във връзка с разпоредбите за автоматизирано наблюдение и системи за автоматизирано вземане на решения.

III. Дръзка позиция по отношение на рисковете от погрешна класификация и отговорността на платформите

На базата на вертикални, пространствено зависими и преддигитални трудови отношения, институцията на „трудовото правоотношение“ обикновено обхваща тези, които работят под ръководството и контрола на работодател. Затова тя изпитва затруднения да обхване форми на труд, които не отразяват ясно състояние на подчинение. Това ограничение е широко признато още от появата на първите форми на нестандартна заетост и е допълнително изострено от моделите на платформената икономика. Всъщност работата чрез приложения и алгоритмичното управление замъгляват истинската природа на отношенията между работник и платформа, поставяйки под съмнение приложимостта на съществуващите правни парадигми.

Директивата направи значителни стъпки за справяне с този проблем, като въведе така наречената „презумпция за трудово правоотношение“. Член 5(2) задължава държавите-членки на ЕС да „сздадат ефективна оборима правна презумпция за трудово правоотношение, която да представлява процедурно улеснение в полза на лицата, извършващи платформена работа“. В същото време Директивата задължава националните законодатели да въведат процедурни механизми, чрез които лицата в платформената икономика („лица, извършващи платформена работа“ според Директивата) се считат за намиращи се в трудово правоотношение. Важно е да се отбележи, че Директивата не изисква тази презумпция да бъде свързана с конкретни критерии. Това създава основа за правен инструмент, който е общ и адаптивен по природа и, по принцип, достъпен за всички, работещи в платформената икономика,

независимо дали на място (например услуги за превоз или доставка на храна) или онлайн (например облачни услуги).

Платформите ще имат възможност да оспорят прекласификацията и да оборят презумпцията, ако успеят да докажат, че „съответното договорно правоотношение не е трудово правоотношение“. Въпреки това платформите няма да могат да разчитат единствено на формулировките в договора и описанието на задачите и дейностите на работника, тъй като член 4 (отново) установява основополагащия принцип за превес на фактите, базиран на Препоръка 198 на Международната организация на труда (2006 г.). Въвеждането на презумпцията за трудово правоотношение е революционна иновация. От друга страна, Директивата също съдържа ограничения, които заплашват да подкопаят нейната ефективност. Първият проблем е свързан с това, че активирането на презумпцията, въпреки че формално е общо, е подложено на двоен филтър: то се прилага само за платформи, които „организируют работа“ (член 1(3)), и само при наличие на „факти, указващи контрол и ръководство“ (член 5(1)). Като се има предвид, че организацията, контролът и ръководството вече са силни индикатори за съществуване на трудово правоотношение, презумпцията може да има ефект основно върху тези, които вече очевидно се намират в състояние на подчинение спрямо платформата (например работници за доставка на храна), докато потенциално изключва някои от тези, които биха се възползвали най-много от подобна презумпция (например онлайн работници за платформи).

Друг потенциален недостатък е широкият обхват на преценка, който Директивата оставя на държавите-членки. Приветства се, че законодателите на ЕС са решили да се откажат от първоначално по- строгото формулиране на презумпцията, която можеше да бъде активирана само при наличие на поне два от петте критерия, изброени в Директивата (определяне или поставяне на горни граници на възнаграждението, правила за външен вид и поведение, оценка на представянето, организация на труда, включително работни часове, ограничения за извършване на работа за трети страни и клиенти). Въпреки това, Директивата не предотвратява еднозначно въвеждането на подобни тесни критерии от националните законодатели (както вече се случи в Белгия и Португалия). При такъв

сценарий работниците биха се сблъскали с допълнителен, трети филтър, преди презумпцията да може да бъде ефективно задействана.

Такива национални режими могат да бъдат оспорени пред Съда на Европейския съюз (СЕС), като се разчита на гаранцията, установена в член 5(3), според която презумпцията не трябва „да увеличава тежестта на изискванията към лицата, извършващи платформена работа, или техните представители, в производства за установяване на техния трудов статус“. Потенциално решение би било да се поиска от СЕС тълкуване на понятието „тежест“ в контекста на процедурата за преюдициално запитване (член 267 ДФЕС). Въпреки това, много ще зависи от това как СЕС ще балансира различните интереси и правни принципи, включително принципа на субсидиарност и пропорционалност, както и процесуалната автономия на държавите-членки при прилагането на правото на ЕС.

Накрая, член 5(3) посочва, че „правната презумпция не трябва да се прилага за производства, които засягат данъчни, наказателни и социално осигурителни въпроси“. Това означава, че тя може да бъде активирана само когато дефиницията на трудовия статус е функционална за предоставяне на трудови права, но не и за прилагане на социално осигурителни, данъчни или наказателно правни разпоредби. Въпреки че държавите-членки могат да се откажат от това изключение, е очевидно, че материалният обхват на Директивата рискува да бъде прекалено тесен и фрагментиран в различните юрисдикции.

Въпреки тези потенциални ограничения, процедурното опростяване, въведено чрез презумпцията, представлява надежден правен инструмент за справяне с риска от неправилна класификация на трудовия статус. В същото време бизнес моделите в платформената икономика са замъглили ефективността на трудовите правни системи от страна на компаниите. Платформите все по-често разчитат на вериги от подизпълнители, при които наемането и организацията на работниците са напълно възложени на един или повече посредници (Wray 2021). Тази фрагментация на корпоративната структура на практика позволява на платформите да издигат договорни бариери, които ги защитават от задълженията им като работодатели. Тази практика е широко наблюдавана в услугите за превоз и доставка на храна и все повече е обект на съдебни спорове на национално ниво, особено в Испания (Hieβl 2023).

И тук Директивата признава разрушителния ефект върху трудовите защити и се намесва, за да регулира правните последици от подизпълнителството. За тази цел член 3 установява, че презумпцията за трудово правоотношение може да бъде приложена и спрямо посредници. Също толкова важно е, че тя изисква държавите- членки да въведат адекватни „механизми, които включват, където е уместно, системи за солидарна отговорност“.

Макар тази разпоредба да не стига дотам, че да заобиколи договорното посредничество и директно да възложи ролята на работодател на платформите, тя пробива завесата на недобросъвестното посредничество. Освен това, тя предоставя широк обхват на преценка на националните законодатели, като им позволява да въведат по- съществени норми срещу незаконното трудово посредничество.

IV. Напредък в алгоритмичното управление и правата на работниците върху личните данни

Ако главата на Директивата за „трудовия статус“ все още се върти около традиционната дихотомия между самонаети и подчинени работници, разпоредбите относно автоматизираните управленски функции и правата върху данните имат по- универсален личен обхват. Всъщност повечето от тези разпоредби се прилагат за всички лица, извършващи платформена работа, независимо от техния договорен статус.

Глава III на Директивата представлява уникална иновация, тъй като отразява неотложното желание на авторите да адресират ограниченията на Общия регламент за защита на данните на ЕС (GDPR), чиято ефективност на работното място е недостатъчна (Abraha, 2022). Изключенията, свързани с трудови отношения в някои ключови разпоредби, поставят под съмнение пригодността на GDPR да регулира определени решения, базирани на данни. Подобренията в Директивата включват: (i) категорична забрана за обработка на определени категории данни; (ii) силни права за прозрачност и обяснение; и (iii) по-засилени механизми за участие на представители на работниците.

1. Нов списък с червени линии

Директивата въвежда забрана за обработка на всякакви лични данни, свързани с емоционалното или психологическо състояние на работниците (член 7(1)(а)), както и данни, свързани с лични разговори, включително кореспонденция с представители на синдикати (член 7(1)(б)) и дейности, извършвани с цел прогнозиране на упражняването на основни права като правото на сдружаване, правото на колективно договаряне и правото на информация и консултация (член 7(1)(д)).

Освен това се прилага времево ограничение: данни не могат да се събират, докато лицето, извършващо платформена работа, не работи или не търси работа (член 7(1)(в)). Директивата също така обобщава и разширява забраните за обработка на всякакви лични данни с цел извличане на информация като расов или етнически произход, миграционен статус, политически убеждения, религиозни или философски вярвания, увреждания, здравословно състояние, членство в синдикати или сексуална ориентация (член 7(1)(е)), както и обработката на биометрични данни за установяване на идентичността на лицето, например чрез лицево разпознаване (член 7(1)(ж)).

Докато GDPR също забранява тези практики, член 9(2) от него допуска изключения за упражняване на определени права от страна на администратора на данни в областта на трудовите отношения. Директивата обаче заема категорично по-строга позиция, тъй като член 7(3) уточнява, че тези строги забрани се прилагат за системи, които засягат лицата, извършващи платформена работа, „по какъвто и да е начин“.

Директивата също така забранява вземането на решения за ограничаване, спиране или прекратяване на договорното правоотношение или акаунта, или „всяко друго решение с еквивалентен ефект“, освен ако тези решения не са взети от човек (член 10(5)). Това представлява значителна стъпка напред в сравнение с GDPR, който предвижда забрана на решения „основаващи се единствено на автоматизирана обработка, включително профилиране, които произвеждат правни последици за [субекта на данните] или го засягат по сходен начин“, но допуска изключения на базата на клауза за „договорна необходимост“ (член 22(2)).

Освен това GDPR оставя място за двусмислие, тъй като не успява ефективно да обхване системи за алгоритмично управление (АМ), които комбинират автоматизирани и (реални) човешки компоненти. Член 10 от Директивата преодолява тези интерпретативни дилеми и се отнася до „решения, взети или подкрепени“ от системи за алгоритмично управление.

Директивата също така въвежда забрана за автоматизирани системи, които оказват прекомерен натиск върху работниците или създават рискове за тяхната безопасност и физическо и психическо здраве (член 12(3)). Въпреки това тази забрана се прилага само за лица в трудово правоотношение с цифрови платформи за работа, което е в дисонанс с иначе всеобхватния подход към алгоритмичното управление и правата върху данните.

2. Права на прозрачност и обяснение

Съгласно новата Директива цифровите трудови платформи са длъжни да предоставят информация относно използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения (член 9). Самите права на прозрачност не са новост за законодателството на ЕС, тъй като са заложили в няколко разпоредби на GDPR. Въпреки това, двусмислието около понятия като „единствено автоматизирани“, „значима човешка намеса“ и „значително засягащи субектите на данни“ подчертава ниската пригодност на съществуващите норми в работната среда. Директивата заема ясна позиция, като се отнася до „всички видове решения, подкрепени или взети от автоматизирани системи за управление на данни (ADMS), включително когато такива системи подкрепят или вземат решения, които не засягат лицата, извършващи платформена работа, в значителна степен“.

Освен това обхватът на правото на информация е толкова широк, че включва не само уведомяването за приемането на такива решения, но и категориите данни и действия, които се наблюдават, контролират или оценяват от тези системи, категориите на взетите или подкрепените решения, основните параметри и относителната тежест на всеки параметър. Правото на информация обхваща също така процедурите за подбор и наемане на работа (член 9(5)).

Директивата изисква платформите да обосноват своите решения. Цифровите трудови платформи са задължени да предоставят обяснение за всяко решение, взето или подкрепено от автоматизирано управление, без ненужно забавяне (член 11(1)), по прозрачен и разбираем начин. Това включва широк спектър от решения, засягащи договорното правоотношение, като спиране или прекратяване на акаунта, отказ от плащане или промени в трудовия статус. Установено е също правото на преразглеждане и коригиране на такива решения (член 11(2)(3)).

Накрая, вдъхновена от GDPR, Директивата въвежда право на „човешки интерфейс“ под формата на контактено лице с необходимата компетентност, обучение и правомощия да обсъжда и разяснява фактите, обстоятелствата и причините, довели до дадено решение (член 11(1)).

3. Колективно управление на правата върху данни на работното място

Коментаторите силно критикуват основно индивидуализирания характер на GDPR. Директивата представлява значителна стъпка напред, приближавайки се към осъществяване на това, което отдавна се застъпва като необходимост да се „договаря алгоритъмът“ (De Stefano, 2018).

Членове 8 до 13 предоставят важни правомощия на представителите на работниците и, в съответствие с универсалния характер на тези разпоредби, разширяват тяхното упражняване и върху представители на (истински) самостоятелно заети лица. Въпреки това, това иновативно разширяване на колективните трудови права извън техния традиционен обхват не е пълно, тъй като определени важни права остават достъпни само за тези, които са в трудово правоотношение (Таблица 1).

Таблица 1: Колективни трудови права за самостоятелно заети лица в Директивата за платформената работа

Член	Колективни права за представители на работниците	Включване на представители на самостоятелно заети лица
Чл. 8(2)	Информация относно оценката на въздействието върху защитата на данните	✓
Чл. 9(1)	Информация за използването на автоматизирано наблюдение и вземане на решения	✓
Чл. 9(4)	Информация за автоматизирано наблюдение и вземане на решения, техните характеристики, използване и промени, засягащи условията на труд	✓
Чл. 10(1)	Надзор върху въздействието на индивидуални решения, взети или подкрепени от автоматизирано наблюдение и вземане на решения	✗
Чл. 10(4)	Информация относно оценката на въздействието на системите за	✓

	алгоритмично управление (ADMS)	
Чл. 11(2)	Право да се поиска преглед на решения, взети или подкрепени от ADMS	✓
Чл. 12(2)	Права на информация, консултация и участие относно оценката на риска за безопасността и здравето при работа (OSH) и въвеждането на превантивни мерки	✗
Чл. 13	Права на информация и консултация относно решения, които вероятно ще доведат до въвеждане или съществени промени в ADMS	✗

Източник: обработка на авторите.

Всъщност член 15 предвижда, че само лица със статус на работници имат право да бъдат подпомагани от представители при наблюдението на въздействието на автоматизираното управление (AM) върху условията на труд (член 10(1)), да участват в оценките на риска за безопасността и здравето при работа (член 12(2)) и да упражняват права на информация и консултация относно въвеждането или съществените промени в използването на автоматизирано наблюдение и вземане на решения (член 13). Резултатът е фрагментирана рамка, която затруднява съгласуваността на регулаторния пейзаж и създава риск от обременяващо и неефективно дублиране на системите за представителство.

За да се преодолеят тези ограничения, синдикатите и представителите на работниците биха могли да започнат да упражняват правомощията, предвидени в член 20, който задължава платформите да създадат комуникационни канали, в които всички лица, извършващи платформена работа (независимо от техния договорен статус), могат да комуникират частно и сигурно и да взаимодействат с представители. Въпреки това, тъй като тези канали ще бъдат хоствани в цифровата инфраструктура на платформите и ще бъдат обект на правилата на GDPR, ще бъде от съществено значение да се гарантира, че комуникационните инструменти са ефективни и не представляват просто формално изпълнение на изискванията.

V. Мерки за прилагане: наполовина пълна чаша

Разпоредбите за прилагане в Директивата са относително обширни, като включват специална глава и други механизми, разпръснати из текста. Те обхващат мерки за подкрепа, които гарантират ефективното прилагане на правната презумпция, включително редовни проверки (член 6), задължения на платформите за предоставяне на информация относно броя на лицата, работещи чрез платформата, тяхното трудово положение и използването на посредници (член 17), достъп до механизми за разрешаване на спорове и право на правна защита (член 18), възможност представителите на работниците и националните органи да започват производства за осигуряване на спазването на правата и задълженията по Директивата (членове 5 и 19), правила за съдебен достъп до доказателства (член 21), защита срещу ответни действия (членове 22 и 23), разширяване на надзорните правомощия на съществуващите органи за защита на данните и задължение за транснационално сътрудничество на публичните органи при прилагането на правната презумпция (член 24).

Директивата отива по-далеч от повечето инструменти на трудовото право на ЕС, като признава проблематичното ниво на спазване в тази област. Освен това механизмите, установени в Директивата, демонстрират необичайно силно колективно измерение, засилвайки ролята на социалните партньори и представителите на работниците като двигатели за прилагане на правата. Например, представителите на работниците и

социалните партньори могат да играят подкрепяща роля в контекста на съдебни и административни производства, имат право да получават насоки от правителството относно функционирането на правната презумпция, както и информация за състава на работната сила на платформите, и са защитени срещу неблагоприятно третиране в резултат на упражняването на техните права. Важно е, че представителите на наети лица и самостоятелно заети лица са поставени на равни начала.

Въпреки това, тези потенциално ефективни правомощия са изложени на риск от отслабване поради широкия обхват на преценка, предоставен на националните законодатели. Забележителен пример е възможността представителите на работниците да активират съдебни или административни процедури за прилагане на правата, установени в Директивата (членове 5(4) и 19), чиято ефективност ще варира в зависимост от обхвата на националните процесуални правила. Участието на представителите на работниците може да варира от обикновена подкрепа за отделни работници до възможността да действат от името на по-широки групи.

VI. Заключение

След като бяха представени основните права и задължения, установени с Директивата за платформените работници, е време да се направи равносметка на основните нововъведения, да се подчертае техният потенциал и да се посочат критични въпроси и пропуски, които трябва да бъдат адресирани на национално ниво по време на периода на транспониране, както и от европейските политици в близко бъдеще.

Какво е новото?

Иновативният характер на Директивата е безспорно силен. Революционни разпоредби улесняват прекласификацията на платформените работници, а цяла глава установява нови права за алгоритмично управление и данни (повечето от които обхващат и самостоятелно заетите лица), относително силни гаранции за прилагане и стабилно колективно измерение на правата. Общата оценка предполага, че Директивата има потенциала да подобри значително условията на труд в платформената икономика.

Освен че въвежда нови права, Директивата се намесва, за да адаптира материалния и личния обхват на съществуващите правни рамки, подобрявайки тяхната ефективност в контекста на платформената работа. Един от най-забележителните ѝ приноси е възобновяването на рамката за защита на данните чрез мерки, специфични за трудовите отношения. Директивата запълва празнините в „общата“ рамка за защита на данните на ЕС, установена от GDPR, най-вече защото последната не беше създадена за справяне със системите за алгоритмично управление (AM) в работната среда (Abraha 2022). Освен това разпоредбите за AM и данните в Директивата предоставят на работниците и техните представители ценен инструментариум, който може да бъде стратегически използван в съдебни производства за установяване на трудов статус.

Друго потенциално революционно действие е частичното изоставяне на дихотомията между наети лица и самостоятелно заети в контекста на AM и колективните права. Тази нетрадиционна стъпка трябва да се разглежда в светлината на Насоките на Комисията от 2022 г. относно конкуренцията и колективното договаряне, които позволяват колективно договаряне за (по-голямата част от) самостоятелно заетите лица. Важно е обаче да се гарантира, че това разширяване на обхвата на трудовите права не се превръща в нови хибридни категории, а отразява истински напредък в посока на прецизиране и разширяване на обхвата на трудовата защита.

Какво липсва?

Две основни критики могат да бъдат направени. Първата е свързана с ограниченото покритие на самостоятелно заетите платформени работници, особено по отношение на безопасността и здравето при работа и системите за колективно представителство. Това задълбочава вече високата фрагментация на трудовите системи, което затруднява тяхната съгласуваност и ефективност. Втората критика е широкият обхват на преценка, оставен на националните законодатели, което е отчасти неизбежно, тъй като Директивата беше приета като инструмент за минимална хармонизация. Съществува риск, например, държавите-членки да въведат „квалифицирана“ презумпция за трудово правоотношение с прекалено високи прагове за активиране или да разчитат на слаби механизми за прилагане, които не отчитат достатъчно колективното измерение.

Какво следва?

По време на фазата на транспониране, която вероятно ще приключи през 2026 г., е от съществено значение синдикатите, работодателите и защитниците на трудовите права да се мобилизират в подкрепа на приобщаващи и съгласувани рамки. Например, националните законодатели могат да използват клаузата за „по-благоприятни разпоредби“ (член 26), за да включат напълно самостоятелно заетите лица в обхвата на АМ и колективните права и да запълнят пропуските в системите за прилагане. По същия начин, за да се гарантира, че презумпцията за трудово правоотношение действа като ефективен процедурен инструмент – както се изисква от член 5 на Директивата – е жизненоважно държавите-членки да приемат възможно най-широк механизъм. Това предполага презумпция, базирана на гъвкава интерпретация на фактите, указващи контрол и ръководство, която не е формализирана в тесни списъци с критерии и може да бъде активирана във всички правни производства, където трудовият статус е свързан със съществени или процедурни права.

В заключение, с приемането на Директивата законодателите на ЕС зададоха амбициозен план за укрепване на правата върху данните на работното място (Adams-Prassl et al., 2023), повишавайки очакванията за бъдеща инициатива на ЕС, която би могла да надгради пътя, отворен от Директивата, като обхване всички работници без разграничение. Директивата демонстрира, че моментът е подходящ за приемане на инструмент за защита на личните данни, насочен към работното място, който може да отчете специфичните и чувствителни характеристики на трудовата среда (Ponce Del Castillo and Naranjo, 2022). Пълна прозрачност, ясно определени забранени зони, решения, взети от хора, както и права на информация и консултация, са идентифицирани като важни допълнения.

Ще служи ли Директивата като пилотна програма за въвеждане на така необходимата рамка за технологиите, базирани на данни, на работното място? Ако платформените работници, включително самостоятелно заетите, се нуждаят от по-силни гаранции за данните, отколкото тези, предоставени от GDPR, тогава и работниците в традиционните сектори заслужават ново поколение права, които да ограничат намесата и доминацията на автоматизираните системи.

31 ОКТОМВРИ 2024: ДОКЛАД ОТ ОИСР ВЪВ ВРЪЗКА С ВЛИЯНИЕТО НА ИИ ВЪРХУ РАБОТНИЦИТЕ⁶

Изкуственият интелект (ИИ) е постигнал значителен напредък в автоматизацията на нерутинни, когнитивни задачи. Много от професиите, които са най-силно изложени на ИИ (включително последните развития в областта на генеративния ИИ), са „бели якички“ – професии, които обикновено изискват няколко години формално обучение и/или висше образование, като например ИТ специалисти, мениджъри и специалисти в областта на науката и инженерството. Професиите, които разчитат на ръчни умения и физическа сила, като чистачи, работници и помощници в приготвянето на храна, обикновено са по-слабо изложени на ИИ.

Вследствие на това образователното равнище е важен определящ фактор за степента на излагане на влиянието на ИИ. Професиите, които са силно изложени на ИИ, са не само такива с високообразовани работници, но и имат други социо-демографски характеристики. Работниците, родени в страната на месторабота, и тези в основна трудоспособна възраст могат да бъдат причислени към групите, които са най-силно изложени на ИИ, отчасти защото са склонни да работят в професии, изискващи висока образователна квалификация. Работниците от мъжки и женски пол са изложени на приблизително същата степен на влияние на ИИ.

Професиите с най-голямо излагане на ИИ ще бъдат най-силно повлияни от него и могат да претърпят значителни промени. Докато развитието в областта на ИИ продължава да се случва в бърза последователност, анализът на исторически данни показва, че излагането на ИИ не е довело до негативни резултати по отношение на заплатите или заетостта като цяло. Някои проучвания дори предполагат, че излагането на ИИ е свързано с положителни резултати и че тези връзки са по-силно изразени сред по-образованите и високоплатените работници, като потенциално се задълбочават съществуващите неравенства.

⁶ Цитиране в харвардски стил: Lane, M., 2024. *Who Will Be the Workers Most Affected by AI? A Closer Look at the Impact of AI on Women, Low-Skilled Workers and Other Groups*. OECD Artificial Intelligence Papers, No. 26, OECD Publishing, Paris.

Нов анализ затвърждава идеята, че съществува положителна връзка между излагането на ИИ и заетостта в периода от 2012 до 2022 г. Той показва, че:

- Както заетостта на мъжете, така и тази на жените са положително свързани с излагане на ИИ. Ръстът на заетостта при жените е по-голям от този при мъжете в професии, силно изложени на ИИ, което може да се тълкува като продължение на тенденцията за намаляване на професионалната полова сегрегация, т.е. навлизането на жени в традиционно мъжки професии и обратно. Примери за професии, силно изложени на ИИ, в които заетостта при жените се е увеличила, включват главни изпълнителни директори (от 32% до 39% са жени между 2012 и 2022 г.) и специалисти в областта на науката и инженерството (от 31% до 35%).
- Връзката между излагането на ИИ и растежа на заетостта при работниците в основната трудоспособна възраст, както и при родените в страната, също е положителна, което предполага, че заетостта на тези групи или се е увеличила, или е намаляла по-слабо в професиите, по-силно изложени на ИИ (в противовес на тенденциите, наблюдавани сред работещото население като цяло).
- Досега има малко доказателства, които да предполагат, че излагането на ИИ е довело до различни резултати за различните демографски групи по отношение на обичайните работни часове или растежа на заплатите.

Някои групи имат по-голям достъп до възможности, свързани с ИИ, което може да попречи предимствата на ИИ да бъдат широко и справедливо споделени. Мъжете с университетска образователна степен са прекомерно представени както сред работещите в сферата на ИИ (тесен кръг от работници със способности да разработват и поддържат ИИ системи), така и сред потребителите на ИИ (работници, които взаимодействат с ИИ в работата си). В резултат на това жените и нискообразованите работници биха могли да имат по-малък достъп до възможности за работа, свързани с ИИ, и до ИИ инструменти, подобряващи производителността на работното място. В същото време, ако се използват правилно, някои функции на ИИ биха могли да отворят нови възможности за традиционно непредставени групи.

Интервютата, проведени с работници по темата за ИИ, разкриват надеждите, очакванията и тревогите на различни групи. Мъжете, работниците с университетско

образование и чуждестранните работници, са склонни да имат по- положително възприятие за ИИ според международна анкета, проведена в началото на 2022 г. в промишления и финансовия сектор. Тези групи са по- склонни да изразят мнение, че ИИ е подобрил тяхната производителност и условия на труд, ще доведе до увеличение на заплатите им в бъдеще и че проявяват ентузиазъм за придобиване на повече знания относно ИИ. Същите групи (заедно с по- младите работници) също така са по- склонни да се съгласят, че технологията като цяло има положително въздействие върху обществото. Въпреки това работниците с университетско образование е по- вероятно да споделят, че се притесняват от загуба на работното място през следващите 10 години (главно защото тази група е по-склонна да бъде потребител на ИИ). Чуждестранните и по- младите работници също са по- притеснени, че събирането на данни може да доведе до предубедени решения спрямо тях.

Казусни интервюта, проведени паралелно, показват, че възрастните и младите работници се сблъскват с различни рискове. Възрастните работници се сблъскват с потенциално предразсъдъчни нагласи относно техните способности и желание да се ангажират с нови технологии. От друга страна, техният трудов стаж и старшинство може да им осигури по- голяма защита от загуба на работното място в сравнение с младите работници.

Таблица: Обобщение на основните рискове и възможности за всяка социодемографска група

Работническа група	Основни рискове	Основни възможности
С висше образование	Високото излагане на ИИ означава, че тази група ще бъде най- силно засегната от него, което може да доведе до промени и страх от нестабилност на работните места.	Ако излагането на ИИ продължи да бъде свързано с положителни резултати в заетостта, тази група може да извлече най- големи ползи.

Без висше образование	По- малък достъп до възможности за работа, свързани с ИИ, и до инструменти на ИИ, които подобряват производителността на работното място.	Има потенциал ИИ да отвори нови възможности за традиционно непредставени групи.
Мъже	По-висок риск от автоматизация като цяло, т.е. не пряко свързан с ИИ.	Оптимизъм, самоувереност и положително възприятие относно ИИ.
Жени	По- малък достъп до възможности за работа, свързани с ИИ, и до инструменти на ИИ, които подобряват производителността на работното място.	По- силна положителна връзка между излагането на ИИ и растежа на заетостта. Навлизане в професии, силно изложени на ИИ и доминирани от мъже.
Млади	Страх от нестабилност на работното място и предубедено вземане на решения.	Положително възприятие за влиянието на технологиите върху обществото.
В основна трудоспособна възраст	Голямото излагане на ИИ означава, че тази група ще бъде най- силно засегната от него, което може да доведе до значителни промени.	Положителна връзка между излагането на ИИ и растежа на заетостта.
Възрастни	По- малък достъп до възможности за работа, свързани с ИИ, и до	Трудовият стаж и старшинството може да осигурят защита.

	инструменти на ИИ на работното място. Предубедени разбирания за способността и желанието за ангажираност.	
Родени в страната	Голямото излагане на ИИ означава, че тази група ще бъде най- силно засегната от него, което може да доведе до значителни промени.	Положителна връзка между излагането на ИИ и растежа на заетостта.
Чуждестранни	Страх от нестабилност на работното място и предубедено вземане на решения.	Оптимизъм, самоувереност и положително възприятие относно ИИ.

Обобщението на основните рискове и възможности може да позволи на политиците да обмислят как да насочат различни форми на подкрепа, за да уловят предимствата на ИИ (увеличаване на производителността и икономически растеж), без да увеличават неравенствата и обществената съпротива срещу технологичния напредък. Например, програми за повишаване на квалификацията на работниците и засилване на способностите им за работа с ИИ, могат да бъдат насочени към работници без висше образование, жени и по- възрастни работници. Дори ако излагането на ИИ традиционно е било свързано с положителни резултати в областта на заетостта, някои високообразовани работници ще се нуждаят от подкрепа, за да преодолеят промените и преминат към нови професии. Политиците ще трябва да осигурят надеждното използване на ИИ, така че той да не бъде използван за поддържане на исторически модели на неравнопоставеност и предимствата от ИИ да бъдат широко и справедливо разпределени.

18 ЮНИ 2024: ПЕТА ГОДИШНИНА ОТ КОНВЕНЦИЯТА ЗА БОРБА С НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА В СВЕТА НА ТРУДА⁷

На 21 юни отбелязваме приемането през 2019 г. на Конвенция № 190 на МОТ относно насилието и тормоза в света на труда и Препоръка № 206. Тази година МКП призовава синдикатите, работодателите и правителствата да се мобилизират около тези ключови, демократични права на работното място.

Тези значими правни инструменти представляват исторически момент в глобалните усилия за осигуряване на безопасни, достойни и уважителни условия на труд за всички работещи хора.

Конвенция № 190 е първият международен договор, който признава правото на всяко лице на свят на труда, свободен от насилие и тормоз, включително основани на пола. Тя подчертава решаващата роля на безопасната работна среда за постигане на равенство, достойнство и възможности за всички работници, независимо от техния статус или сектора, в който работят.

Прекратяването на насилието и тормоза в света на труда е също така в центъра на кампанията на МКП "За демокрация" на работното място, както на национално, така и на глобално ниво.

През последните пет години има значителен напредък към прилагането на Конвенция № 190. Много страни предприеха стъпки за ратифициране и привеждане на националните си закони и политики в съответствие с разпоредбите на конвенцията, което отразява нарастващото признание за необходимостта от защита на работниците от насилие и тормоз.

Свободата на сдружаване и колективното договаряне са ключови за въвеждането на разпоредбите на Конвенция № 190 на работните места, дори в страни, където конвенцията все още не е ратифицирана. Насилието и тормозът на работното място

⁷ Цитиране в харвардски стил: International Trade Union Confederation (2024) 'C190: Fifth anniversary of the convention to tackle violence and harassment in the world of work'. Available at: https://www.ituc-csi.org/c190-fifth-anniversary?msdyntrid=nbyCZ-w3UtoiMNj8EvoVw94rJatjh__m-iFBv8cZ0YA (Посетено на: 20.11.2024).

продължават да засягат милиони работници по света, особено жени, мигранти и тези в несигурна заетост. Пандемията от COVID-19 изостри тези предизвикателства, подчертавайки спешната нужда от надеждни защити и всеобхватни механизми за прилагане.

Генералният секретар на МКП, Люк Триангъл, заяви: „МКП потвърждава своята непоколебима ангажираност към пълното реализиране на принципите, залегнали в Конвенция № 190. Призоваваме всички правителства да ратифицират и прилагат конвенцията без забавяне“.

„Призоваваме работодателите да приемат политики на нулева толерантност към насилието и тормоза и да насърчават култура на уважение и достойнство на работното място. Ролята на независимите синдикати е незаменима в това отношение. Те трябва да бъдат овластени с демократични синдикални права на работното място, за да могат да се застъпват за работни среди, които са безопасни, уважителни и справедливи“.

„Нека продължим да работим заедно- правителства, работодатели, работници и синдикати – за изграждане на бъдеще на труда, в което всяко лице може да процъфтява в среда, свободна от насилие и тормоз“.

**28 СЕПТЕМВРИ 2024: СВЕТОВЕН ДЕН ЗА ДОСТОЙНА РАБОТА:
РАБОТНИЦИТЕ ЗАСЛУЖАВАТ МИР И ДЕМОКРАЦИЯ⁸**

Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) призовава за мир и демокрация на Световния ден за достойна работа, отбелязван на 7 октомври, тъй като авторитаризмът и нарастващите военни конфликти съсипват живота на работниците по целия свят. Профсъюзите потвърждават своята позиция: без мир не може да има социална справедливост, а без социална справедливост мирът не може да бъде устойчив.

Военните конфликти в почти всеки регион на света се влошават, водейки до широко разпространени загуби на живот, препитание и права. Работещите хора са на фронтната

⁸ Цитат в харвардски стил: International Trade Union Confederation (ITUC). (2024). World Day for Decent Work: workers deserve peace and democracy. Available at: <https://www.ituc-csi.org/world-day-for-decent-work-workers-2024> [Посетено на 20.11.2024].

линия на тази нарастваща криза, изправени пред ежедневни несправедливости и потисничество.

- От 2021 г. военната диктатура в Мианмар насилствено потиска работниците и техните семейства, лишавайки ги от основни права. Хората в Мианмар настояват за демокрация, започвайки с признаването на националното единно правителство.
- От 2022 г. инвазията на Русия в Украйна причинява неописуеми човешки страдания и отнема хиляди животи. Глобалното профсъюзно движение продължава да призовава за мир и възстановяване на суверенитета на Украйна.
- В Палестина и Израел влошаващият се конфликт е убил и разселил хиляди. Профсъюзите настояват за незабавно прекратяване на огъня, освобождаване на заложниците и всички задържани без надлежен правен процес, безопасно завръщане на всички работници, попаднали в капана на конфликта, увеличаване на хуманитарната помощ и трайно двустранно решение.

Люк Триангъл, генерален секретар на МКП, заяви: „Правителствата не успяват да разрешат конфликтите чрез дипломатия, докато работниците и техните профсъюзи продължават да участват в мирни преговори. Работниците трябва да бъдат включени в процесите на мир и възстановяване, ако те искат да успеят и да създадат необходимите условия за траен мир и стабилност... Нуждаем се от пълна промяна на приоритетите – от стратегическа конкуренция, насилие и конфронтация към обща сигурност, преговори и мир. Нарастващите военни разходи отклоняват критични ресурси от социални приоритети. Над 91 милиарда щатски долара бяха изразходвани само за ядрени оръжия през 2023 г.; десет милиарда повече от 2022 г. Световните военни разходи възлизат на 2,5 трилиона щатски долара.... Представете си ползите за хората навсякъде, ако тези пари бяха инвестирани в достойна работа, образование, здравеопазване и преход към зелена икономика? С тези пари бихме могли да реализираме Новия социален договор. Трябва да започнем да инвестираме в мир, а не във война. Разоръжаването е въпрос на справедливост и е ключът към изграждането на мирен свят със споделен просперитет“. Този Световен ден за достойна работа работниците настояват за мир и демокрация.