

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

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 1-2

Изготвил броя:

Росица Макелова

Март- Юни 2025

София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

**НА ФОКУС: ЦИФРОВИТЕ ТРУДОВИ ПЛАТФОРМИ И АЛГОРИТМИЧНОТО
УПРАВЛЕНИЕ КАТО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО В ЕС СТР. 3- 29**

ПРЕВОДНИ МАТЕРИАЛИ ОТ МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТИТУЦИИ

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (ЕКП)

- МЕЖДИННАТА КОНФЕРЕНЦИЯ НА ЕКП ПРИЕМА БЕЛГРАДСКАТА
ДЕКЛАРАЦИЯ СТР. 30- 34

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (МКП)

- СРЕЩА НА ВЪРХА ЗА ДЕЙСТВИЕ В ОБЛАСТТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ
ИНТЕЛЕКТ. ПРАВАТА НА СИНДИКАТИТЕ СА КЛЮЧОВИ ЗА
ТЕХНОЛОГИЧНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ СТР. 35- 36
- МЕЖДУНАРОДЕН ДЕН НА ЖЕНАТА 2025. ТРУДОВИТЕ ПРАВА НА
ЖЕНИТЕ СА ЧОВЕШКИ ПРАВА СТР. 36- 38
- ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ СЕ СРИВАТ ПО СВЕТА. ГЛОБАЛЕН ИНДЕКС
НА МКП ЗА ПРАВАТА 2025 Г. СТР. 38- 41

НОВИНИ ОТ МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА (МОТ)

- РЪКОВОДИТЕЛИТЕ НА МОТ, МКП И МОР СТАРТИРАХА ПЪРВАТА ПО
РОДА СИ ПРОГРАМА НА МОТ ОТНОСНО ЗАПЛАТА ЗА ИЗДРЪЖКА
(LIVING WAGE) СТР. 41- 42
- МОТ ПУБЛИКУВА ИНСТРУМЕНТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ОТНОСНО ЗАПЛАТА ЗА
ИЗДРЪЖКА (LIVING WAGE) СТР. 42- 43

ЦИФРОВИТЕ ТРУДОВИ ПЛАТФОРМИ И АЛГОРИТМИЧНОТО УПРАВЛЕНИЕ КАТО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО В ЕС

Увод¹

Цифровите трудови платформи (ЦТП) са нова форма на трудов посредник, развила се в резултат от технологичната революция. Тези платформи са обект на изследване на автори от цял свят, които разглеждат тяхното възникване и развитие като част от търсенето на по- висока автономност и гъвкавост от трудещите се, но и като запълване на възникващи вакууми на трудовия пазар в кризисни периоди като напр. Ковид пандемията. Макар и привлекателна от гл.т. възможността за работа от дома и контрол на работните часове, то работата през ЦТП има и редица негативни страни като погрешно класифициране на трудовия статус и рисковете, свързани с алгоритмичното управление. На първо място работниците могат да бъдат погрешно класифицирани като самонаети лица, което ги лишава от редица права, приложими при работа по трудово правоотношение. На следващо място се увеличава риска от инвазивен мониторинг чрез он- лайн системи и невъзможност да се изразява и комуникира мнението на работещия при вземането на решения за работния процес. Подобни он- лайн (алгоритмични) системи могат да намерят приложение в цялостното управление на работниците: от назначаването им, през атестирането и до решенията за израстване. Заложения алгоритъм на управление обаче може да съдържа дискриминативни практики и да поставя негативен рейтинг на конкретни категории служители. Друг основен проблем при ЦТП е формирането на заплащането. Заплащането на трудещите се е зависимо от изпълнената задача, което означава, че не се прилагат часови или седмични ставки. Заплащането се влияе и от отчетеното работно време, което не винаги отговаря на

¹ Уводната част на настоящата публикация е подготвена в рамките на проект №: BG05SFPR002-1.005-0007 „Устойчиво развитие, чрез социално партньорство“, финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, процедура BG05SFPR002-1.005 – СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО КНСБ изпълнява проекта в партньорство с Конфедерация на работодателите и индустриалците в България-КРИБ, Българска стопанска камара-БСК, Асоциация на индустриалния капитал в България-АИКБ, Българска търговско-промишлена палата-БТПП, Съюз за стопанска инициатива-ССИ и Министерство на труда и социалната политика.

действително отработените часове. Така например за водачите през ЦТП е възможен престой по изчакване на поръчки или забавяне по доставките поради трафика на пътя-тези елементи не се зачитат, а се гледат предварително изчислявани параметри за движение от алгоритмите. На следващо място заплащането може да зависи от местоположението на работещия (ставките се различават в отделните държави), но и от други личностни характеристики (напр. пол, етнос, мигрантски статус и т.н.). Заплащането може да бъде и намалено чрез удръжки, които се представят като такси за поддържане на потребителския профил в он-лайн системата. Друг проблем пред работещите през ЦТП е тормозът и насилието от клиенти, особено при посещения на адрес при упражняване на трудовата дейност. На фона на очертаните предизвикателства не е учудваща тенденцията за възникване на протестни действия сред платформените работници. В тази връзка Европейската конфедерация на профсъюзите, заедно с други партньорски организации, започна да изследва и систематизира съществуващите организации за представителство на интересите на работещите през ЦТП в Европа, както и правните казуси за постигане на по-добри условия на труд². Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд също завежда база данни с инициативи и правни казуси при работещите през платформи³. Според изследване, базирано на глобален набор от данни (1271 случая на протести сред работещи през платформи), съществуват две основни направления на протестните вълни в ЦТП: за подобряване на регулаторните механизми за защита и за коригиране на преразпределителната функция (получавания дял от създадената стойност). В първия вид протести по-често се включват синдикатите, докато вторите по-често включват организации на местно ниво.

По отношение работата през ЦТП, то данните на Международната организация по труда сочат, че над 150 милиона лица в световен план упражняват този вид заетост. Според изследване от 2017 г. в 14 държави в Европейския съюз (ЕС) делът на платформените работници варира в широки диапазони в отделните страни (от 6,5% във Финландия до

² Данните са със свободен достъп и са достъпни на уебстраницата на Обсерваторията за наблюдение на цифровите трудови платформи (Digital Platform Observatory): <https://digitalplatformobservatory.org/>

³ Данните са със свободен достъп и са достъпни на уебстраницата на Базата с данни за платформена икономика (Platform economy database): <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository>

12,5% в Испания). В по-голямата си част обаче това са лица, които рядко влизат и използват ЦТП за генериране на трудов доход. Анализ на Европейската комисия от 2021 г. установява, че има над 500 активни цифрови платформи за труд в ЕС и секторът осигурява работа на над 28 милиона лица (или 14% от заетите в ЕС⁴). От същия анализ става ясно, че повечето работници на платформи са официално самонаети, като 5,5 милиона души може да бъдат погрешно класифицирани като самонаети. Изследване, представено от научния Институт към Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), разкрива дори още по-ниски нива на заетост в платформи сред отделните държави. От обхванатите 14 държави поне веднъж месечно в платформен труд са ангажирани 6,5% от населението в Ирландия спрямо 2,2% в Румъния. Извадката за България посочва близо 4% платформена заетост в страната. Данните отново сочат, че този тип заетост е по-скоро спорадична и допринася за по-малко от 50% от доходите на лицата. Въз основа на друга извадка и методология за събиране на данните, оценката за разпространението на платформения труд в България достига до почти 10% през 2021 г. (ETUC, no date). С оглед на липсващата регулярна статистика за заетостта в платформи, Евростат стартира експерименталната статистика за ЦТП. Макар данните да са експериментални, защото идват от пилотно събиране на информация от Европейското проучване на работната сила (EU-LFS) чрез подлежаща на ревизия методология с ограничен обхват⁵, то най-висока концентрация на заети в платформи има в следните сектори: „Транспорт“ и „Таксиметров превоз“, „Продажба на стоки“, „Медицински грижи“, „Предоставяне на жилища за наем“, „Он-лайн услуги за обслужване на клиенти или създаване на видео съдържание“, „Почистване“, „Обучение“, „Преводачески услуги“. За близо ¼ от платформените работници доходът от ЦТП представлява над 75% от общия им доход. В най-масовия случай (или за 52% от платформените работници) доходът от платформена заетост е под 25% от общия доход на лицата. Друг

⁴ Авторова екстраполация на заетите в платформи лица като дял от общия брой заети в трудоспособна възраст 15-64 г. в ЕС през 2022 г., равняващ се на 197,5 млн. Лица. Този дял не е изведен в анализа на Европейската Комисия.

⁵ Евростат обхваща само 17 държави в пилотното проучване, включили се на доброволна основа (16 държави от ЕС и Норвегия). Също така Евростат използва по-малка извадка от обичайната извадка на EU-LFS.

притеснителен факт е, че осигурените лица (осигурени в социално- осигурителната система на съответната страна) от платформите са едва 14% от заетите в тях; 62% от лицата, работещи на платформа, не са покрити по никакъв начин със социални осигуровки; съответно 23% са осигуряваните, но през друго работно място (различно от ЦТП). Несъмнено ЦТП предоставят възможности за по- висока гъвкавост на работния график: $\frac{3}{4}$ от работещите през ЦТП лица заявяват, че сами определят работното си време, а останалата $\frac{1}{4}$ от тях няма възможност за самостоятелно определяне на работното време. От гл.т. на демографските характеристики на лицата, работещи през платформа, то според Евростат това са най- често лица, прекарващи между 1 и 19 часа в платформата месечно, лица с висше или средно образование, лица с определен статут на заетост (нает/самостоятелно зает/неплатен семеен работник/работодател).

Данните на Евростат показват, че платформената заетост намира разпространение сред специфични сектори на икономиката, предоставяйки на този етап по- слаба месечна ангажираност и по- нисък доход от труд, често без изплащане на социално- осигурителни вноски. Не малка част от трудещите се през платформи (около 13%) не попадат в категорията на заетите лица- т.е. те нямат договор нито с платформата, нито с какъвто и да е друг работодател.

С оглед покриване на очакванията на гражданите за поддържане на единен и приобщаващ европейски трудов пазар и с оглед спазване на заложеното в Хартата на основните права на Европейския съюз право всеки работник да получава справедливи и равни условия на труд, които зачитат неговото здраве, безопасност и достойнство, то Европейската Комисия предложи през 2021 г. приемането на нова Директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа. На 23 октомври 2024 г. Директивата е официално приета, като има целта да изпълни заложените в Европейския стълб на социалните права условия за справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Директивата въвежда мерки за улесняване на определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа; насърчава прозрачността, справедливостта, човешкия надзор, безопасността и отчетността при алгоритмичното управление на работата през платформа; подобрява прозрачността по отношение на работата през

платформа, включително в трансгранични ситуации. Тя определя минимални права, които се прилагат за всяко лице, извършващо работа през платформа в ЕС, и също така определя правила за подобряване на защитата на физическите лица във връзка с обработването на техните лични данни.

Като част от европейската общност България има задължението да въведе изискванията на приетата Директива в националното законодателство до 2 декември 2026 г. Един амбициозен план за транспониране на Директивата би включвал въвеждане на редица от нейните изисквания като общовалидни за всички компании в страната. Това ще спомогне за разбиране на логиката зад използваните автоматични алгоритми за управление на наетите лица в компаниите и ще гарантира ефективното осъществяване на правото на сдружаване и представителство пред работодателя (вкл. чрез представителите по информиране и консултиране). Защитата на правата на работещите през ЦТП е от изключително значение и на фона на текущите мащабни международни действия за изсветляване и регулиране на платформената заетост. На последната международна трудова конференция на Международната организация на труда (МОТ) беше постигнато споразумение за създаване на Конвенция за достоен труд в платформената икономика. Очаква се Конвенцията да е подкрепена и с Препоръка, което гарантира още по- широк обхват на принципите за закрила на труда в ЦТП в световен план. Очакванията са през 2026 г. представителите на правителствата, на работниците и на работодателите в МОТ да изяснят конкретните инструменти за защита на трудещите се през платформа, да изведат ясни дефиниции на ЦТП и техния обхват, както и да гарантират правото на работниците и синдикатите на достъп до информация за алгоритмичното управление в ЦТП.

Алгоритмичното управление като съществен компонент на ЦТП

В Директива 2024/2831 на ЕС относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (за кратко наричана в по- надолу в текста като Директивата) алгоритмичното управление на работещите през ЦТП се обвързва със следните две понятия: автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане

на решения. Така управлението над лицата се разпознава като приложимо чрез използването на определен тип електронни средства, интегрирани в ЦТП. Според конкретните дефиниции, съдържаща се в чл. 2, ал. 1 на Директивата, то:

„автоматизирани системи за наблюдение“ са „системи, които се използват за, или подпомагат, наблюдението, надзора или оценката, посредством електронни средства, на работата на лицата, извършващи работа през платформа, или на дейностите, извършвани в работната среда, включително чрез събиране на лични данни“

и

„автоматизирани системи за вземане на решения“ са системите „за вземане или подпомагане, чрез електронни средства, на решения, които засягат в значителна степен лицата, извършващи работа през платформа, включително условията на труд на работниците през платформа, и по-специално решения, засягащи тяхното наемане, достъпа им до възложените задачи и тяхната организация, техните доходи, включително ценообразуването на отделните задачи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, достъпа им до обучение, тяхното повишение или негов еквивалент, и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил“.

В Директивата е обособена специфична Глава, касаеща изключително алгоритмичното управление. В рамките на чл. 7 до чл. 15 са разписани специфичните направления, върху които държавите членки следва да стартират законодателна инициатива или законодателни подобрения с цел защитата на работещите през ЦТП. Съответно следва да се регулира:

- Използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения за събиране и обработване на лични данни: забранено е използването на тези системи, ако това се прави с цел предвиждане упражняването на основни права (включително свободата на сдружаване, правото

на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране) или с цел определяне на членството в синдикални организации;

- Обработването на лични данни от автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения: приложението на тази операция да се е чрез оценка на въздействието. Ако ЦТП действат като администратори съгласно определението в член 4, точка 7 от Регламент (ЕС) 2016/679⁶, се обръщат за становище към лицата, извършващи работа през платформа, и техните представители. Съответно ЦТП се задължават да предоставят изготвената оценка на представителите на работниците. Тук е от изключителна важност да се подчертае, че чл. 2 на Директивата определя като представители на работниците не само синдикатите, но и всички други представители, „които се избират свободно от работниците през платформа в съответствие с националното право и практика“.
- Видимостта на използваните автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения: ЦТП следва да информират лицата, извършващи работа през тях, представителите на работниците през платформа и, при поискване, националните компетентни органи за използването на този вид системи. Посочен е вида на информацията, която ще се предостави, като изискването е тя да е или под формата на писмен документ, или в електронна форма. Също така генерираната информация следва да е разбираема и в леснодостъпна форма. Представителите на работниците могат да изискват тази информация по всяко време.
- Човешкия надзор върху решенията на използваните автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения: изисква се, от една страна, редовен мониторинг/ надзор от страна на ЦТП. От друга страна, представителите на работниците следва най-малко на всеки две години да

⁶ Прави се препратка към Регламента на ЕС относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни.

участват в оценката на въздействието на решенията, генерирани през този тип системи. Тези представители имат и право да получат информация относно оценката. Ако надзора и оценката установят нарушение на права или висок риск от дискриминация за работещите, то ЦТП следва да предприемат коригиращи стъпки за това, вкл. изменение на използваните системи.

- Преглед от човек на решенията, взети от автоматизирана система за вземане на решения: на работещите и техните представители се гарантира право да поискат от ЦТП преразглеждане на решенията, които са взети автоматизирана система и касаят трудовото или другите правоотношения с платформата. ЦТП следва да осигури и достъп до лице за контакт за обсъждане и изясняване на фактите, обстоятелствата и причините, довели до решението на системата.
- Безопасността и здравето: ЦТП следва да гарантират, че автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения не оказват неправилен натиск върху работниците и не излагат на риск безопасността и физическото и психическото им здраве. В тази връзка ЦТП предприемат превантивни мерки, вкл. установяване на канали за подаване на сигнали от работещите през платформата.
- Информирането и консултирането на работниците: процесът на информиране и консултиране спазва изискванията, въведени през Директива 2002/14/ЕО. Допълнително на работещите през ЦТП се гарантира правото техните представители да бъдат подпомагани от експерт по техен избор в процеса на информиране и консултиране. Ако ЦТП има повече от 250 работници в съответната държава членка на ЕС, разходите за този експерт се поемат от платформата.
- Предоставянето на информация на работниците през ЦТП: когато няма представители на работниците през платформа, то ЦТП следва да информира пряко работниците за решенията, които има вероятност да доведат до въвеждане или до съществени промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения.

Алгоритмичното управление по силата на Директива 2024/2831 условно обхваща два типа системи (за наблюдение или за вземане на решения), които са автоматизирани и които пряко влияят върху правоотношенията на лицата с платформата. Сходно разбиране за алгоритмичното управление намираме и в анализ на ОИСР, според който този тип управление включва използването на софтуер, който може да включва изкуствен интелект (ИИ), за пълно или частично автоматизиране на задачи, традиционно изпълнявани от човешки мениджъри. Анализът предоставя и един от малкото налични прегледи за разпространение на този тип управление. Чрез проучване на над 6000 фирми в шест държави (Франция, Германия, Италия, Япония, Испания и САЩ) се установява широко разпространение на инструментите за алгоритмично управление в повечето изследвани страни през 2024 г. Инструментите за алгоритмично управление са широко разпространени в Съединените щати (процент на приемане от 90%) и в изследваните европейски страни (средно 79%), но са по-слабо разпространени в Япония (40%). Интензивността, с която се използват инструментите за алгоритмично управление (т.е. броят на използваните инструменти), също варира в различните страни. Интензивна употреба откриваме в Съединените щати (като повече от три четвърти от фирмите използват десет или повече от 15-те категории изследвани инструменти в проучването). За разлика от това, интензивността на употреба е умерена в Европа (като повечето фирми използват от три до пет инструмента) и ниска в Япония (като повечето фирми използват само един инструмент) (Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu, 2025).

Благодарение на европейския законодателен акт се поставят конкретни изисквания пред функционирането на тези системи. Представителите на работниците, в т.ч. синдикалните организации, се очертават като основен правен субект, който ще следи за изпълнението на регулациите, наложени през Директивата. Социалният диалог се очертава като основния крайъгълен камък за гарантиране ползите от алгоритмичното управление, но и за минимизиране на рисковете от неговото приложение. Този извод се налага и от цитирания по-горе доклад на ОИСР, който посочва и множество притеснения на мениджмънта от използването на алгоритми в сферата на човешките ресурси. Според проучването на ОИСР близо две трети от мениджърите имат поне едно притеснение относно надеждността на инструментите за алгоритмично управление, които използват.

Най-често съобщаваното притеснение е неясната отчетност в случай на грешно решение (28% от мениджърите повдигат този въпрос), невъзможността да се следва логиката на алгоритмичните решения или препоръки (27%) и неадекватна защита на физическото и психическото здраве на работниците (27%) (Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu, 2025). Синдикалното движение в Европа пък поставя като основни рискове от този тип системи възможността за оспорване на техните решения и прегледа на тези решения от човек. Ето защо с Директива 2024/2831 е постигната съществена победа, тъй като тези два компонента са изведени като права. Нека подчертаем, че преди този законодателен запис синдикатите поставиха тези две права като ключов компонент в приетото през 2020 г. Автономно рамково споразумение на европейските социални партньори относно дигитализацията⁷.

Други проблеми, които възникват вследствие на упражняването на труд през ЦТП и използваните в тях алгоритми, включват неправилно класифициране на трудовия статус (и оттук на всички осигурителни и трудови права, гарантирани през законодателствата), влияние върху физическото здраве, психо- социални рискове. Според преглед на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), то са на лице редица съдебни решения в ЕС относно статута на работещите през платформите. За да се разграничат случаите на самостоятелната заетост се разглеждат фактори като контрола на платформата върху организацията и контрола върху извършвания труд, но и възможността за налагане на санкции (примери от Франция, Италия и Испания). Съответно автономността на работещите и липсата на пряк йерархичен контрол и подчинение се използват като аргументи за отхвърляне наличието на трудово правоотношение с ЦТП (съдебни решения от Унгария и Швеция). Изследване (цит. по EU-OSHA, 2024) установява още, че алгоритмичното управление има отрицателни

⁷ Споразумението е достъпно на български език на: <https://podkrepa.org/ramkovo-sporazumenie-na-evropeiskite-socialni-partniori-za-digiralizacia/> . Споразумението залага на спазването на тези принципи при използване на изкуствен интелект от всички видове предприятия/ организации. Директивата обаче успява да пренесе тези принципи общо върху всички прилагани автоматизирани системи, регулиращи работниците. В същото време обаче Директивата има ограничен обхват- регулациите успяват да обхванат само ЦТП, а не общо всички предприятия/ организации. Ето защо контролът върху всички системи (независимо дали включват изкуствен интелект или не) във всички видове предприятия се очертава като борба, която синдикалното движение може да отстоява при транспониране на Директивата с оглед мащабен ефект върху всички трудещи се.

последници като повишено работно натоварване и натиск за бързо изпълнение, намалена автономност, чувство за несправедливост и липса на доверие. Разпределението на задачите от алгоритми (въз основа на показатели за ефективност или оценки) може да бъде дискриминационно. Алгоритмите може да не отчитат специфичните обстоятелства на работниците в т.ч. отговорности за полагане на грижи за членове на семейството или наличие на увреждания (заведени дела в италиански съдилища в Палермо и Болоня). Друг проблем е неправомерното събиране на лични данни: по-специално практики за мониторинг, стъпващи на биометрични или геолокационни данни или прехвърляне на чувствителни лични данни (включително местоположение, снимки, данни за плащане и криминални/медицински данни) към САЩ (Eurofound, 2025).

Добри практики на колективно трудово договаряне или друг тип регулации, засягащи платформените работници и прилаганите към тях алгоритми

В следващите страници ще бъдат представени преводни материали от базата данни на Eurofound. Поддържаната от Фондацията база е сред най-мощните и регулярно обновявани архиви с информация относно ЦТП в ЕС. Подбрани са примери от последните две години, но данни за действия по регулиране на платформите могат да се проследят и от преди 2020 г. Към момента повече от 400 случая са отчетени от Фондацията в рамките на разработената от нея база с данни [Eurofound Platform Economy Database](#).

Върховният съд на Обединеното кралство отсъди срещу синдикатите относно трудовия статут на доставчиците на Deliveroo

Независимият синдикат на работниците на Великобритания (Independent Workers Union of Great Britain) поиска признаване за колективно договаряне от името на доставчиците на Deliveroo, твърдейки, че те са „работници“ съгласно законодателството на Обединеното кралство. Централният арбитражен комитет отхвърли това решение, заявявайки, че те не са „работници“ поради правото им на заместване и липсата на

задължение лично да извършват услуги. Синдикатът обжалва, като позовава на права по член 11 от Европейската конвенция за правата на човека (ЕКПЧ). Синдикатът твърди, че пътниците са извършвали услуги за Deliveroo под ръководството на Deliveroo, което предполага трудово правоотношение. Съдът обаче установи, че правото на заместване е истинско и неограничено, отричайки това твърдение. На 21 ноември 2023 г. Върховният съд на Обединеното кралство се произнесе срещу Синдиката, потвърждавайки решенията на по-долните съдилища, че пътниците на Deliveroo са самонаети лица и нямат право на колективно договаряне съгласно член 11 от ЕКПЧ.

Мотивация за решението на Съда:

- Клауза за заместване: доставчиците имат истинско, неограничено право на заместване. Клаузата за заместване означава, че доставчик може да позволи на други лица да доставят поръчки чрез неговия акаунт в Deliveroo от негово име. Освен това, други аспекти, които са повлияли на решението на съда, включват възможността доставчиците да работят за множество платформи едновременно. Клаузата за заместване също така води до незаконна работа, тъй като само пътниците, които имат акаунт, трябва да преминат проверки на миналото, докато за заместниците няма нужда да са на определена възраст или да имат законно право да работят.
- Доставчиците не са задължени да извършват услуги лично.
- Доставчиците избират кога, къде и дали да работят.
- Липса на показатели за заетост: няма фиксирано работно време, няма периодични плащания и доставчиците предоставят свои собствени инструменти и оборудване.
- Няма задължение за приемане на работа: доставчиците могат да отхвърлят оферти без наказание.
- Няма контрол върху условията на труд: доставчиците решават как да изпълняват задачите и маршрутите.

Това съдебно решение се различава от подобни случаи, наблюдавани в цяла Европа, в които съдилищата са установили, че доставчиците в Deliveroo са наети, например в случая с Върховния съд на Нидерландия.

***Решение на съда: служителите на онлайн супермаркети са обхванати от
колективен трудов договор***

Нидерландският съд в Утрехт постанови, че служителите на дигитални платформи като Getir или Flink са обхванати от колективния трудов договор за сектора на супермаркетите. Решението на съда засяга дигиталните платформи, които предоставят доставки до супермаркети, по-специално Getir, Flink, Picnic и Gorillas. Съдът установи, че доставчиците в тези онлайн супермаркети, както и служителите по събиране на поръчки в магазините, са обхванати от колективния трудов договор за супермаркетите 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 се разглеждат поотделно. Поради това за служителите вече се прилагат допълнителни обезщетения, като например вечерни или неделни надбавки. Освен това решението на съда трябва да се прилага със задна дата, от 13 септември 2022 г. до 1 юли 2023 г. Организацията, която представлява платформите за доставка на хранителни стоки, E-Commerce Netherlands, обявява, че ще обжалва решението на съда.

Колективен договор, подписан от служители на Wolt в Кипър

Вследствие на множество протести на служители на Wolt в Кипър, започнали в края на 2022 г., и призив от Министерството на труда за започване на преговори, Wolt, профсъюзите, както и министерството, подписа колективен договор. Целта на колективния договор е да се подобрят условията на труд на служителите на Wolt, тъй като те не работят за Wolt, а са организирани от подизпълнители, т.нар. компании за управление на автопаркове. Докато кипърското Министерство на труда разшири призива за действие до платформите като цяло, Wolt беше единствената, която участва. Доставчиците се застъпваха за промяна, тъй като все по-често се сблъскваха с намалени

цени за доставка и непоследователно заплащане за кратки разстояния на доставка, наред с други проблеми.

Подписан е колективен трудов договор (КТД) за използване на изкуствен интелект и алгоритми

В Дания през август 2024 г. платформата Hilfr подписа нов колективен договор със синдиката 3F относно използването на изкуствен интелект (ИИ) и алгоритмично управление. Това е вторият колективен договор, подписан между 3F и Hilfr. Първият колективен договор, подписан през 2018 г.

По-конкретно, новият колективен договор уточнява, че Hilfr има право да използва ИИ при вземането на решения, както и за създаване на прогнози или оценки. Това включва възможността Hilfr да използва ИИ, за да прекрати трудовите си отношения с работник на платформата. КТД обаче регулира, 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 законно проверено. Към момента Hilfr не използва изкуствен интелект, но обмисля внедряването на технологии с ИИ в бъдеще. Колективният трудов договор може да бъде предоговорен от Hilfr и 3F до март 2025 г.

Италианският орган за защита на личните данни глобява Foodinho с 5 милиона евро за нарушения на данните на пътниците

Италианският орган за защита на данните глоби Foodinho S.r.l., компания от групата Glovo (която Delivery Hero купи през 2022 г.), с 5 милиона евро за незаконна обработка на личните данни на над 35 000 куриери чрез своята дигитална платформа. Това решение е в резултат на задълбочено разследване, иницирано от органа, което разкри, че компанията е извършила „многобройни и сериозни нарушения“ на GDPR. Преди това глобена през 2021 г. за подобни нарушения, Foodinho продължи да се занимава с няколко проблемни практики, включително:

- Изпращане на стандартизирани съобщения до куриери при деактивиране или блокиране на техните акаунти, които не ги информират за правото им да оспорят решението или да поискат възстановяване на акаунта.
- Извършване на автоматизирана обработка на данни без прилагане на мерките, изисквани от закона за използването на автоматизирани системи. Това по-специално изключва всякаква разпоредба за човешка намеса, която би позволила на куриерите да изразят мнението си или да оспорят решения, взети от системата.
- Споделяне на лични данни, включително информация за геолокация, с трети страни без предварително уведомяване на куриерите. Тези данни са били събирани и обработвани дори когато куриерите не са работили и когато приложението е работило във фонов режим.

В допълнение към тези нарушения на закона за поверителност, органът подчерта, че компанията не е спазила изискванията на член 4, параграф 1 от Закон 300/1970. Законът постановява, че всички използвани инструменти за дистанционно наблюдение трябва да са строго необходими за организационни и производствени нужди, безопасност на труда или защита на имуществото на компанията и трябва да бъдат съгласувани с представители на синдикатите или упълномощени от Националната инспекция по труда. Foodinho не е проверила тези критерии или не е инициирала необходимия процес на одобрение.

Foodinho ще трябва по-специално да преформулира съобщенията, изпращани до пътниците, когато техните акаунти са деактивирани или блокирани, и да гарантира, че решенията, взети чрез алгоритми, се проверяват от адекватно обучени оператори. Освен това Foodinho трябва да активира икона на устройствата на пътниците, показваща кога GPS е активен, и да я деактивира, когато приложението е във фонов режим.

Освен това Foodinho трябва да приеме подходящи мерки за предотвратяване на неправомерно и дискриминационно използване на механизми за репутация, основани на обратна връзка от клиенти, и да спазва законовите разпоредби относно дистанционното наблюдение.

Колективен трудов договор между Foodora и Синдиката на транспортните работници в Швеция

Платформата Foodora подписа колективен договор със Синдиката на транспортните работници в Швеция на 25 февруари 2021 г., превръщайки се в първата платформа в Швеция, обвързана с колективен трудов договор. По-конкретно КТД регулира общите условия на труд и заплащане на терминалните работници, автомобилните превозвачи и доставчиците. Куриерите с велосипеди и мотопеди не са обхванати от споразумението. Страните постигнаха и отделно споразумение за куриерите с велосипеди и мотопеди. Споразумението дава на куриерите право на фиксирано почасово заплащане и фиксирана премия за всяка доставка, както и на право на пенсия, платен отпуск и годишно увеличение на заплатите.

Когато беше подписан, КТД 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 него, тъй като много куриери са наети формално от отделна компания, Hungry Delivery (сега DH Logistics, чиято компания майка е Foodora). След подписването на КТД, Foodora е прехвърлила по-голямата част от дейността си на куриерски фирми, които не са под обхвата на договора, което отслабва неговото въздействие. КТД е в сила до април 2023 г. През май 2023 г. Foodora и Шведският синдикат на транспортните работници постигнаха нов КТД, който е в сила до април 2025 г.

Уволнени работници заведоха дело срещу Uber Eats

През ноември 2024 г. шестнадесет бивши служители на Uber Eats заведоха дело в Първоинстанционния съд в Брюксел, търсейки информация за данните, събрани от компанията, и как те са повлияли на решенията за изключването им от платформата. Работниците, подкрепени от синдиката CSC, фондация EgaliBrity, Информационния център за народно образование (CIEP-B) и Лигата за правата на човека, твърдят, че са били блокирани от продължаване на доставките без адекватно обяснение или

възможност да обсъдят прекъсването с платформата. Те искат достъп до данните, събрани от Uber Eats, включително подробности за взетите автоматизирани решения, логиката на профилиране и начина на разпределение на доставките, в съответствие с GDPR. Работниците също така искат отмяна на всички решения за деактивиране на профила, взети без достатъчна човешка намеса.

Платформата за доставка на храна Wolt е отговорна за условията на труд на своите куриери, според Шведския апелативен съд.

Решението на съда е последвано от обжалване на Wolt срещу заповед на Шведския орган за работна среда. През октомври 2022 г. органът е издал заповед срещу Wolt и други платформи да предприемат определени мерки за подобряване на условията на труд на своите куриери. Органът е преценил, че Wolt трябва да се счита за работодател на куриерите и следователно да носи отговорност за тяхното здраве и безопасност съгласно Закона за работната среда. Заповедта включва глоба от 200 000 шведски крони (18 220 евро).

През 2023 г. Административният съд на Гьотеборг се е произнесъл в полза на Wolt, като е заявил, че компанията няма значителен контрол върху куриерите и следователно не е отговорна за тяхната работна среда. Апелативният съд обаче сега е отменил това решение. Апелативният съд е постановил, че куриерите, работещи чрез Invoicery AB, се считат за наеман труд, което прави Wolt отговорна за условията им на труд. Освен това съдът прекласифицира независимите изпълнители като наети, позовавайки се на значителния контрол на Wolt върху тях чрез обучение и алгоритмични инструкции.

Deliveroo срещу INPS: Съдът в Милано нарежда плащане на осигурителни вноски за допълнителните договори

Deliveroo Italy оспорва констатациите на Италианската инспекция по труда, INPS (Социално осигуряване) и INAIL (Осигуряване на работното място). След трудова инспекция, Deliveroo Italy получи съвместен доклад от INPS и INAIL на 24 февруари

2021 г., в който се посочва, че допълнителните договори трябва да бъдат класифицирани съгласно законовите разпоредби, осигуряващи защита на служителите (по-специално член 2 от Законодателен декрет 81/2015 - обхващащ „хетероорганизиран“ или организиран от клиенти сътрудничество) за периода от януари 2016 г. до октомври 2020 г. Впоследствие на 8 април 2021 г., Deliveroo получи втори доклад, съдържащ официално искане за плащане на 68 160 875,05 евро предполагаеми неплатени осигурителни вноски (предимно отнасящи се до INPS) въз основа на първоначалната класификация. Deliveroo предприе съдебни действия, за да оспори валидността на тези констатации от инспекцията, класификацията на допълнителните договори и произтичащите от това финансови изисквания. Това е решение от първа инстанция на Трудовата секция на Миланския съд (Tribunale di Milano, Sezione Lavoro) по дело № 3237/2023.

Deliveroo представи следните причини, за да твърди, че доставчиците му са автономни и не подлежат на правилата за служителите:

- Свобода по отношение на работния график: доставчиците са били свободни да решават дали, кога, къде и за колко време искат да използват приложението и да бъдат на разположение за доставки. Те са резервирали налични часови слотове („слот“) чрез приложението.
- Без задължение за изпълнение: доставчиците са могли свободно да приемат, отхвърлят или игнорират заявки за доставка, предлагани чрез приложението, дори в рамките на резервиран слот, без отрицателни последици.
- Свобода на изпълнение: след като доставката бъде приета, доставчиците могат да изберат свой собствен маршрут.
- Без изключителност: доставчиците са били свободни да работят за конкурентни платформи или други клиенти.
- Използване на собствено оборудване: доставчиците са използвали предимно собствени смартфони и често собствени превозни средства (мотоциклет, кола и др.). Въпреки че Deliveroo е предоставял марково оборудване (чанти и др.), използването му не е било стриктно налагано.

- Тълкуване на показателите за ефективност: Deliveroo твърди, че системата за класиране („оценка за отлични постижения“, базирана на надеждност и участие в пиковите часове) е повлияла само на приоритета за резервиране на бъдещи слотове, а не на самото възлагане на работа или на оценката на качеството. Те отрекоха, че тя функционира като класация за качество.

Съдът се произнесе до голяма степен против Deliveroo и в полза на основното заключение на Инспекцията по труда/институциите за социално осигуряване относно прилагането на защитата на служителите съгласно член 2. Той обаче промени начина, по който трябва да се изчисляват финансовите последици (вноски). Съдът установи, че връзката попада в обхвата на член 2 от D.Lgs. 81/2015 („хетероорганизация“), което означава, че се прилагат правила за наетите. Основни причини:

- Автономия само в „генетичната фаза“: доставчиците са имали свобода само да решават дали и кога да работят („генетичната“ фаза).
- Липса на автономност във „Функционална/Изпълнителна фаза“ (Хетероорганизация): след като е влязъл в системата и е приел поръчка, изпълнението на задачата от страна на доставчиците е било силно организирано и контролирано от платформата на Deliveroo.
- Ръководство/Контрол чрез приложение: приложението е диктувало прецизен, стъпка по стъпка работен процес (потвърждаване на пристигане в ресторанта, потвърждаване на вземане, потвърждаване на доставка до клиента чрез щракване върху бутони).
- Контрол чрез мониторинг: непрекъснато GPS проследяване по време на доставка. Приоритетът за резервация на слотовете е бил повлиян от производителността чрез класиране. Необходимост от регистрация в рамките на 15 минути от началото на слота.
- Ръководство/Контрол чрез правила: насоки за поведение (уважение, чистота, безопасност на движението), предоставени чрез ръководства/видеоклипове.
- Организиране/Ръководство чрез управление на задачи: поръчките са били разпределени от платформата въз основа на местоположението; доставчиците

обикновено не са могли да обработват множество поръчки, освен ако не са били разпределени като такива от платформата.

- Платформата диктува „Как“: Съдът установи, че едностранното налагане от платформата на метода на изпълнение („modalità di esecuzione“) е ключовият елемент, задействащ член 2. Това ниво на организация от страна на клиента (Deliveroo) прави доставчикът наето лице, нуждаещо се от защита.

Макар че потвърди класификацията по член 2, съдът се произнесе против изчислението на вноските въз основа на предположението за пълно работно време. Той установи, че правилото за преобразуване на непълно работно време в пълно работно време (чл. 10 от D.Lgs 81/2015) е несъвместимо със свободата на доставчиците да избират колко да работят (автономия на „генетична фаза“). Следователно вноските се дължат само за действително отработените часове (от влизане до излизане). Случаят засяга приблизително 60 000 доставчици.

Указ за създаване на система за събиране на данни за френските цифрови трудови платформи

Указ № 2024-388 от 25 април 2024 г. установява официалната система и правното основание за специфични цифрови платформи за събиране и предаване на статистически данни за техните дейности и самостоятелно заетите работници, по-специално в секторите на транспорта с шофьор и доставката на стоки. Указът изисква цифровите платформи за труд да събират и предават статистически данни, свързани с техните операции и дейностите на самостоятелно заетите работници, на Службата за социални отношения на платформите за заетост (ARPE). Той упълномощава съответните платформи да обработват лични данни и данни за дейността за тази цел и упълномощава ARPE да получава и анализира тези данни, за да изготвя статистически отчети, насочени към подкрепа на социалния диалог в тези сектори. В него изрично се посочва, че подробният списък с необходимите статистически данни ще бъде посочен в отделна министерска заповед Arrêté (Заповед) от 25 април 2024 г.

Този указ предоставя основното правно разрешение и задължение на платформите да участват в отчитането на данни. Платформите трябва да създадат системи за спазване на изискванията. Те са официално определени като администратори на данни за този процес и трябва да информират работниците за обработката на данните съгласно законите за защита на данните (като GDPR). Те трябва да подават данни ежегодно (до 1 април) в машинно четим формат и да включват обобщени показатели, средни стойности и разпределения.

Платформата печели първото съдебно решение в Люксембург относно трудовия статус на работещите през платформата

Куриерът на голяма платформа за доставка на храна в Люксембург остава самонает, след първото съдебно решение в Люксембург относно трудовия статус на работещите през платформата. След като разгледа обстоятелствата по трудовите отношения на страните, Трудовият съд в Люксембург отхвърли искането на бивш куриер да бъде прекласифициран като нает, позовавайки се на липсата на „правна подчиненост“, централен критерий за определяне на трудовия статус съгласно люксембургското законодателство. Решението на съда е повлияно от няколко фактора, включително:

- Автономията на куриера да управлява собствения си график и да избира работното си време;
- Свободата да приема или отказва задачи, предложени от платформата, което му позволява да контролира работното си натоварване;
- Възможността да работи за други платформи или клиенти, без да е необходимо предварително одобрение от първоначалната платформа;
- Фактът, че куриерът е използвал собствено оборудване (напр. велосипед или телефон) и е поемал собствените си разходи.

Тъй като съдът се произнесе против прекласификацията, другите искания на куриера, които включват плащания със задна заплата, платен отпуск или обезщетение при прекратяване на трудовия договор, също бяха отхвърлени.

Австрия разширява трудовите права на фрилансърите

От 1 януари 2026 г. фрилансърите в Австрия ще получат значителни нови трудови защиты, включително достъп до колективни трудови договори и по-строги правила за прекратяване на договорите. Реформата, обявена от Министерството на труда и социалните въпроси, има за цел да ограничи злоупотребата с договори за фрилансъри от страна на работодателите и да установи по-справедливи минимални стандарти за заплащане и условия на труд. Новите разпоредби се прилагат само за договори, подписани на или след 1 януари 2026 г.; съществуващите договори остават непроменени. Реформата има за цел да подобри условията за около 14 000 самонаети работници, които работят подобно на наетите, но нямат ключови трудови защиты. Ходът е в отговор на нарастващия натиск за справяне с несигурната заетост, особено в бързоразвиващата се платформена икономика, с нашумели случаи, като решението на Lieferando да замени около 1000 служители с фрилансъри, което предизвика обществено недоволство и ускорени политически действия.

Новото законодателство позволява на синдикатите да договарят колективни трудови договори за заплащане, отпуски, работно време и болнични за фрилансърите. Досега фрилансърите нямали право на минимална работна заплата, платен отпуск или защита в случай на заболяване. За първи път фрилансърите, „доближаващи се до наетите по статут“, ще бъдат обхванати от колективни трудови договори, осигуряващи достъп до регулирано минимално заплащане, подобрени условия на труд и по-добра защита от произволно уволнение.

Министерството заяви, че реформата има за цел да направи използването на договори за фрилансъри – и избягването на стандартните трудови защиты – по-малко привлекателно за работодателите. Съгласно новите правила, фрилансърите трябва да получат четириседмично предизвестие, което може да се увеличи до шест седмици от втората година на трудовия стаж. През първия месец може да бъде включен пробен период, което позволява на всяка от страните да прекрати договора свободно. Прекратяването може да

се случи само на 15-ия или последния ден от всеки месец и тези права не могат да бъдат отменени с договор— въпреки че са разрешени по- благоприятни условия.

Министърът на труда Корина Шуман (SPÖ) приветства реформата като пробив за справедлив труд. Председателят на Камарата на труда Ренате Андерл я нарече „важна стъпка към по-справедливи условия на труд“. Представителите на SPÖ Клаус Зелтенхайм и Йозеф Мухич приветстваха решението, докато Маркус Петрич от синдиката *vida* предупреди, че „най-важното е как реформите се прилагат“. Синдикатът *vida* разглежда това като жизненоважен етап за подобряване на условията в несигурни сектори като доставката на храна. Петрич обаче подчерта, че реалният напредък зависи от готовността на работодателите да договорят колективни трудови договори отговорно. Тази реформа бележи повратна точка за нарастващата работна сила на свободна практика в Австрия, като по- тясно съгласува техните права с тези на наетите. Ако бъде приложена ефективно, тя би могла да намали несигурната заетост и да засили социалната защита в цялата платформена икономика. Предизвикателството сега е в осигуряването на бързо и справедливо колективно договаряне – и в това работодателите да спазват духа, а не само буквата, на новия закон.

Върховният съд на Франция постановява, че шофьорите на Uber са независими изпълнители

На 9 юли 2025 г. най- висшият съд на Франция, Касационният съд, отхвърли жалба на шофьор на Uber, който искаше връзката му с платформата да бъде прекласифицирана като трудов договор. Съдът потвърди предишно решение на Апелативния съд в Париж от 11 януари 2024 г., RG 23/02704, потвърждаващо статута на шофьора като самостоятелно зает изпълнител. Касационният съд припомни установената си съдебна практика: трудов договор е налице, когато работата се извършва при подчиненост, определена от правомощията на работодателя да дава заповеди, да контролира изпълнението и да налага санкции. Въпреки че интеграцията в организирана услуга може да показва подчиненост, това само по себе си не е достатъчно. Основните причини за това заключение бяха:

- Организиране: шофьорите свободно определят работно време, приемат/отхвърлят задачи и избират маршрути - без разпределение на задачите, наложено от платформата.
- Осигуряване на персонал: шофьорите не са обвързани от никаква клауза за изключителност и са свободни да работят за конкурентни платформи или да си намерят свои собствени частни клиенти.
- Ръководство: ревизираните механизми за определяне на тарифите и повторно свързване намалиха алгоритмичния контрол върху изпълнението на задачите.
- Контролиране: Санкциите (напр. деактивиране на акаунт) бяха реструктурирани, за да позволят незабавно повторно свързване, което намали прилагането на стандартите на платформата.

Това решение потвърждава актуализирания бизнес модел на Uber. Ситуацията обаче може да се промени в бъдеще, тъй като Франция трябва да приложи Директивата на ЕС за работата през платформи до декември 2026 г. Тази директива въвежда презумпция за трудов статус, когато е очевиден контрол върху платформата, което би могло да оспори настоящото тълкуване на съда.

Използвана литература

1. Drahokoupil, J. et. al. (2022), The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper, No. 2022.05, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/299840/1/1844727319.pdf>
2. DigitalplatformObservatory (no date), Home webpage, available at: <https://digitalplatformobservatory.org/>
3. ETUC (no date), BULGARIA: Country report 2022, available at: https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Bulgaria-EN.pdf

4. Eurofound (no date), Home page of Platform economy repository, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/platform-economy-repository>
5. Eurofound (no date). Platform economy database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/records/search?text=&keyword=algorithmic+management&keyword=collective+bargaining#search-results>
6. Eurofound (2023). UK Supreme Court rules against Union on Deliveroo riders employment status (Court ruling), Record number 4410, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/uk-supreme-court-rules-against-union-on-deliveroo-riders-employment-status-110159>
7. Eurofound (2024). Collective agreement between Foodora and Swedish Transport Workers' Union (Initiative), Record number 4444, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-between-foodora-and-swedish-transport-workers-union-110193>
8. Eurofound (2024). Collective agreement on use of AI and algorithms signed (Initiative), Record number 4438, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-on-use-of-ai-and-algorithms-signed-110187>
9. Eurofound (2024). Collective agreement signed by Wolt workers in Cyprus (Collective agreement), Record number 4437, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-signed-by-wolt-workers-in-cyprus-110186>
10. Eurofound (2024). Court ruling: online supermarket platform workers are covered by collective agreement (Court ruling), Record number 4426, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-online-supermarket-platform-workers-are-covered-by-collective-agreement-110175>
11. Eurofound (2024). Dismissed workers file lawsuit against Uber Eats (Initiative), Record number 4454, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/dismissed-workers-file-lawsuit-against-uber-eats-110203>

12. Eurofound (2024). Italy privacy authority fines Foodinho 5 million euro for rider data breaches (Administrative action), Record number 4449, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/italy-privacy-authority-fines-foodinho-5-million-euro-for-rider-data-breaches-110198>
13. Eurofound (2025), Austria extends stronger labour rights to freelancers (Legislation), Record number 4520, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/austria-extends-stronger-labour-rights-to-freelancers-110269>
14. Eurofound (2025). Court ruling: Wolt is liable as employer for work environment (Court ruling), Record number 4460, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-wolt-is-liable-as-employer-for-work-environment-110209>
15. Eurofound (2025). Decree establishing a data collection system for French digital labour platforms (Legislation), Record number 4478, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/decree-establishing-a-data-collection-system-for-french-digital-labour-platforms-110227>
16. Eurofound (2025). Deliveroo vs INPS: Milan Court orders social security contributions for riders (Court ruling), Record number 4480, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/deliveroo-vs-inps-milan-court-orders-social-security-contributions-for-riders-110229>
17. Eurofound (2025). France highest court rules that Uber drivers are independent contractors (Court ruling), Record number 4498, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-highest-court-rules-that-uber-drivers-are-independent-contractors-110247>
18. Eurofound (2025). Platform wins in Luxembourg's first court ruling on the employment status of platform workers (Court ruling), Record number 4504, Platform Economy Database, available at: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/platform-wins-in-luxembourgs-first-court-ruling-on-the-employment-status-of-platform-workers-110253>
19. Eurofound (2025). Platform work: Algorithmic management, dossier, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/platform-work-algorithmic-management>

20. EUR-Lex (2021), COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EXECUTIVE SUMMARY OF THE IMPACT ASSESSMENT REPORT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work SWD/2021/397 final, available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>
21. ITUC (2025), Global win for workers: ILO agrees to negotiate binding standards for platform workers, available at: <https://www.ituc-csi.org/global-win-for-workers-ilo-agrees>
22. ITUC (no date), ITUC Factsheet, available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/campaign_factsheet_platform_workers_en_april2025.pdf?42319/94954c127c93023682ec090f0b37a576f5f29b0596e5f3070d3b7f70d4730f99
23. Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu (2025), Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey, OECD Artificial Intelligence Papers, available at: https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html

НОВИНИ ОТ ЕКП

**21 МАЙ 2025 Г.: МЕЖДИННАТА КОНФЕРЕНЦИЯ НА ЕКП ПРИЕМА
БЕЛГРАДСКАТА ДЕКЛАРАЦИЯ**

Представлявайки над 45 милиона работещи хора в 41 държави на континента, Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) е гласът на работниците в Европа. На среща в Белград, Сърбия, през май 2025 г., лидерите на профсъюзите от цяла Европа обсъдиха тревогите и приоритетите на работниците, техните семейства и общности.

Предизвикателствата, пред които са изправени работещите хора и техните профсъюзи в Европа, се увеличили след конгреса на ЕКП през 2023 г., включително лошо управлявани процеси на реструктуриране и заплахи от загуба на работни места в Европа, нарастваща криза с издръжката на живот, нови глобални и геополитически предизвикателства, допълнителни тарифи, наложени от администрацията на САЩ и атаките ѝ срещу работещите хора, продължаващата руската агресия срещу Украйна, възходът на крайната десница, нови атаки срещу работниците и правата на синдикатите от страна на работодатели и милиардери, засилен натиск за дерегулация и строги икономии. Предизвикателствата пред качествените работни места остават, някои групи са изпитали влошаване на сигурността и условията на труд, докато екстремната експлоатация и кражбата на заплати се увеличават.

Изправени пред тези предизвикателства, синдикалните лидери— членове както от Европейския съюз, така и извън него— са обединени, за да извоюват справедлива сделка за работниците на целия ни континент, да изграждат солидарност с работниците в Европа и по света и да засилят общата ни работа в солидарност, за да устоят на всякакви атаки срещу трудещите се и техните права.

Целите и приоритетите, включени в Берлинския манифест на ЕКП, са по-спешни от всякога.

Трудещите се и техните синдикати настояват, че нашето европейско бъдеще, благосъстояние и сигурност зависят от силна демокрация, индивидуални и колективни права, равенство, социален прогрес и сближаване, както и от икономическа сигурност,

която осигурява качествени работни места, справедливи заплати, доходи и пенсии, способни да поддържат пълноценен и щастлив живот: по-справедливо и по-равноправно общество. Борбата срещу социалния дъмпинг, несигурността на работните места и неравенството трябва да бъде засилена.

Силни и обвързващи социални минимални стандарти на ниво ЕС, социалният диалог и колективното договаряне, правата на синдикатите и работниците, информирането и консултирането, здравословните и безопасни условия на труд, както и стабилната социална защита и дългосрочните грижи, универсалният достъп до висококачествени обществени услуги, са ключови за постигането на тези цели.

ЕС трябва да изпълни обещанието си да създаде възходяща социална конвергенция. Поради това трудещите се и техните синдикати настояват за пълното прилагане на Европейския стълб на социалните права, включително чрез нови законодателни мерки на ЕС. Колективното договаряне трябва да бъде засилено, включително чрез ефективно прилагане на Директивата за минималната работна заплата и пълноценно използване на националните планове за действие за постепенно достигане на 80% обхват на колективното договаряне, за да се защитят по-добре работниците.

Винаги ще защитаваме правата на синдикатите и ще реагираме на разбиването на синдикатите и атаките срещу правото на стачка. Ще насърчаваме демокрацията и равенството на работното място като хоризонтално изискване в публичния и частния сектор. Укрепването на правата на информация, консултации и участие на синдикатите и представителите на работниците във всички съответни области и сектори остава ключов приоритет.

Трябва също така да защитим бъдещите поколения и да им дадем надежда, особено като се справим с причините и последиците от изменението на климата, като същевременно създаваме качествени работни места, осигуряваме достъпни и адекватни жилища за всички и укрепваме европейския икономически и индустриален капацитет—осигурявайки справедлив преход и предвиждане и управление на промените.

Последните политически събития в Европа и по света са предупреждения, че мирът, социалната справедливост и сигурността са невъзможни без справедлива икономика, която цени равенството и преразпределението на заплатите и богатството и която

осигурява добър жизнен стандарт за работниците, пенсионерите, семействата и общностите, без по-интегрирана Европа, която защитава върховенството на закона, и без силна многостранна система, основана на международното право и правата на човека.

Силна икономика, здраво изградена върху качествени работни места и нашия социален модел, може да осигури основата за икономическия и социален успех на Европа. Ето защо са спешно необходими мащабни инвестиции със социални условия (social conditionalities), за да се стимулира социалното, икономическото и териториалното сближаване, индустриалната политика, инфраструктурата, обществените услуги, справедливия зелен и дигитален преход и знанията – от образованието и професионалното обучение до научните изследвания и иновациите. Фискалните правила на ЕС следва незабавно да бъдат спрени, за да се позволят бързи инвестиции в тези и други ключови области, следва да се разработят постоянни общи инвестиционни инструменти и да се гарантира по-справедлива система за данъчно облагане, включително данък върху финансовите трансакции и данъци върху неочакваните приходи⁸.

И не може да има празни чекове за нашите инвестиции. Европа трябва да получи повече за парите ни. Необходими са по-добри правила за обществени поръчки и социални условия, за да се гарантира, че публичните средства се използват за осигуряване на качествени работни места, обхванати от колективен трудов договор, а не за бонуси на главните изпълнителни директори или обратно изкупуване на акции.

Дерегулирана, неолиберална икономика с ниски права и ниско заплащане няма да се справи с предизвикателствата пред конкурентоспособността на Европа и ще създаде повече проблеми, отколкото решава.

⁸ Според европейският терминологичен речник IATE то данъкът върху неочакваните приходи е еднократен данък, наложен от правителството на дадена компания. Идеята е да се обхванат фирми, които са имали късмета да се възползват от нещо, за което не са били отговорни - с други думи, неочаквани приходи. Енергийните компании например получават много повече пари за своя петрол и газ, отчасти защото търсенето се е увеличило с излизането на света от пандемията, но по-скоро поради опасения за доставките, причинени от руската инвазия в Украйна.

Наративът на работодателите, представящ законодателството на ЕС като обременяващо, е редуccionистки и представлява заплаха за европейския проект. Тази критика на ЕС подкопава доверието в институциите, подхранвайки евроскептицизма и крайната десница. Дерегулаторният подход към конкурентоспособността няма място в Европа. Никога няма да приемем, че правата, заплащането и условията на труд на работниците са подкопани или увредени от дерегулацията и опростяването. Така нареченият „Омнибус I“ представлява опасна дерегулаторна инициатива и директивата за корпоративна устойчивост трябва да бъде защитена.

Нашият социален модел, инвестиции и качествени работни места, както и амбициозна индустриална политика със стратегическа автономия и инициативи за осигуряване на достъпна, надеждна и чиста енергия в основата си, ще осигурят основата за устойчива конкурентоспособност и икономически и социален успех на европейския проект, а не неуспешни подходи за строги икономии или дерегулация. Както е посочено в договорите на ЕС, целта трябва да бъде изграждането на „силно конкурентна социална пазарна икономика, насочена към пълна заетост и социален прогрес“.

Защитата и укрепването на демокрацията и нейните институции е ключово за бъдещето на Европа. Демокрацията на работното място е от съществено значение. Нашата демокрация трябва да обхваща уважаван глас на работниците; глас, достатъчно силен, за да гарантира контрол върху решенията, които засягат живота им, включително на работните им места.

В светлината на заплахите от крайната десница и авторитаризма, Европа трябва да потвърди– и да не бъде тормозена– своите ценности за силен социален модел, мир, демокрация, просперитет, равенство, единство, сплотеност и приобщаване. Това включва ангажимента за осигуряване на равенство между половете, включително чрез премахване на разликите в заплащането и пенсиите между половете, както и насието и тормоза на работното място.

Европа трябва да остане глобален играч и силен двигател за социална справедливост, мир и права на човека в света, както и за откритост и солидарност. Това следва да включва подновени усилия за осигуряване на справедлив и траен мир, който да бъде постигнат съвместно с Украйна, и за насърчаване на мира в други конфликтни зони,

включително Близкия изток и Демократична република Конго. ЕКП осъжда подхода „крепост Европа“, при който личните свободи и колективните права са компрометирани, границите са плътно затворени, а миграционните политики пренебрегват правата на човека. Процесът на разширяване следва да гарантира пълно зачитане на правата на синдикатите и работниците, подкрепя за социалния диалог и колективното договаряне и пълно съответствие със социалните достижения на правото на ЕС.

ЕКП и нейните филиали ще засилят усилията и инициативите, включително чрез мобилизиране на работещите хора, за да изградят Европа, основана на сътрудничество и солидарност, която е по-справедлива за работниците и гражданите днес и утре.

Европа, където всички хора– независимо какво правят, откъде са, кого обичат– са напълно уважавани и се възползват от европейските ценности, които изповядваме.

Европа, където нашите колективни усилия, глас и интелигентност са мобилизирани, за да създадат справедлива, устойчива, безопасна и приобщаваща икономика, която е от полза за работещите– и където работниците се възползват, а не са жертва на технологичните промени.

Европа, която се занимава със социалните и осигурителни проблеми, като създава общество и икономика, подходящи за нашите хора днес и утре– безопасна, мирна, просперираща, справедлива, устойчива, уважителна и приобщаваща Европа, в която всички нейни хора се чувстват горди да подкрепят и да бъдат част от нея.

ЕКП и нейните филиали продължават да се мобилизират за справедливи условия за работниците!

За справедлива Европа с качествени работни места, по- високи заплати, засилена социална защита, отлични обществени услуги, равенство за всички, демократични идеали, силни права на работниците, колективно договаряне и социален диалог.

Нека изградим Европа, с която можем да се гордеем да предадем на бъдещите поколения.

НОВИНИ ОТ МКП

10 ФЕВРУАРИ 2025 Г.: СРЕЩА НА ВЪРХА ЗА ДЕЙСТВИЕ В ОБЛАСТТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ. ПРАВАТА НА СИНДИКАТИТЕ СА КЛЮЧОВИ ЗА ТЕХНОЛОГИЧНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ

На важна световна среща на върха за изкуствения интелект (ИИ), МКП призова за по-силно участие на работниците в начина, по който ИИ се въвежда и използва на работното място. Срещата на върха за действие в областта на ИИ, организирана от френското правителство, събра държавни глави, международни организации, мултинационални компании, синдикати и академици, за да се справят с обществените последици от ИИ.

В речта си на събитието заместник-генералният секретар на МКП Ерик Манзи подчерта необходимостта от защита и участие на работниците: „Бъдещето на труда, оформено от дигитализацията и ИИ, е неизбежно, но резултатите не са предварително определени. Въпросът не е дали тази промяна ще настъпи, а как ще бъде управлявана. И за това синдикатите на работниците са от решаващо значение. Като гарантираме, че синдикатите участват активно в тази трансформация, можем да създадем бъдеще на труда, което е едновременно приобщаващо и справедливо. Това означава зачитане на основните, демократични права на синдикатите на колективно договаряне и социален диалог. Става въпрос за демокрация на работното място, която води до технологични промени, които работят за всички. В същото време се нуждаем от силни предпазни мерки срещу неконтролираното използване на алгоритми при решенията за заетост и наблюдението на работниците. Нуждаем се от засилено регулиране на национално и международно ниво, за да защитим работниците в ерата на изкуствения интелект.“

МКП изисква:

- Работниците и техните синдикати да участват в решенията за това как изкуственият интелект ще бъде въведен и използван на работното място.
- ИИ не трябва да се използва за подкопаване на основните права, включително свободата на сдружаване и правото на организиране.
- Алгоритмичното вземане на решения не може да замени човешкия надзор, особено в области, които засягат заетостта, заплатите и условията на труд.

- По-силна международна регулация, включително обвързваща Конвенция на МОТ за достоен труд за платформената икономика – ключово искане на световното синдикално движение в навечерието на предстоящата Международна конференция по труда на МОТ през юни.

8 МАРТ 2025 Г.: МЕЖДУНАРОДЕН ДЕН НА ЖЕНАТА 2025. ТРУДОВИТЕ ПРАВА НА ЖЕНИТЕ СА ЧОВЕШКИ ПРАВА

В Международния ден на жената, МКП е солидарна с работещите жени, техните синдикати и всички прогресивни съюзнции по света в борбата за равенство между половете, права на жените и социална и икономическа справедливост за всички. В настоящия контекст на нарастващ авторитаризъм, ръст на крайнодесните политически сили, атаки срещу демокрацията и свиващо се гражданско пространство, нашата борба е по-важна от всякога.

Приета преди 30 години, [Пекинската декларация и платформа за действие](#) (Beijing Declaration and Platform for Action) остава и до днес планът за равенство между половете и човешки права на жените. Дадените обещания обаче все още не са напълно реализирани за милиони жени по света. Въпреки че са постигнати значителни крачки във всички критични области на действие на Декларацията, остават огромни предизвикателства. Те се засилиха поради глобалния отпор от страна на транснационалните движения– включително сред консервативните религиозни, граждански обществени групи и държавните участници– които се стремят да подкопаят, ерозират и дори да отменят трудно спечелените постижения в областта на правата на жените и равенството между половете. Дори самата концепция за пол и равенство между половете е подложена на атака през последните години, тъй като тези движения набират сила.

Тази негативна реакция доведе до ограничения на репродуктивните права, увеличаване на насилието и тормоза, основани на пола, заплахи за образованието за равенство между половете и достъпа на жените до образование, както и до нарастваща популистка

реторика, която затвърждава или поддържа консервативните патриархални норми, подхранвайки женомразци, антифеминистки, анти-ЛГБТКИ+ и антирепродуктивни настроения.

Профсъюзите изиграха ключова роля в борбата за равенство между половете в света на труда и извън него, като гарантират, че всички хора, независимо от пол, класа, раса, мигрантски статус или други основания, могат да участват равнопоставено. Ние сме ангажирани да продължим да водим стремежа към пълно изпълнение на амбициозните цели, определени в Платформата за действие от Пекин.

69-ата сесия на Комисията на ООН за статута на жените ще преразгледа изпълнението на Платформата за действие от Пекин. Изключително важно е да се гарантира, че предстоящата декларация „Пекин+30“ подкрепя исканията на работниците за нов социален договор, основан на програма за трансформация на пола, и е напълно съобразена с Програмата за Цели за устойчиво развитие (ЦУР) до 2030 г., по-специално ЦУР 8 за достойния труд, ЦУР 5 за равенство между половете и ЦУР 4 за образование и професионално обучение.

МКП призовава правителствата да:

- Напреднат в равенството между половете за социална справедливост, демокрация и мир, за да изградят свят, свободен от всички форми на дискриминация, основана на пола, включително пресичащи се форми на дискриминация, екстремизъм, насилие и нетолерантност.
- Утвърдят правата на работниците като човешки права, като спазват стандартите на МОТ и основните принципи и права на работното място, по-специално правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне и правото на стачка.
- Осигурят универсален достъп до социална закрил и качествени обществени услуги.
- Осигурят достойна работа за жените, включително чрез адекватни инвестиции в националните политики за заетост, формализация, водена от работниците, публични инвестиции в комплексни системи за грижи и регулиране на цифровия преход.

- Постигане на равно заплащане за труд с равна стойност за всички, включително чрез минимална работна заплата, равнопоставеност в заплащането, прозрачност на заплащането и антидискриминационно законодателство, както и кампании, насочени към дискриминацията, основана на пола, и стереотипите на работното място и в обществото.
- Елиминиране на насилието и тормоза, основани на пола, в света на труда чрез ратифициране и ефективно прилагане на Конвенция 190 на МОТ и Препоръка 206.

В този важен момент МКП обявява и старта на новата си кампания „Жените в лидерството“. Жените остават недостатъчно представени на ръководни позиции в политическата, икономическата и социалната сфера, включително в синдикатите. Укрепването на женското лидерство в синдикатите е от съществено значение за постигане на равенство между половете в света на труда и в обществото като цяло. Много от членовете на МКП обаче все още не са постигнали равенство между половете в лидерството. Новата кампания има за цел да увеличи представителството на жените във висшите органи за вземане на решения на членовете на МКП до следващия Световен конгрес на организацията през 2027 г. и е част от кампанията й „Демокрация, която постига резултати“.

На 8 март световното синдикално движение се присъединява към всички прогресивни съюзници– по-специално организации за правата на човека и жените и феминистки движения– призовавайки правителствата да ускорят действията си по отношение на неизпълнените обещания от Пекинската декларация и платформа за действие. Ще засилим усилията си на местно, регионално и глобално ниво, за да създадем свят, в който равенството между половете не е далечна мечта, а жива реалност за всяка жена и момиче. МКП е ангажирана с това сега и винаги.

**2 ЮНИ 2025 Г.: ПРАВТА НА РАБОТНИЦИТЕ СЕ СРИВАТ ПО СВЕТА.
ГЛОБАЛЕН ИНДЕКС НА МКП ЗА ПРАВТА 2025 Г.**

Правата на работниците намаляват на всички континенти, според Глобалния индекс на МКП за правата 2025 г., като Европа и Северна и Южна Америка регистрират най-лошите си резултати от началото на индекса през 2014 г. Само седем държави вече имат най-висока оценка от 1 за зачитане на правата на работниците, в сравнение с 39, оценени с 5. Ако настоящата тенденция продължи, никоя държава няма да има оценка 1 през следващите десет години.

Основните констатации включват:

- Три от пет глобални региона отбелязаха влошаване на условията; Северна и Южна Америка (3,68) и Европа (2,78) достигнаха най-лошите си резултати в историята. Европа продължи бързото си влошаване от 1,84 през 2014 г. – най-големият спад, наблюдаван във всеки регион по света през последните 10 години.
- Само седем от 151 анкетирани държави (по-малко от 5%) получиха най-висока оценка от 1 – в сравнение с 18 преди десетилетие.
- 10-те най-лоши държави за работещите са: Бангладеш, Беларус, Еквадор, Египет, Есватини, Мианмар, Нигерия, Филипините, Тунис и Турция.
- Най-лошият регион в света за работещите хора е Близкия изток и Северна Африка, със средна оценка от 4,68.
- Смъртни случаи на синдикалисти са регистрирани в Камерун, Колумбия, Гватемала, Перу и Южна Африка.
- 87% от държавите са нарушили правото на стачка; 80% са нарушили правото на колективно договаряне.
- Достъпът на работниците до правосъдие е бил ограничен в 72% от държавите, най-лошото ниво, регистрирано някога.
- В 12 държави условията са се влошили толкова силно поради конфликт и съответния колапс на върховенството на закона, че сега те имат най-ниския възможен рейтинг от 5+. Тези държави са Афганистан, Бурунди, Централноафриканската република, Хаити, Либия, Мианмар, Палестина, Сомалия, Южен Судан, Судан, Сирия, Йемен.

- Само три държави са подобрили рейтинга си през 2025 г.: Австралия (2), Мексико (3) и Оман (3).
- 75% от държавите изключват работниците от правото да създават или да се присъединяват към профсъюз.
- 74% от държавите възпрепятстват регистрацията на синдикатите.
- 45% от държавите ограничават свободата на словото и събранията.
- Работници са арестувани и задържани в 71 държави.
- Работниците са преживели насилие в 40 държави.

Генералният секретар на МКП Люк Триъгълник коментира: „Индексът за глобалните права на МКП за 2025 г. разкрива резултатите от предателството на системата, изградена след Втората световна война, основана на демокрацията, правата на синдикатите и справедливостта. Правителствата си сътрудничат в десетилетия на дерегулация, неолиберализъм и пренебрегване, което води до колапс на правата на работниците. Това лиши милиони от права и проправи пътя за екстремизъм, авторитаризъм и милиардерски преврат срещу демокрацията, който сега заплашва самата демокрация. Ако този темп на упадък продължи, след десет години в света няма да остане държава с най- висок рейтинг за зачитане на правата на работниците. Това е глобален скандал, но не е неизбежен; това е умишлено решение, което може да бъде отменено. Ето защо МКП разкрива координираната атака на ултрабогатите и техните политически съюзници за манипулиране на икономиките срещу работещите хора. Не е неизбежно правата на работниците да се влошат в Индекса за права за 2026 г. Заедно, чрез силни, независими синдикати и демокрация, която е в полза на всички, можем да си върнем властта, да възстановим икономики, които служат на хората, а не на корпорациите, и да изискваме международни институции, които са отговорни пред тези, за чиято защита са създадени. Нашето движение се бори всеки ден за това бъдеще - и индексът за следващата година трябва да покаже началото на реална промяна."

Глобалният индекс на правата на МКП е цялостен преглед на правата на работниците в закона, класиращ 151 държави спрямо списък от 97 показателя, извлечени от

конвенциите на МОТ и съдебна практика и като такава е единствената база данни от този вид. Нарушенията се регистрират всяка година от април до март.

НОВИНИ ОТ МОТ

16 АПРИЛ 2025 Г.: РЪКОВОДИТЕЛИТЕ НА МОТ, МКП И МОР СТАРТИРАХА ПЪРВАТА ПО РОДА СИ ПРОГРАМА НА МОТ ОТНОСНО ЗАПЛАТА ЗА ИЗДРЪЖКА (LIVING WAGE)

Генералният директор на Международната организация на труда (МОТ) стартира първата по рода си програма за осигуряване на заплата за издръжка, заедно с генералния секретар на Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) Люк Триангел и генералния секретар на Международната организация на работодателите (МОР) Роберто Суарес Сантос. Програмата е в съответствие с тристранното споразумение от 2024 г. относно [политиките за заплати, включително осигуряването на заплата за издръжка](#).

Осигуряването на заплата за издръжка ще се основава на [методологията на МОТ](#), като се използват данни от националните статистически служби, в консултация с организациите на работодателите и работниците.

Генерален директор на МОТ Гилбърт Ф. Хунгбо коментира: „По-важно от всякога е да предприемем действия, за да гарантираме, че всеки работник получава заплата за издръжка, за да може той/тя и семейството му/й водят достоен живот“. Хунгбо допълва още: „Живеем в свят, в който неравенствата остават огромни, социалното сближаване е под натиск и където милиони работници не могат да си позволят достоен стандарт на живот за себе си и семействата си. В този контекст е по-важно от всякога да предприемем действия, за да гарантираме, че всеки работник получава заплата за издръжка, за да може той/тя и семейството му/й водят достоен живот“.

Програмата ще се стреми и към укрепване на институциите за определяне на заплатите, по-специално колективното трудово договаряне и системите за минимална работна заплата, както и към идентифициране на причините за ниското заплащане. За да помогне в това, МОТ ще създаде „хъб с данни за заплатите“ (wage data hub), подкрепяйки

процесите за определяне на заплатите, основани на доказателства, в държавите членки на МОТ.

Генералният секретар на МКП Люк Триангел коментира „Приемането на споразумение на МОТ относно заплата за издръжка представлява голям пробив за подобряване на благосъстоянието на милиони работници и техните семейства по целия свят“. Той продължава още: „Въпреки това, има много работа, която трябва да се свърши, преди обещанието за осигуряване на заплата за издръжка за всички работници да бъде реализирано“.

Генералният секретар на МОР Роберто Суарес Сантос коментира: „Концепцията за осигуряване на заплата за издръжка е важна и полезна за компаниите, работещи в световен мащаб. Нейното прилагане трябва да отчита както нуждите на работниците и техните семейства, така и икономическите реалности. Справянето с неформалната заетост и насърчаването на благоприятна среда за предприятията остават централни въпроси в този дневен ред“.

Програмата се подкрепя от Нидерландия и Германия. МОТ ще се стреми да привлече и подкрепа от нови партньори, включително други правителства, частния сектор и други заинтересовани организации.

24 АПРИЛ 2025 Г.: МОТ ПУБЛИКУВА ИНСТРУМЕНТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ОТНОСНО ЗАПЛАТА ЗА ИЗДРЪЖКА (LIVING WAGE)

Този модул за самостоятелно обучение цели да подпомогне разбирането за същността на заплата за издръжка и за принципите на МОТ за процесите на определяне на заплатите.

По-специално модулът представя:

- концепцията за заплата за издръжка;
- основните характеристики на методологиите за измерване на заплата за издръжка и принципите, които тези методологии трябва да следват;
- къде се прилага заплата за издръжка, включително някои общи съображения относно настоящите инициативи за нейното измерване;

- Как да се операционализира заплата за издръжка в рамките на по-широкия процес на определяне на заплатите.

Модулът на MOT е достъпен [ТУК](#). Той позволява да се учи със собствено темпо, без инструктор. Неговите функционалности позволяват свободно навигиране между различните части, да се стопира и подновява обучението по всяко време.