

СОЦИАЛНИ И РЕГУЛАТОРНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ТРУДОВИТЕ ДИГИТАЛНИ ПЛАТФОРМИ

Моника Моралийска

Университет за национално
и световно стопанство
София, България
monika_moraliyska@abv.bg

РЕЗЮМЕ — През последното десетилетие дигиталните платформи, които свързват работниците с работодателите се очертаха като нова тенденция в света на труда. Те свързват предимно самостоятелно заети работници с клиенти, нуждаещи се от услуги на поискване и се оказаха способни да трансформират начина, времето и мястото, по които и където работим. Платформите на труда използват нови техники на „алгоритмично управление“, включително използването на „изкуствен интелект“. Това също има последици за традиционния вид работа. В настоящото изследване са анализирани предпоставките за възникването и разпространението на дигиталните трудови платформи, различните им разновидности и последствията за социалната защита на заетите през тези платформи. Дадени са примери за добри практики в различни държави за преодоляване чрез регулации на тези социални предизвикателства пред работещите.

Ключови думи: дигитални трудови платформи, социална защита, социални предизвикателства

SOCIAL AND REGULATORY CHALLENGES TO DIGITAL LABOR DIGITAL PLATFORMS

Monika Moraliyska

University of national and world economy
Sofia, Bulgaria
Monika_moraliyska@abv.bg

ABSTRACT— Over the last decade, digital platforms that connect workers to employers have emerged as a new trend in the world of work. They connect mostly self-employed workers with clients in need of on-demand services and have been able to transform the way, time and place where and where we work.

Labor platforms use new "algorithmic control" techniques, including the use of "artificial intelligence". This also has implications for the traditional type of work.

The present study analyzes the prerequisites for the emergence and spread of digital work platforms, their different varieties and the consequences for the social protection of employees through these platforms. Examples of good practices in different countries for overcoming these social challenges to workers through regulations are given.

Keywords: digital labour platforms, social challenges, social protection

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Една от основните трансформации и промени в света на труда през последното десетилетие е появата на дигиталните (онлайн) платформи за труд. Тази нова форма на работа се различава значително от съществуващите бизнес модели, както и от традиционните стандартни форми на заетост. Работата през дигитални платформи предоставя на работниците възможност да работят от всяко място и по всяко време и да се заемат с каквото е подходящо тях. Съществуват обаче и някои рискове от ангажирането с такава работа по отношение на статуса им на заетост, дали получават адекватен доход, социалната им закрила и др. Възможностите и рисковете, пред които са изправени работниците, повдигат въпроси какво мотивира тези работници да предприемат тази форма на работа и какви са последиците за тях от ангажиране в такъв тип заетост. Тези и свързаните с тях въпроси са във фокуса на европейските синдикални организации, (напр. European Trade Union Institute), а от неотдавна и в темите, по които работят сериозно вече и институциите на ЕС (European Commission, European Parliament).

Целта на настоящето изследване е да определи социалните предизвикателства пред заетите през дигитални трудови платформи, произтичащи от липсваща или недостатъчно ефективна социална защита. Дадени са примери за добри практики в различни държави за преодоляване на тези социални предизвикателства чрез регулиране.

2. МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

Метологията включва дескриптивен анализ, сравнителен анализ, индукция и дедукция.

3. ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА

Общи ефекти върху трудовия пазар

На този етап не е възможно да се определи точно какво ще бъде цялостното въздействие на дигитализацията и Четвъртата индустриална революция върху икономиката, трудовите пазари и заетостта. Очаква се то да бъде диференцирано според сектора и е трудно да се направят конкретни прогнози за последиците върху различните професии и работни места.

Въпреки това, могат да се определят ясно предизвикателствата, произтичащи от въздействието на дигитализацията върху пазара на труда, и те са свързани с:

- Промените в структурата на икономиката – в резултат от технологичния напредък, глобализацията и разрастването на сектора на услугите;
- Необходимостта работната сила да се приспособява към промените, новите бизнес модели и предпочитанията на потребителите и нуждата тя да придобие нови умения;
- Промени в трудовите отношения – все по-широкото навлизане на работата от разстояние, повече възможности за работа на свободна практика и за съчетаване на няколко работни позиции, по-голяма географска мобилност, но и риск от нарастващо поляризиране на пазара на труда, с все по-голяма неравнопоставеност при заплащането и негативни последици за нискоквалифицираните работници;

- Нарастване на търсенето на пазара на труда на нови умения, изискващи модернизиране на образователните системи и разширяване на програмите за учене през целия живот, улесняващи професионалната мобилност и преодоляване на несъответствията между търсене и предлагане на умения.

В резултат се очаква да се проявят следните тенденции на пазара на труда:

- закриване на работни места в резултат от автоматизацията и роботизацията на труда;
- създаване на работни места в нови сектори, създаването на нови продукти и услуги;
- промяна в работните места и изискванията към работниците в резултат от дигитализацията и новите форми на управление;
- промяна на вида на работните места: цифрови платформи, краудсорсинг, „споделена икономика“ и др. (European Trade Union Institute, 2016).

Ефекти върху формата на заетост

Налице е нарастващо разнообразие в трудовите договори и различните видове заетост в резултат от дигитализацията, която не само променя заетостта и професиите по същество, но служи и като средство за работа от разстояние. В голяма степен модерните технологии и дигитализацията се в основата на новите тенденции в заетостта, при които се наблюдава:

- Увеличаване на новите и нестандартни форми на заетост;
- Увеличение на непълно работно време и временна заетост;
- Увеличаване на самостоятелната заетост;
- Увеличение на работата през платформа.

Новите форми на заетост и работата от разстояние има значителни предимства. Един от положителните ефекти е, че заетите могат да избират да работят (съответно да живеят) в населено място, където разходите за труд и живот са по-ниски. От своя страна, това е фактор за икономическо развитие и подобряване на икономическото сближаване на регионите, тий като би могло да доведе до заселване на обезлюдени и слоборазвити райони в страната. Друг благоприятен ефект е възможността уязвими групи (хора с увреждания, хора, грижещи се за малки деца или болен в семейството и други) да се включват в пазара на труда.

От друга страна, силно изразени негативни ефекти, някои от които са вече налице, се очакват да засегнат заетостта в световен мащаб. Сред тях са: загубата на работни места и изчезването на някои професии в резултат от автоматизацията и роботизацията на труда, засилващата се необходимост от нови умения на работниците, произтичащи от дигитализацията и навлизането на нови технологии във всички области на икономиката и обществото, както и все по-голям риск от нарастване на неравенствата (поради повече аутсорсинг от фирмите).

Разпространението на заетостта през платформа се стимулира чрез търсене на такава заетост както от работодателите, така и от работещите.

Мотивите за предлагане на нестандартна заетост от страна на работодателите са свързани с по-лесното възлагане на работа на външни изпълнители, икономии чрез наемане на специализирани работници за несъществени дейности и увеличени стимули за аутсорсинг на определени дейности (някои от тях са свързани с оптимизиране на разходите, а други целят да избегнат нарастващото неравенство във фирмата между високо и нискоквалифицираните работни места).

Мотивите за предлагането на нестандартни форми на заетост от страна на работниците са свързани с възможността за алтернативни условия на работа или гъвкавост на работното място (по-често се наблюдава сред по-възрастните и по-високообразованите работници), с повишена загриженост относно баланса между професионалния и личния живот на работещите и с новите възможности за започване на микробизнес онлайн.

Ефекти върху доходното неравенство

Бързото технологично развитие и дигитализацията водят до пълната автоматизация на производството и заместването на човешкия труд с машини не само при нискоквалифицираната

работна ръка, но и при много висококвалифицирани дейности, при които роботите извършват работните процеси бързо, точно и ефективно. В резултат, на пазара на труда се очакват дисбаланси, свързани с търсенето и предлагането на специалисти и с цената на труда по професионални направления. Технологичните иновации налагат нуждата от разнообразна и високообразована работна сила с ключови и специфични знания и умения. Рутинните задачи, от друга страна, стават все по-автоматизирани. Това води не само до нарастване на търсенето на висококвалифицирани специалисти, които разработват и експлоатират тези технологии, но и до спад на търсенето на неквалифицирана работна ръка. И в двата случая разликата между заплащането на високо и нискоквалифицирана работна ръка се увеличава, което води и до увеличаване на неравенството (Goos et al., 2014).

Тази тенденция ще има отрицателно въздействие върху баланса на предлагането на труд, тъй като по-младите работници, които притежават нови умения, стават по-оскъдни. Междувременно по-възрастните работници с по-нискоквалифицирани и нископлатени професии ще се увеличат през следващите години, което предполага, че социалното неравенство ще нарасне допълнително (Moraliyska, 2020).

В много напреднали икономики, включително европейски, процесът на поляризация на работните места допринася за нарастващото неравенство (Acemoglu et al., 2011). Масовото въвеждане на работи и високи технологии отслабва преговорната сила на работниците и заплашва да изтласка нивата им на заплати под социално приемливия праг, особено за неквалифицирани работници (Sundararajan, 2017). В дългосрочен план негативният ефект от дигитализацията и автоматизацията на работния процес би могъл да се преодолее по-ефективно ако работниците притежават част от машините, които са ги заменили, в допълнение на политиките за преразпределяне на доходите (Костов, 2018).

Широкото навлизане на цифровите платформи (в резултат от дигитализацията) също е фактор за намаляване на заплатите и социалната сигурност, следователно за увеличаване на неравенството, тъй като работните места могат да бъдат прехвърлени на много независими и по-социално уязвими работници със статут на външни изпълнители. Новите форми на заетост осигуряват по-ниска социална защита на работниците и по-слаба сила на договаряне, тъй като те обикновено не са представени в профсъюзите (International Labor Organization, 2017) и се уреждат извън трудовото законодателство. В някои случаи цифровите платформи позволяват да разпределят задачи сред работници на свободна практика, които са по-ниско платени и незащитени.

В емпирично изследване Костов (2020) също установява, че една от причините за ръст на неравенствата в страните от ОИСР през последните десетилетия, са промените в стандартните трудови отношения, включващи ръст в самостоятелната заетост и почасовата заетост, които често произтичат от дигитализацията на обществения и икономически живот.

Други ефекти

В допълнение, пандемията от COVID-19 ускори и други тенденции, свързани с дигитализацията и променящи заетостта. На първо място, дистанционната работа и виртуалните срещи вероятно ще продължат да се провеждат, макар и по-малко интензивно, отколкото в пика на пандемията. Електронната търговия е нараснала два до пет пъти по-бързо, отколкото преди пандемията, а автоматизацията и развитието и приложението на изкуственият интелект са стимулирани от нея. Търсенето на STEM професиите (в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката) може да нарасне повече, отколкото преди пандемията, поради нарастващата нужда от професионалисти, ангажирани в създаването и управлението на дигиталните приложения и системи в икономиката и обществото.

4. ДИГИТАЛНИ ТРУДОВИ ПЛАТФОРМИ – СЪЩНОСТ И ВИДОВЕ

През последното десетилетие дигиталните платформи, които свързват работниците с работодателите се очертаха като нова тенденция в света на труда. Те свързват предимно самостоятелно заети работници с клиенти, нуждаещи се от услуги на поискване и се оказаха способни да трансформират начина, времето и мястото, по които и където работим.

Платформите на труда използват нови техники на „алгоритмично управление“, включително използването на „изкуствен интелект“. Това също има последици за традиционния вид работа.

В следващите редове са разгледани различните видове дигитални трудови платформи, класифицирани от Европейския институт на синдикатите (ETUI, 2020).

Платформи за микрозадачи

Платформите за микрозадачи имат следните характеристики:

- осигуряват достъп до голяма, гъвкава и географски разпръсната работна сила с цел изпълнение на задачи, които са чести, повтарящи се и нископлатени;
- Примерни задачи включват: гласова транскрипция, маркиране на изображения или класификация, модерирание на съдържанието, проучвания и рецензии на продукти;
- Задачите могат да се изпълняват дистанционно от работниците, необходим е достъп до интернет;
- Микрозадачите са част от по-голямо явление, наречено crowdsourcing („аутсорсинг“ и „тълпа“);
- Примерни платформи: Amazon Mechanical Turk, Clickworker и Microworkers.com.

При този вид платформи инструкциите обикновено се предоставят от клиента като част от описанието на задачата. Печалбата на платформите най-често е процент, който те начисляват на клиентите върху общата стойност на работата, публикувана на сайта.

Основните недостатъци на платформите за микрозадачи са свързани с факта, че комуникацията между работниците и клиентите, както и между работниците и платформата е лоша, и че тарифите за плащане често се определят от клиенти на платформата и по-рядко от самата платформа, което дава възможност за субективна оценка и несправедливо заплащане.

Платформи за работа на свободна практика

Платформите за работа на свободна практика имат следните характеристики:

- В тях се изпълняват задачи, които са по-малко стандартизирани и по-малко рутинни, като проектиране, компютърно програмиране или поръчково създаване на съдържание;
- Популярни платформи на свободна практика като Upwork, Fiverr или Freelancer.com предлагат възможност за професионалисти със свободни професии да предлагат своите умения; съществуват и специализирани платформи, ограничени до определени умения;
- Някои специализирани платформи изискват от работниците да докажат, че имат високо ниво на умения, за да се регистрират. Платформите предоставят на работниците възможност да създадат свой профил за търсене, рекламиращ техните умения, опит в работата и желаното заплащане;
- При този вид платформи клиентите, нуждаещи се от определена услуга, могат да се свържат директно с работниците или могат да публикуват обява за работа и да чакат наличните работници да подадат „оферта“ или заявление за работа. Работните места могат да бъдат както с кратка продължителност, както и да доведат до дългосрочни и продължаващи трудови отношения. Платформите обикновено приемат процент от общата транзакция като „такса“, която се начислява или на работника, или на клиента.

Основното предимство при този вид платформи е, че работниците и клиентите имат повече взаимодействие, по време на което могат да обсъждат условията и очакванията на договора, заплащането и друга релевантна информация.

Платформи, базирани на местоположение

Платформите, базирани на местоположение, имат следните характеристики:

- голямо разнообразие от бизнес модели на платформи;
- услугите трябва да се извършват лично от работника;
- Някои базирани на местоположение платформи свързват работниците с клиенти при поискване (напр. услуги за личен транспорт като Uber и Lyft, или за доставка на храна като Food Panda, Deliveroo или Glovo);

- В случай на транспорт и логистика, работата обикновено се стандартизира чрез платформата, която обикновено определя ставките на заплатите. Заплатите обикновено включват тарифи на парче или плащане на база разстояние. Размерите на заплатите за работниците варират в различните платформи; платформите обикновено претендират за процент от платената сума за предоставените услуги.

Платформи, базирани на състезания и конкурси

Платформите, базирани на състезания имат следните характеристики:

- клиентите обявяват нуждите си от работна ръка под формата на конкурс, отправяйки покана за конкретна задача (напр. дизайн на лого или плакат);

- В някои платформи печели само победителят; други платформи позволяват на клиентите да избират няколко победители;

- Подобен тип състезания се срещат най-често на специализирани платформи за дизайнерски услуги като Design Hill и 99designs и на сайтове за компютърно програмиране, където работниците се състезават за парични награди, точки или признание

Основен недостатък на този вид платформи е, че неизбраните работници не само не получават компенсация за времето си, но понякога техните клиентски проекти се задържат от клиента.

Платформи, действащи като пазари на съдържание

Платформите, действащи като пазари на съдържание, стават все по-популярни и се характеризират с това, че:

- хиляди хора в света работят за създаване на съдържание за такъв вид платформи, за което реално получават възнаграждение;

- По-голяма част от съдържанието се произвежда без гарантирано заплащане. След това съдържанието се монетизира чрез реклами и спонсорство или чрез създаване на фен стоки, продавани чрез онлайн платформи;

- Такива платформи не винаги са замислени като такива, но несъмнено са дигитални трудови платформи, чрез които хората генерират доходи;

Примери за такива платформи са: iStock, където фотографите могат да публикуват своите снимки онлайн за продажба; YouTube, където хората създават съдържание, което от своя страна се монетизира чрез насочена реклама, показвана на зрителите; Instagram, където влияещите в социалните медии могат да получат спонсорство за популяризиране на определени продукти на своите последователи.

5. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД СОЦИАЛНАТА ЗАЩИТА НА ЗАЕТИТЕ В ДИГИТАЛНИ ПЛАТФОРМИ

Работниците на платформи идват от много различни среди и извършват работа през дигитална платформа по различни причини.

Сред основните мотиви за работа през платформа се сочат следните предпоставки:

- Платформите предлагат възможности за допълнителни доходи (допълнителни, а за все по-вече работещи са и основен източник на доходи);
- Платформите предлагат гъвкавост на работното време;
- Понякога дигиталните платформи са единствената възможност за работа – напр. поради здравословни проблеми на работещия или поради отговорности по грижи за болен в дома;
- Дигиталните платформи се особено търсени от работещите в регионите, където няма големи възможности на местния пазар на труда.

Въпреки това, налице са редица предизвикателства пред заетите в дигитални платформи, произтичащи от липсата на гаранция за тяхната социална защита. Основни проблеми за работещите през дигитални трудови платформи се явяват следните рискове:

- Неполучаване на работната заплата;
- Неясно описание на задачите;
- Технически проблеми с платформата;
- Несправедливи оценки от клиентите;
- Лоша комуникация с работодателя/клиента;
- Психологически и социални рискове, свързани с изпълнение на задачата;
- Липса на глас на работещите при нарушение на техните права.

Тези рискове биха могли да бъдат избегнати, ако е налице регулиране, законодателни разпоредби, които да гарантират на работниците:

- Право да протестират при неплащане и да го оспорват;
- Да има механизъм за оспорване на оценките на клиентите (които често са определящи за заплащането), когато работникът ги смята за несправедливи;
- Платформите трябва да преглеждат описанията на задачите преди да бъдат публикувани;
- Прозрачен процес на комуникация с платформата;
- Трябва да се гарантира, че работниците няма да плащат разходите за загубено време/ работа ако то е в резултат от неизправност на платформата;
- Трябва да се гарантира, че задачи, които може да са психологически обезпокоителни, ясно ще бъдат посочени като такива;
- Работниците трябва да имат достъп до правнообвързващ механизъм, по който да бъдат чути – колективни права, членство в синдикати, работнически съвети и др. (ETUI, 2020).

Проучването на литературата, предоставена от синдикатите в ЕС в областта на дигиталните трудове платформи показва, че основният проблем за работниците е масовата практика работещите през платформата в най-честия случай да бъдат третираны като самостоятелно заети.

Работниците през платформи на свободна практика имат относително високи нива на контрол и автономия да планират времето си и управляват взаимоотношенията с клиенти, но много работници са жертви на погрешно класифициране, което ги причислява в категорията на самостоятелно заети, докато те са по-скоро наети. Типичен пример за това са платформите, предоставящи услуги за транспорт и доставка, където възнагражденията на заетите се определят от платформата и разпределението на работата се управлява алгоритмично от нея,

което предполага, че работниците имат слаб/ никакъв контрол върху условията на своята работа, и поради тази причина са по-скоро наети, отколкото самонаети.

Проблемът е налице и в България. Статутът на една част от работещите през дигитални трудови платформи остава неясен. Във формите на атипичната заетост, които са правно уредени в Кодекса на труда не са включени дигиталните работници, които използват онлайн платформи за извършване на работа. Законодателят е гарантирал работниците и служителите и при трите атипични форми (надомна работа, работа от разстояние или „дистанционна работа” и временна работа, чл. 107 от КТ) да имат същите трудови и синдикални права, каквито и останалите работници, но това не се отнася за дигиталните работници, които на този етап са незащитени и необхванати от българското трудово законодателство. Една немалка част от дигиталните работници работят без трудови договори, като самонаети или фалшиво самонаети, без да са регистрирани по надлежния ред. Тези губят от това, защото не могат да ползват трудови, осигурителни и синдикални права, които им предоставя трудовото законодателство, включително и колективното трудово договаряне. Необходими са законови промени, които да отговорят на нововъзникналите форми на пазара на труда и в тази връзка КНСБ предлага промени в Кодекса на труда, уреждащи правата и задълженията на дигиталния работник и за правно уреждане на работата чрез дигитални платформи (КНСБ, 2020).

6. ДОБРИ ПРАКТИКИ В РЕГУЛИРАНЕТО НА ДИГИТАЛНИТЕ ТРУДОВИ ПЛАТФОРМИ

По отношение на регулирането на работата през дигитална платформа практиката все повече се развива и обогатява на национално равнище и посочените примери в следващата точка са доказателство за това. Въпреки това, наблюденията показват, че до момента компетентните институции в отделните страни, представени по-долу, са по-ефективни по-скоро при регулирането на платформи, базирани на местоположение, отколкото при другите видове платформи за онлайн работа.

Няма единно решение на проблемите, пред които са изправени работещите през платформа, но въпреки голямото разнообразие от дигиталните трудови платформи, те имат общи характеристики, които биха могли да бъдат регулирани, сред които са: алгоритмичното управление на платформите (често се основава на системи за рейтинг и репутация), високи нива на конкуренция между работниците, статут на самостоятелно заети лица на работниците и, в много случаи, операции, чиито регулаторен статут е неясен или спорен (Drahokoupil and Piasna, 2017).

Тези общи черти предполагат, че са възможни някои „общи“ подходи на регулация и тази възможност не бива да се пренебрегва. Възражението на някои заинтересовани страни и политици, че платформената икономика е твърде разнообразна, за да бъде регулирана, не е съвсем правилно, защото традиционната икономика също е много разнообразна, но много страни имат например законодателство за минималната заплата, приложимо за всички служители, независимо от вида икономически отрасъл (Drahokoupil and Piasna 2017).

Положителен е фактът, че правните и законодателни действия не са единственото решение за регулиране на труда в платформената икономика, тъй като напредък може да се постигне и чрез други механизми, като разработването на стратегии и механизми за регулиране на работата през платформа, чрез социален диалог и доброволно саморегулиране, каквито примери също вече са наблюдават в Европа.

Казуси и решения по примера на някои европейски страни

• Пример от Испания

Испанският опит при дигиталните трудови платформи е свързан с неблагоприятни условия на труд на заетите, въпреки че се наблюдава сериозен ръст в техния брой. Основна причина през последните години броят на работниците през дигитални платформи в Испания да нарасне значително, е свързана с държавната политика след кризата от 2008 г., която осигурява икономическа помощ за насърчаване предприемачеството. Тази система позволява на почти всеки да започне да работи като самостоятелно заето лице и платформите се възползват от това. Според проучване дигиталните трудови платформи в Испания успяват да избегнат изплащането на 168 милиона евро годишно чрез прехвърляне на социалните разходи върху работниците.

Реалността е, обаче, че на много платформи работниците никога не са били предприемачи, а само хора, които се опитват да оцелеят след кризата.

Синдикатите и правителствата на национално и регионално ниво в Испания работят за по-добро регулиране на условията на труд на дигиталните платформи. Техният фокус е върху трудовия статус на доставчиците, работещи през приложения за доставка (Deliveroo, Glovo и Uber Eats). Синдикатите се стремят да докажат, че съществува ясно трудово отношение между платформите и платформени работници.

Причините, поради които испанските синдикати твърдят, че работниците, които извършват доставки, са служители, а не самонаети, са следните:

- Работата през платформата е ясно организирана (и наблюдавана) от самата платформа;

- Платформата може да „деактивира“ работниците, което може да бъде приравнено на уволнение;

- Платформите едностранно променят условията на труд;

- Между работника и платформата се подписва търговски, а не трудов договор¹.

- „Лъжата за гъвкавостта“. Дигиталните трудови платформи се рекламират като модел на автономна работа с пълна гъвкавост на графика. Неверността на тези твърдения е демонстрирана в съда със свидетелства от работници, които са работили до 70 часа седмично, за да поддържат висок резултат в платформата. Освен това, работниците не винаги са получавали работа в определените часове. Понякога търсенето е било само в четири или пет от предвидените им часове, но в тези случаи е трябвало да прекарат остатъка от деня на улицата в очакване да бъдат извикани, защото има риск да бъдат наказани от платформата, ако не се съобразят с уговорените часове. Фактът, че платформата контролира броя на работниците и отговаря за разпределяне на работата, е в подкрепа на решението на съда, че те са наети, а не самонаети работници (ETUI, 2020).

Многобройни решения на съдилищата (първа инстанция) и Висшите съдилища на правосъдието (втора инстанция) в Испания са постановили, че работниците през платформа наистина са служители. Поради обжалвания от платформите, обаче, спорът не е приключил.

¹ Съгласно испанското законодателство има две категории работници: заети (на заплата) и самостоятелно заети. Последната категория има две подкатегории: самостоятелно заети работници, които зависят от себе си, и търговци - самонаети работници, за които 75% от трудовата им дейност зависи от една компания.

Цифровите платформи наложили търговския договор (а не трудов договор), като на практика прехвърлиха социалната цена на тяхната върху работниците. Съдебните решения настояват, че този търговски договор не е израз на волята на двете страни, а по-скоро се налага на работниците от платформите. Освен това, беше установено, че първоначалното обучение, предоставено на работниците от платформите, дава ясни инструкции на работниците да се регистрират в системата като самостоятелно заети.

• Пример от Холандия

Федерацията на холандските синдикати (FNV) заведе дело срещу платформата за доставка на храна Deliveroo, твърдейки, че куриерите не са самостоятелно заети работници, а неправилно класифицирани служители.

Основанията за иска са, че Deliveroo има авторитарна позиция по отношение на куриерите - договорът между куриерите и компанията е сключен едностранно от компанията, като те нямат механизъм за промяна на условията и свобода да променят цените, които начисляват, или начина на разпределение на получените от тях поръчки. В допълнение на това, Deliveroo има контрол над куриерите, подписали с компанията.

През януари 2019 г. е взето решение в полза на FNV, с което куриерите са признати за служители. Това не само им дава право на почасови заплати, но и поставя работниците под секторен колективен договор, регулиращ професионалния превоз на стоки.

• Пример от Дания

Добрият пример от Дания е, че е извършено предефиниране на определени работници на платформи от самонаети в служители, постигнато чрез колективно договаряне.

Датският синдикат 3F и платформата за почистващи услуги Hilfr договорят колективно споразумение с разпоредба, според която работниците се преквалифицират като служители след 100 часа работа, освен ако те индивидуално не изберат да запазят статута си на самостоятелно заето лице (Hilfr, 2019).

Това представлява много подходящ и типичен за Дания подход, където социалните партньори имат дългогодишни и силни отношения на двустранни преговори и диалог. В повечето други страни съдебните спорове са много по-често срещана техника за справяне с въпросите на класификацията на заетостта.

• Пример от Франция

Закон 2016-1088 от Август 2016 г. във Франция дефинира електронните платформи и разширява индивидуалните и колективните права, включително за създаване или присъединяване към синдикат, и до работниците през платформа.

В допълнение от 2018 г. насам на работници, които са генерирали над 5099 евро приходи от продажби, им се покриват от платформата разходите за застраховка за трудова злополука. Те също получават и професионален сертификат, потвърждаващ трудовия им опит.

След приемането на този закон през януари 2017 г. е създаден съюз на шофьорите, работещи за Uber и други сходни компании, като част от по-широката транспортна федерация, което е предпоставка за пряко и положително въздействие върху колективните права на заетите в сектора.

• Пример за регулиране на общинско ниво - Ню Йорк

През последните години на общинско ниво в Ню Йорк, САЩ бяха предприети две законодателно мерки с цел осигуряване на по-голяма сигурност на доходите на работниците на платформа и на свободна практика.

Първата мярка осигурява минимално заплащане за базираните на приложения водачи на автомобили под наем (включително Uber и неговите конкуренти), като стандартът за минимално заплащане е постигнат след многогодишна кампания, организирана от шофьори и групи за застъпничество и възлиза на \$17,22 на час (представлява 45%-тно повишаване на заплатите).

Когато шофьорите смятат, че са били несправедливо заплатени, те могат да потърсят помощ от специална Комисия. Същевременно, компаниите (Uber, Lyft) трябва да предоставят данни за пътуванията и възнаграденията, за да се гарантира адекватна

компенсация. Ню Йорк също така ограничи новите регистрации за автомобили под наем, като постави временен таван на броя превозни средства.

Втората мярка включва приемането през 2017 г. на закон с наименование „Работата на свободна практика не е безплатна“ (“Freelance isn’t Free Act”), станал възможен след дългогодишна кампания на Съюза на свободните работници. Законът се отнася до договори над \$800 USD (или поредица от договори, надвишаващи този праг за период от 120 дни), при които или работникът, или клиентът са в Ню Йорк.

Законът изисква писмените договори да бъдат подписани от двете страни и осигурява защита на заплащането. В допълнение на това, се осигурява и процес, при който пострадалите работници да подават жалби, както и за ответни действия за тяхна защита.

През първата година службата, която надзирава закона, получила 264 жалби от работници на свободна практика (freelancers) и възстановила средно по \$2039 на ищец.

7. ПЕРСПЕКТИВИ

Дигитализацията променя стандартните трудови отношения и създава нови форми на заетост като почасова, самостоятелна заетост, заетост през дигитална платформа и др. и основно социално предизвикателство през идните години ще бъде осигуряването на адекватна социална защита на работещите в тези категории. Въпреки, че тези платформи създават нови и допълнителни възможности за заетост, възнаграждението често е по-ниско от минималната работна заплата, а работниците нямат стандартната социална защита подобно на трудово правоотношение.

Необходимо е да се регулират условията на този вид дигитална работа, за да се подобрят условията за работниците. Положително е, че към днешна дата вече има няколко инициативи за насърчаване на платформите и клиентите да подобрят условията на труд. Например уебсайтът и браузър Turkopticon, който работи за платформата Amazon Mechanical Turk (АМТ), който позволява на работниците да оценяват клиентите, които публикуват задачи. Друг пример е Кодексът за поведение на краудсорсинга (Crowdsourcing Code of Conduct), който е доброволно инициран от германските платформи за краудсорсинг. Подписалите го платформи също са създавали и „омбудсман“, чрез който работниците могат да разрешават свои спорове с оператори на платформи. Осигуряването на институционален механизъм за членство в синдикати и наличие на колективен трудов договор за работещите в дигиталните трудови платформи също е възможност за осигуряване на социална защита, който би могъл да преодолеемного от наблюдаваните недостатъци на този вид заетост.

В свой доклад Международната организация на труда предлага 18 критерия с цел осигуряване на достоен труд, извършван през дигиталните платформи (International Labour Organization, 2018). Те включват мерки за: преодоляване на грешната класификация на заетостта (наети вместо самонаети), разрешаване на работниците в платформата да упражняват свободата си на сдружаване и да имат права на колективно договаряне; прилагане на минимална заплата, валидна за местоположението на работниците; осигуряване на прозрачност на плащанията и таксите на платформата; гарантиране, че независимите работници на платформата имат гъвкавост и право да отказват задачи; покриване на разходи за несвършена работа в случай на технически проблеми със задачата или платформата; установяване на строги и справедливи правила в случай на неплащане; гарантиране, че условията за предоставяне на услуги са представени в разбираем формат; информирание на работниците за причините да получат неблагоприятна оценка; установяване и прилагане на ясни кодекси за поведение за всички потребители на платформата; осигуряване на право на работниците да оспорват неплащане, отрицателни оценки, резултати от квалификационен тест, обвинения в нарушения на кодекса за поведение и др.; създаване на система за преглед на клиентите, която е толкова изчерпателна, колкото и тази на работниците; гарантиране, че

инструкциите за задачите са ясни и валидирани преди публикуването им; даване на възможност на работниците по всяко време да могат да преглеждат и изтеглят в подходящ формат история на работата и оценките си; разрешаване на работниците да продължат работната връзка с клиент извън платформата, без да плащат непропорционално голяма такса; гарантиране, че клиентите и операторите на платформи реагират на запитвания на работниците своевременно, учтиво и по същество; информиране на работниците за самоличността на техните клиенти и целта на работата; и гарантиране, че задачите, които могат да бъдат психологически стресиращи и увреждащи, са ясно маркирани от операторите на платформи по стандартен начин.

Освен това докладът препоръчва три критерия за адаптиране на системите за социална защита, така че работниците в платформата да имат достъп до социално осигуряване:

1. Адаптиране на социалноосигурителните механизми за покриване на работниците във всички форми на заетост, независимо от вида на договора.

2. Използване на технология за опростяване на плащанията на социалноосигурителни вноски и обезщетения.

3. Установяване и укрепване на универсални, финансирани от данъците ни механизми за социална защита (International Labour Organization, 2018).

През декември 2018 г. Съветът на ЕС прие Препоръка за достъпа до социална защита на работниците и самонаетите. Чл. 8 и 9 на препоръката предвижда „държавите членки трябва да гарантират на работниците достъп до социална защита като се разпространи нейният формален задължителен обхват върху всички работници, без разлика от типа трудово-правно отношение“. Това означава задължителни обезщетения по болест, обезщетения за майчинство/бащинство, обезщетения за старост и инвалидност и такива при трудови злополуки и професионални заболявания. Предстои да се проследи как страните членки ще приложат този принцип.

През м. февруари 2021 г. Европейската комисия започна първи етап на консултации с европейските социални партньори за това как да бъдат подобрени условията на труд за хората, работещи през дигитални платформи. Целта на този първи етап на консултации със социалните партньори е да бъдат получени мненията на европейските социални партньори относно необходимостта от действия на ЕС, чрез които да бъдат подобрени условията на труд при работа през платформа, както и относно насоката на тези действия.

Необходимостта от подобна инициатива произтича от разбирането на Европейската комисия и другите институции на ЕС, че работата през платформи се развива бързо във все повече стопански сектори в ЕС и може да предложи по-голяма гъвкавост, възможности за трудова заетост и допълнителни доходи на хората, но е свързана и с несигурни условия на труд, изразяващи се в липсата на прозрачност и предвидимост на договорните условия, предизвикателства по отношение на здравето и безопасността, както и недостатъчен достъп до социална закрила. Според нея, цифровата информация и пандемичните мерки са подчертали допълнително необходимостта от инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд за хората, работещи през платформи.

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въз основа на направения преглед за възникването и развитието на дигиталните трудови платформи могат да се направят следните изводи:

1) Икономическите и социалните ефекти от дигитализацията са съпроводени с възникването на различни въпроси, свързани с развитието на пазара на труда, качеството на новосъздадените, променените или „изместените“ работни места, заплащането, социалното равенство и др.

2) Едно от основните притеснения е свързано с качеството на работните места в бъдеще от гледна точка на заплащането, сигурността на работното място и условията на труд. Необходимо е осъвременяване на социалните системи за посрещане на тези социални предизвикателства и осигуряването на адекватна социална защита на заетите през дигитални трудови платформи.

3) Постепенно ще бъдат въведени нови социални права, част от променящия се трудов свят, към който държавите не са добре подготвени да се адаптират. Това не е само въпрос на финансова устойчивост, но и на осигуряване на механизми за сигурност и социална защита.

Всичко изложено показва, че трябва да се съчетаят икономическите със социалните цели на ЕС, както и да се наблюдава социалното измерение на всички политически области и инструменти. Финансовото и икономическото управление се задълбочи през последните години, но то трябва да бъде съпътствано и от стабилно социално управление. Със създаването на Европейския стълб на социалните права през 2017 г. ЕС започна да работи много активно по въпросите, свързани със социалните проблеми на гражданите. Това води до концепцията за Социален съюз, чието изграждане се превръща в ключов фактор за запазване и задълбочаване на европейската интеграция. Социалната програма на ЕС за 21-ви век трябва да включи и нови въпроси като въздействието на дигитализацията върху труда, което на практика вече е в дневния ред в институциите на ЕС.

9. СЪТРУДНИЧЕСТВО

Статията е финансирана от фондация „Фридрих Еберт“ и представена на дискуссионния форум „Бъдещето на труда и дигитализацията“, организиран от фондацията съвместно с КНСБ на 1 юни 2021 г. в София, България.

10. ЛИТЕРАТУРА

Европейска комисия (2021). Защита на хората, работещи през платформи: Комисията започва първия етап на консултации със социалните партньори. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/ip_21_686

КНСБ (2020). Анализ на трудовоправния и осигурителен статут на лицата, наети при атипични форми на заетост. Available at: http://ktd.dostoentrud.org/docs/analyzes/ANALIZ_atipichni.pdf

Костов, Л. (2020). Влияние на стандартните трудови отношения върху неравенствата. Научни трудове, УНСС, Том 5, 2020 г., с. 219 – 299. (Kostov, L. (2020), „Vliyanie na standartnite trudovi otnoshenia varhu neravenstvata“, Nauchni trudove, UNSS, Том 5, 2020 г., с. 219 – 299)

Костов, Л. (2018). Индустрия 4.0 от гледна точка на синдикатите. „Индустрия 4.0: Предизвикателства и последици за икономическото и социалното развитие на България“, Фондация Фридрих Еберт, София, с. 34-39. (Kostov, L. (2018), „Industria 4.0 ot gledna tochka na sindikatite“, „Industria 4.0: Predizvikatelstva i posleditsi za ikonomicheskoto i sotsialното развитие na Bulgaria“, Fondatsia Fridrih Ebert, Sofia, s. 34-39)

Acemoglu, D. and Autor, D. (2011), Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earning”, Handbook of Labor Economics, Volume 4b. Amsterdam: Elsevier-North Holland.

Drahokoupil J. and Piasna A. (2019) Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement, Working Paper 2019.01, Brussels, ETUI.

European Trade Union Institute (2020). Working on digital labour platforms A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work. Available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/Working%20on%20digital%20labour%20platforms-A%20trade%20union%20guide%20for%20trainers%20on%20crowd-%2C%20app-%20and%20platform-based%20work_2021.pdf

European Trade Union Institute (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, Working Paper 2016.02, Brussels. ISSN: 1994-4446 (print), ISSN: 1994-4454 (electronic)

Goos, M., Manning, A. and Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104(8), pp. 2509-2526. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>

Hilfr (2019). Historic agreement: first ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark. Available at: <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>

International Labour Organization (2018). Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

Moraliyska, M. (2020). Factors for the Future of Work and Their Impact on the European Economy and Labor Market. *Eurasian Studies in Business and Economics*, in: Mehmet Huseyin Bilgin & Hakan Danis & Ender Demir & Sofia Vale (ed.), *Eurasian Economic Perspectives*, pages 297-315, Springer.