

АДАПТИРАНО  
РЪКОВОДСТВО ЗА  
ЦИФРОВИ ПЛАТФОРМИ  
И МРЕЖИ

---

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



# Партньори

---



Настоящият документ отразява възгледите само на авторите и Европейската комисия не може да носи отговорност за начина на използване на съдържащата се в него информация.



Този проект е финансиран от Европейския съюз.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Твърди се, че цифровите платформи и мрежи ще допринесат за постигане на по-добро качество на услугите за работниците, работодателите, правителствата и клиентите. Цифровите платформи могат да се използват и за свързване на работниците и работодателите за извършване на дейности по застъпничество. В контекста на домашните грижи, където голям брой работници са изолирани, цифровите платформи предоставят общо пространство за обсъждане на общи проблеми и могат да допринесат за повишени нива на организация сред работниците. Трябва също да се спомене, че цифровизацията ще изисква определено ниво на компетентност както сред работниците, така и сред работодателите. Без обучение (и необходимия хардуер) би било невъзможно да се ползват предимствата на онлайн платформите и мрежите.

Това е предизвикателство най-вече за хората със зрителни увреждания или физически ограничения, както и за тези без достъп до технологии. По последни оценки над 70 милиона души по света вече използват онлайн платформи за намиране на работа за достъп до възможности за работа и че споделената икономика в ЕС е на стойност 28 милиарда евро. Въпреки това почти няма доказателства, че тези онлайн платформи към момента допринасят за по-добри стандарти за работниците и сектора. На практика има значителен риск цифровите платформи да доведат до повече работа по заявки, по-малка сигурност на работните места и нестабилни трудови възнаграждения на работещите. Това би означавало например по-малка защита на работниците или работодателите, липса на проверки на личните досиета и липса на професионални гаранции за клиентите.



# ЦИФРОВИЗАЦИЯТА И ПРОМЕНИ НА ПДУ

Съгласно Болонската декларация на Асоциацията за развитие на помощните технологии в Европа ще бъде необходимо „да се повиши осведомеността относно помощните технологии, универсалния дизайн и достъпността като въпрос на правата на човека, като технологиите са важен и често определящ фактор хората да заявяват и да упражняват правата си“.<sup>1</sup>

Съвместната декларация на EFCI-UNI относно въздействието на цифровизацията върху заетостта в сектора на услугите за почистване и поддръжка потвърждава, че „Цифровите инструменти и мобилните устройства трябва да се използват балансирано при зачитане и насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот и психическото благосъстояние.“<sup>2</sup> Най-вече полагащите грижи работници и домашните работници, настанени в дома на работодателя, трябва да имат правото на изключване от мрежата.

Както в други промишлени сектори, съществуващите бизнес модели все повече се цифровизират и започват да се оформят нови бизнес модели, например цифровите платформи. И двете категории бизнес модели изискват адаптиране на условията на труд и механизмите на пазара на труда, както и участието на социалните партньори на различни нива.

В сектора на грижите роботиката може да се използва за помощ на работниците при вдигане на пациенти. Автономните/полуавтономните системи могат да подпомагат работещите в сектора на грижите да определят необходимите медицински и немедицински задачи. Могат да се използват и за определяне на графици и маршрутите на работниците. И в двата случая тези системи изискват повишено внимание към достоверността и прозрачността на използваните данни и алгоритми. В помощните домакински услуги роботите могат да са от помощ при извършването на различни задачи, например почистването на пода.

Датчиците и интернет на нещата могат да се използват за професионализиране на ПДУ, повишавайки привлекателността на работата, подобрявайки здравословните и безопасните условия на труд и осигурявайки висококачествени услуги. Електронните умения стават все по-важни и за подпомагане на клиентите при изпълнение на административни задачи като онлайн банкиране или използване на инструменти за автоматизация на домакинските дейности като интелигентни уреди. Могат също така да доведат до осъществяването на по-голямо наблюдение и надзор на работници и клиентите/потребителите/частните работодатели, изисквайки осъзнаването по нов начин на въздействието на тези нововъведения върху неприкосновеността на личния живот и правата на човека.

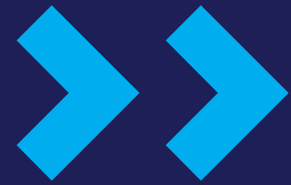
Съгласно раздел 4.4. от становището на Европейския икономически и социален комитет по собствена инициатива относно индустриалните промени в здравния сектор „Цифровите иновации, особено по отношение на здравните мобилни приложения, могат да помогнат за справяне с рискови фактори, свързани с хронични заболявания. Мобилното здраве и дистанционното наблюдение подпомагат превенцията и могат да намалят необходимостта от обременяващо лечение на по-късен етап.“<sup>3</sup>

---

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

2 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



**ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
НА ОНЛАЙН  
ПЛАТФОРМИ**

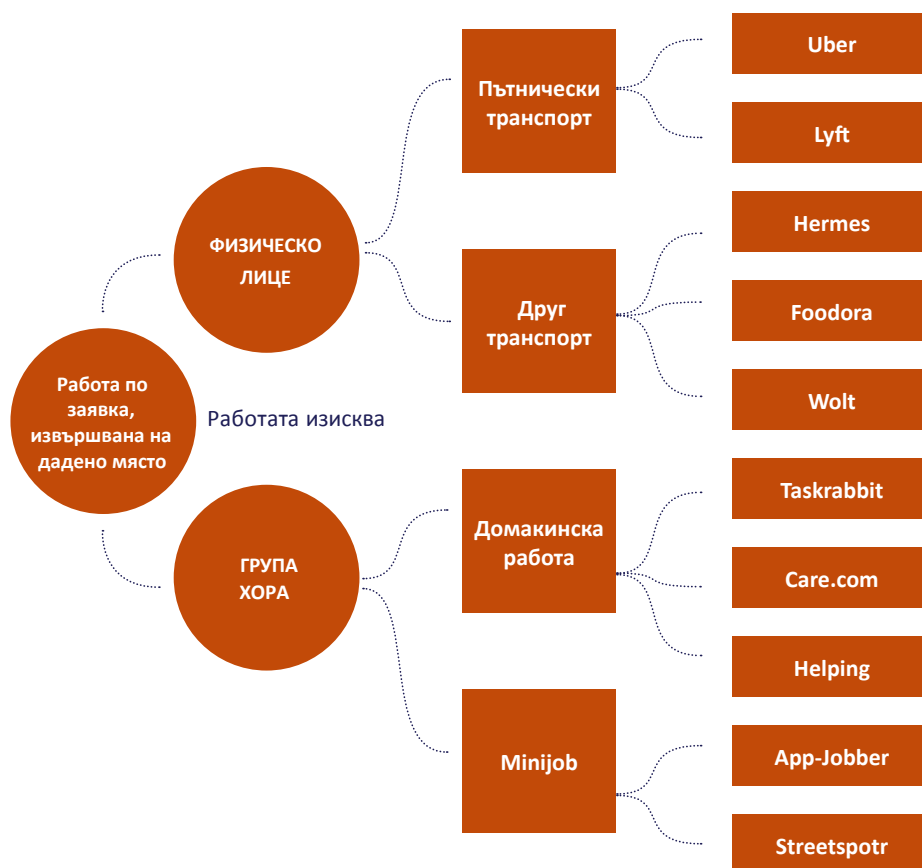
Онлайн платформите играят все по-важна роля в европейския социален и икономически живот. Над един милион работници в ЕС разчитат на платформите като основен източник на доходи. Те дават възможност на потребителите на стоки и услуги да намират онлайн информация и фирми, които да отговарят на техните нужди. Трябва обаче да внимаваме цифровите платформи да не се използват за потъпкване на правата и намаляване на възнаграждението на работниците, както и за допълнително изтласкване на работниците в изолация.

Онлайн платформите имат общи ключови характеристики, сред които използването на информационни и комуникационни технологии за улесняване на взаимодействията (включително търговските транзакции) между потребителите, събирането и използването на данни за тези взаимодействия и мрежовите ефекти, които превръщат платформите с най-голям брой потребители в най-ценни за останалите потребители.

Цифровите платформи променят начина на упражняване и управление на труда и на общуване. Работните места в икономиката на цифровите платформи често са под формата на кратки ангажименти по заявка или индивидуални задачи, които досега е възможно да са били част от по-големи блокове на упражняване на трудови задължения. Тези трудови дейности могат да се извършват или само онлайн (работа чрез облачни технологии), или като ангажименти по заявка в дома на трето лице.

Т.нар. „платформени кооперативи“ се определят като дружества, които използват уебсайт, мобилно приложение или протокол за продажба на стоки или услуги, като същевременно разчитат на демократично вземане на решения и споделена собственост на платформата от работниците и потребителите.

- **Работа чрез облачни технологии** е работа, която се извършва чрез онлайн платформа. Следователно тази трудова дейност не изисква физически контакт на нито един етап между възложителя и работника.
- **Работа по заявка** означава работа, която се извършва чрез платформа на физическо място.



Отговорните за изготвянето на политиките лица трябва да създадат регулаторни условия на равнопоставеност между платформите и „стандартния бизнес“, за да предотвратят „надпревара към дъното“ по отношение на заплатите и условията на труд, както и да гарантират бъдещето на европейския социален модел. Регулаторният контекст трябва да включва стандарти както за работниците, така и за клиентите. И двете страни трябва да бъдат взети равнопоставено под внимание.

# СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ, ИНФОРМАЦИЯ И КОНСУЛТАЦИИ



Съгласно съвместната декларация на Работодатели в областта на социалните услуги и EPSU „трансформациите към цифровизация трябва да се прилагат безопасно и отговорно с информация и консултации с работниците при инициерирането и осъществяването на такъв преход. Приемането на технически иновации зависи от способността за интегриране на новите технологии в организацията на труда и процеса на предоставяне на грижи, като същевременно се прилага цялостен подход по отношение на грижите и подкрепата на потребителите.“<sup>4</sup>

Социалните партньори в сектора на професионалното почистване (UNI Europa и EFCI) подчертават в своята съвместна декларация относно цифровизацията, че „социалният диалог и колективното договаряне ще бъдат необходим инструмент за осигуряване на успешен преход към цифровизация в сектора на услугите за почистване и поддръжка.“<sup>5</sup>

Социалният диалог и колективното договаряне трябва да се разширят и да обхванат работниците, намиращи работа чрез платформи, и дружествата, управляващи цифрови платформи. Важна стъпка би било тези работници да бъдат признати като работници в юридически план, тъй като това ще помогне да се избегнат правоотношенията като независими изпълнители.

---

<sup>4</sup> <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)



# ПРАВА ВЪВ ВРЪЗКА С ДАННИТЕ, НАДЗОР НА РАБОТНОТО МЯСТО И НАБЛЮДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ



Във връзка със събирането и използването на данни европейското законодателство за защита на данните (ОРЗД) предоставя правната рамка, съгласно която държавите членки са разработили своето национално законодателство. Работодателите са отговорни за предприемането на подходящи мерки за обезпечаване защитата на данните. Работодателите трябва да осигурят съответните нива на сигурност на ИТ системите, включително системите за наблюдение, като същевременно зачитат неприкосновеността на личния живот на работниците и служителите. Работодателите трябва също така да гарантират, че служителите са информирани за всички приложими законодателни и корпоративни правила относно защитата на данните. Отговорност на работодателите е да спазват тези правила.

Социалните партньори насърчават работодателите да обменят със служителите си и да се ангажират да предоставят информация и провеждат консултации с тях и техните представители относно въвеждането на нови технологии в бизнеса и операциите, както и използването на данни, събрани от дружества и клиенти, чрез колективно договаряне или установяването на кодекси за поведение, когато е уместно.

Правата на работниците трябва да се простират отвъд събраните данни до направените изводи с помощта на тези обобщени данни (например в алгоритми). Именно тези изводи могат да имат най-големи и най-инвазивни последици за правата и свободите на работниците по отношение на неприкосновеността на личния им живот.



**ПЛАТФОРМИ  
В СЕКТОРА НА  
ПДУ**

В сектора на ПДУ се наблюдава, че клиентите и работниците използват съществуващите онлайн платформи като Facebook за наемане на работници или за търсене на работа от страна на работниците. Бяха представени доказателства за това на организирани срещи по проект „Ad-PHS“ в Малта и Унгария. На свой ред тази тенденция подчертава и причината за съществуването на толкова малко на брой самостоятелни платформи.

За работещите жени платформите в сектора на грижите могат евентуално да им помогнат да балансират своята платена и неплатена работа по предоставяне на грижи.<sup>6</sup>

Цифровизацията в сектора на персоналните и домакинските услуги (ПДУ) означава включване на цифрови технологии в ежедневното предоставяне на социални услуги. Появата на платформи като посредници за предоставянето на ПДУ е едно от ключовите постижения на цифровизацията на сектора.

Съгласно доклада „Преносимост на цифровите решения за подобряване на интегрираните грижи в цяла Европа: идентифициране и приоритизиране на пречките и стимулиращите фактори“, цифровите платформи, подобряващи интегрираните грижи, са „цифровите платформи в сектора на здравето и благосъстоянието, които подобряват предоставянето на интегрирани грижи, дават възможност на лицето/пациента да се самоуправлява и допринасят за подобряване на сътрудничеството между лица/заинтересовани страни в екосистемата на грижите чрез управление и споделяне на генерирана от пациентите информация.“<sup>7</sup>

Такива платформи съществуват в държави като:

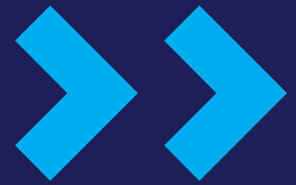
- Люксембург: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Германия: Helpling
- Ирландия: Използването на онлайн платформи се увеличи значително през последните години.<sup>8</sup> Тези платформи включват платформи, насочени към предоставянето на грижи, като Home Care Direct, Mindme и Dream Team Nannies, и платформи в сектора на помощните домакински дейности като Helpling, Laundry и Pristin.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

<sup>7</sup> <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

<sup>8</sup> Manoudi, Anna et al. (2018).

<sup>9</sup> McGuinness, Seamus et al (2018).



**ПРЕДИМСТВА И  
НЕДОСТАТЪЦИ НА  
УПРАЖНЯВАНЕТО  
НА ТРУД ЧРЕЗ  
ПЛАТФОРМИ В  
СЕКТОРА НА ПДУ**

### 6.1. Предимства на упражняването на труд чрез платформи в сектора на ПДУ

- Наемането чрез платформи запълва празнина на пазара на ПДУ;
- Това е по-лесен начин за намиране на работа в сравнение с търсенето на стандартна работа;
- Някои хора го ползват като възможност за осигуряване на допълнителни доходи;
- Работниците чрез платформи могат да имат по-голям контрол върху труда си (но не и върху начина на организиране на самата работа или работното време), могат да работят гъвкаво и да подобряват равновесието между професионалния и личния си живот. Същевременно работниците чрез платформа са изложени и на по-голям риск от несигурна заетост;
- Има доказателства, че хората я използват, за да придобият трудов стаж, да развият своите умения и да подобрят перспективите си за намиране на по-добра работа;
- Платформите могат да вдигнат административната тежест от семействата и потребителите;
- Работниците имат определени задачи и дейности;
- Съществуват стандартизирани договори;
- Платформите могат да проверяват работодателите/работниците;
- Платформите се грижат за административната работа на работодателите, но прехвърлят всички отговорности на работника.

### 6.2. Недостатъци на упражняването на труд чрез платформи в сектора на ПДУ

- Работниците чрез платформи имат значителни периоди без заплащане между задачите/клиентите – или смятат, че трябва да бъдат достъпни и да са онлайн през цялото време, за да могат да получат съответните ангажименти;
- Работниците имат ограничена правна защита като самостоятелно заети „независими изпълнители“ чрез платформи със стопанска цел;
- Цифровата работа по заявка влошава трудно изкоренимото неравенство на пазара на труда на основата на пол и расова принадлежност, подсилено чрез отзивите за репутацията на клиентите и алгоритмите на цифровите платформи, които насочват работните места и определят условията за полагане на труд на работниците чрез цифрови платформи;
- Независимите изпълнители, които работят в домовете на други хора, често са обект на сексуален тормоз. Според Александра Дж. Раванеле това се дължи отчасти на факта, че този вид работа (почистване, готвене, Airbnb и др.) се извършва в домовете на други хора, отношенията на власт не са равнопоставени, защото работниците трябва да предоставят много повече информация, отколкото потребителите на услугите, и в крайна сметка липсва регулиране предвид статута на тези работници като независими изпълнители;
- Нараства критиката около съпътстващите условия на труд, нивата на възнагражденията и разпределението на доходите и богатството;
- Доходите често са ниски и непредсказуеми, работното време може да бъде продължително и несоциално, здравословните и безопасните условия на труд може да не са регулирани адекватно и работниците често не са обхванати достатъчно от държавната система за социална закрила;
- Отваря вратата към фалшивата самостоятелна заетост;
- Само малка част от работещите чрез платформите получават местната минимална заплата;
- Повечето транзакции чрез платформите не са данъчно облагани или обхванати от социално осигуряване. Работниците също често нямат защита по отношение на здравословните и безопасните условия на труд или застраховка за трудова злополука.



**ПЛАТФОРМИТЕ  
МОГАТ ДА ПОМОГНАТ  
ЗА СПРАВЯНЕ С  
НЕОФИЦИАЛНАТА  
ЗАЕТОСТ В СЕКТОРА,  
СЪЗДАВАНЕ НА  
ПРАВНО ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
НА СЕКТОРА И  
ИЗРАВНЯВАНЕ НА  
ЗАПЛАЩАНЕТО И  
УСЛОВИЯТА**

Цифровизацията в сектора на ПДУ би могла да опрости връзките между заинтересованите страни – работодатели (частни лица и предприятия), работници, потребители, публични лица, отговори за вземане на решения, гражданското общество и др. – чрез предоставяне на надеждна информация за качеството на услугите и за правата и задълженията на всяка заинтересована страна. За да се постигне това, ще са необходими значителни усилия и намеса от страна на държавата. Посредническите платформи се използват, за да помогнат на домакинствата да намерят работници в сектора на ПДУ, но често това не означава автоматично деклариране на труда. Следователно тези посреднически платформи трябва да бъдат свързани с инструмент за цифрово деклариране, за да могат частните работодатели да декларират своите работници. Това е начин за борба с недекларирания труд. На свой ред декларирането на труда трябва автоматично да създава социални права за работниците.

### **7.1. Платформите като средство за справяне с неофициалната заетост в сектора**

В Италия около 70% от заетостта в сектора на персоналните услуги е неофициална. В страни като Нидерландия, където детегледачите са частни лица, пряко наети от физически лица и 21% от доставчиците на ПДУ не отчитат доходите си, платформите предлагат средство за регламентиране на труда и създаване на организации на работодателите.

Примери на други платформи потвърждават обратното твърдение. Куриер на велосипед „наема“ неофициално други хора, които да извършват куриерските услуги вместо него/нея (случай от Париж). Или да вземем причината, поради която Uber загуби лиценза си в Лондон – същата сива икономика сред работниците. В тези случаи това води до подхранване на допълнителна несигурност на заетостта.

### **7.2. Признаване и правно определение на сектора**

Платформите също могат да допринесат за въвеждането на правно определение на сектора на ПДУ в страните, които имат тенденцията да стандартизират и рутинизират работните процеси и дейности на голям брой работници и клиенти. Правното определение трябва изрично да включва работници, наети чрез електронни средства.

В сектора на ПДУ някои държави-членки на ЕС като Франция и Люксембург използват цифрови платформи като стимул за улесняване на декларирането на трудовата заетост за частни работодатели. Наблюдателите отбелязват, че простотата и бързината на формалностите по декларирането чрез цифровите платформи насърчава декларирането на труда и е подобрила разбирането за сектора и статистическата оценка на секторните публични политики в държавите членки и на европейско равнище. Данните, събрани от декларациите, могат да доведат до по-добро разбиране на общите условия на работа на служителите и могат да се използват за симулиране на въздействието на механизмите за деклариране върху публичните финанси.

### **7.3. Заплащане и условия**

Платформите обикновено изравняват възнагражденията за големи групи работници. Докато при куриерските услуги и споделеното пътуване това води до обезценяване на труда на хората, в ПДУ това може да създаде бариери за влизане, както и да се извърши напасване на работниците спрямо клиентите според нуждите и уменията.

В страни като Нидерландия, където съгласно WMO<sup>10</sup> бюджетите за лични грижи се определят от общините, общинските власти могат да поддържат платформи, за да гарантират, че работниците получават справедливо заплащане и че потребителите на услуги за грижи действат като отговорни работодатели.

### **7.4. Управление на качеството чрез платформи**

Не е задължително платформите да разчитат на рейтингова система, каквато обикновено се използва в приложенията за споделяно пътуване. Вместо това могат да бъдат обхванати различни измерения както от страна на потребителите, така и на доставчиците, за да се оформи цялостна картина на уменията, способностите и езичите.

В Люксембург пряко наетите служители не се нуждаят от обучение или сертифициране, докато служителите, наети чрез посреднически агенции, подлежат на проверки за качество. Стандартите могат да бъдат установени съвместно от потребителите и доставчиците на услуги и наблюдавани от публичните органи.

<sup>10</sup> Wet maatschappelijke ondersteuning (Закон за социално подпомагане) 2015 г.



**РЕГУЛИРАНЕ НА  
ПЛАТФОРМИТЕ ЗА  
НАЕМАНЕ НА ТРУД**



Тъй като по проекта за ПДУ не бяха идентифицирани различни обещаващи практики по отношение на онлайн платформите за ПДУ, следва да се проучат примери от различни сектори.

Един от основните проблеми е, че платформите третират работниците като самостоятелно заети лица. Тъй като наемането чрез платформа не се вписва в традиционните икономически структури и структури на пазара на труда, това поставя предизвикателства пред институциите и законодателството, изградено около тях. От съдилищата в различни страни е поискано да решат дали този бизнес модел създава нелоялна конкуренция за традиционните оператори и дали заобикаля трудовото законодателство.<sup>11</sup>

Съществуват различни методи за регулиране на наемането чрез платформи, чрез които могат да бъдат информирани заинтересованите страни и държавите членки при взаимодействието им с такива платформи в сектора на ПДУ:

- На 11 януари 2019 г. италиански съд се произнесе в полза на петима бивши шофьори на Foodora, принуждавайки дружеството да заплати възнагражденията им съгласно колективния трудов договор в сектора на логистиката и транспорта на стоки;
- Oxford Internet Institute учреди фондацията Fairwork за оценка на условията на труд на цифровите платформи за работа. Тя ще работи по сходен начин на фондацията Fairtrade, осигурявайки обозначение на фирмите с добри работни практики;
- Междувременно GMB сключи колективен договор с Hermes, съгласно който работниците имат възможност да останат самостоятелно заети лица или да бъдат „самостоятелно заети лица“, което им гарантира минимална заплата, представяване от профсъюз и платен отпуск;
- Решение на Върховния съд на Калифорния затруднява класифицирането на работниците като независими изпълнители. Решението потвърждава, че всеки работник, който е от основно значение за основната дейност на фирмата, трябва да бъде категоризиран като работник;
- В Ирландия влезе в сила нов закон, забраняващ използването на договори и трудови споразумения за „нула часове“;
- Три съдебни дела в Испания постановяват, че работниците чрез платформи трябва да се считат за „служители“. И по трите дела съдилищата решават, че онлайн платформите предоставят „фалшива самостоятелна заетост“ или установяват, че съществува трудово правоотношение между платформата и работника. Причината е, че дружеството е единственият притежател на информацията, съдържаща се в бизнес системата. Освен това съдилищата не разглеждат велосипедите и съоръженията на работниците като „производствени средства“, а по-скоро самата платформа като такава. И накрая, работниците не са имали автономия или контрол върху начина на упражняване на труда, а са получавали „подробни инструкции“.

---

11 За пълен преглед на решенията вижте публикацията на следния адрес: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**ПРИМЕРИ ЗА  
НАЙДОБРИ  
ПРАКТИКИ В  
ОБЛАСТТА НА  
ЗАЕТОСТТА**

Колективният трудов договор между датския синдикат 3F и Hilfr е безпрецедентен, доколкото той третира самостоятелно заетите изпълнители като работници.

12-месечният пилотен договор влиза в сила на 1 август 2018 г. С решение на органите по защита на конкуренцията обаче колективният договор е обявен за незаконен.<sup>12</sup>

В онлайн платформата Hilfr.dk, предоставяща услуги за почистване на около 1700 клиенти в Дания, са регистрирани около 450 работници.

Сред основните моменти от колективния договор са:

- минимално заплащане в размер на 141,21 датски крони (19 евро) на час
- пенсионно осигуряване
- платен отпуск
- отпуск по болест
- въвеждане на „социална добавка“ („velfærdstillæg“), която представлява парична добавка в размер на 20 крони (2,70 евро) на час към трудовото възнаграждение

Щефен Вегнер Мортенсен, съучредител на Hilfr, посочва: *„Споразумението е изключително целесъобразно от търговска гледна точка. Ако искате да привлечете най-добрите професионалисти в почистването, трябва да се отнасяте добре с тях. Добрите условия на труд, справедливото заплащане и ясните процедури за избягване на укриването на данъци твърде често се пренебрегват от фирмите, работещи чрез платформи. С този договор ние се стремим да отстраним тези недостатъци и да повишим стандарта за икономиката на цифровите платформи.“*

Тъй като бъдещето на този колективен договор е несигурно, е необходимо бъдещите проекти да идентифицират и стартират платформи за ПДУ, които повишават стандартите в сектора.

---

12 Можете да прочетете следната статия за повече информация за съдебното решение: <https://www.socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

# ОСНОВНИ ПРЕПОРЪКИ



1. Създаване на равнопоставени регулаторни условия;
2. Създаване на социален диалог и колективно договаряне във всички форми на стопанска дейност, включително платформи;
3. Потребителите и работниците трябва да могат да оценяват платформите, както и да разполагат с начин да оспорват рейтингите, които лично според тях са вредни за бъдещата им заетост;
4. Частните работодатели трябва да могат лесно да декларират своите работници чрез инструменти за онлайн деклариране, които трябва автоматично да създават същите права за тези работници, с каквито се ползват всички работници в ЕС;
5. Установяване на много по-добри права за работниците по отношение на данните и изисквания за прозрачност на данните за дружествата спрямо работниците и клиентите. Това е особено важно в сектора на грижите, където събираните данни могат да бъдат с медицински характер и следователно са изключително чувствителни;
6. Всички работници трябва да имат еднакви социални и основни права във всички форми на труд;
7. Държавите членки трябва да въведат ясни определения за онлайн платформи и да изяснят техния правен статут: кога онлайн платформите трябва да се считат за посредници и кога за доставчици на услуги?
8. Държавите членки трябва да вземат предвид различните средства, чрез които онлайн платформите упражняват контрол върху доставчиците на услуги;
9. Държавите членки трябва да решат какъв е правният статут на работниците чрез платформи. Кога те са служители и кога самостоятелно заети лица?
10. Задължение за информиране на съответните органи: онлайн платформите трябва да бъдат задължени да предават съответната информация на националните данъчни и социалноосигурителни органи в определен срок;
11. Рейтинг: задължение на онлайн платформите да бъдат по-прозрачни относно начина на създаване на рейтинги и предоставяне на възможност на работниците да предприемат действия срещу неверен рейтинг. На работниците също трябва да бъде позволено да прехвърлят своя рейтинг на други платформи, за да бъдат по-независими икономически.

# ВАЖНА ВРЪЗКА

Eurofound – Регистър на икономиката на онлайн платформите

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



Този проект е финансиран  
от Европейския съюз.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)