

Platform Reps

БЪЛГАРИЯ: Доклад за страната 2022



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

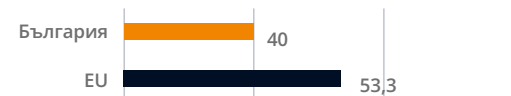


With the financial support
of the European Union

1. Контекст: Социален диалог и работа през платформи

Според Eurofound цялостното качество на социалния диалог в България е значително по-ниско в сравнение със средното за ЕС (вижте **Фигура 1** по-долу).

Фигура 1: Индекс на индустриалните отношения (2013-2017 г.)¹



Източник: [Индекс на индустриалните отношения на Eurofound](#).

Важно е да се отбележи, че измерена като дял от пълнолетното население, работата през дигитални платформи за труд (наричани по-нататък

„платформи“) в България е с един процентен пункт по-висока от средната за ЕС, възлизаща на почти десет процента (**Фигура 2**).

Фигура 2: Делът на работещите през платформи сред пълнолетното население (2021 г.)²



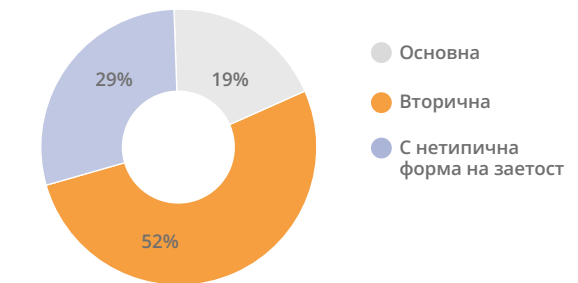
Източник: ЕК (2021 г.); Евростат.

Според оценки за 2021 г. до почти половин милион души може да са били ангажирани с работа през платформи в България през 2021 г. повече от спорадично, т.е. поне 10 часа сед-

мично или допринасящи за повече от 25% от доходите им (**Фигура 3**).³

Фигура 3: Брой и категории работещи през платформи (2021 г.)⁴

Брой работещи през платформи: 496 000



Източник: ЕК (2021 г.).

...

1. Индексът измерва общото качество на „колективното и индивидуално управление на труда и заетостта“ в четири категории, въз основа на 47 индикатора. Вижте: Eurofound (2018г.). Измерване на разновидности в индустриалните отношения в Европа: Количествен анализ. Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, стр. 1.

2. Други оценки показват значително по-ниски числа; например според ЕСИ (Европейски синдикален институт) само 3,8% от анкетираните в българското проучване са работили през платформи през 12-месечния референтен период. Вижте ЕСИ (2022 г.). [Икономиката на платформите в Европа: Резултати от второто проучване на ЕСИ за работа в интернет и платформи](#). Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) смята данните на ЕСИ за по-достоверни и счита, че данните на ЕК са надценени.

3. Цитираните числа са оценка на горната граница, базирана на резултати от проучване от 2021 г. Те обхващат всички видове работа през платформи от ниско- до висококвалифицирана и от работа на място (напр. транспорт, доставка) до онлайн работа (напр. ИКТ, въвеждане на данни, творческа работа). Вижте: ЕК (2021г.). [Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд при работа през платформа](#).

4. Работниците на основна работа работят през платформи поне 20 часа седмично или получават поне 50% от доходите си от там. Работниците на вторична работа работят между 10 и 19 часа седмично или получават между 25% и 50% от доходите си от работа през платформи. Работниците с нетипична форма на заетост прекарват по-малко от 10 часа седмично в работа през платформи и получават по-малко от 25% от доходите си през платформи.

2. Актуална правна рамка

2.1. ТРУДОВО ПРАВО

...

Кодексът на труда функционира като единствен стълб за регулиране на трудовите отношения. Въпреки това, той не определя даден служител въз основа на фактическото му състояние. Вместо това трудовото правоотношение се създава само при подписване на трудов договор. Кодексът на труда предоставя подробна информация за това какво трябва изрично да се упомене в договора, за да се определи **трудоовото правоотношение, включително**.⁵

- Местоработата
- Наименованието на длъжността и естеството на работата
- Датата на сключването му и началото на изпълнението му
- Продължителността на трудовия договор
- Размерът на основния и удължения платен годишен отпусък
- Еднакъв срок на предизвестие за прекратяване и за двете страни
- Основните и допълнителните трудови възнаграждения, както и периодичността на изплащането им

- Продължителността на работния ден или седмица

Работниците в България могат да работят и като независими изпълнители, въз основа на договори за услуги. Ключовите разлики между трудовите договори и договорите за услуги са посочени в **таблица 1** по-долу.

В случаите, когато договорите за услуги се прилагат неточно, те могат да бъдат оспорени в Инспекцията по труда и предефинирани като трудови договори, въпреки това, **тежестта е върху работниците да поемат инициатива и да докажат трудовото правоотношение**.⁶

Таблица 1: Основни положения при трудовите договори и договорите за услуги

Критерии	Трудов договор	Договор за услуга
Съдържание	<ul style="list-style-type: none">- Със служителя е сключен договор за извършване на работата.- Страните са в йерархична връзка на зависимост – служителят е длъжен да изпълнява нарежданията на работодателя.- Служителят изпълнява работата си в рамките на определеното работно време, работно място и в съответствие с характера на работата.- Служителят използва материали и консумативи, предоставени от работодателя.	<ul style="list-style-type: none">- Предметът на договора е резултатът от работата.- Страните (клиент и изпълнител) като цяло се ползват с равнопоставено положение (без подчинение).- Изпълнителят няма определено работно време и място. Единственото му задължение е да постигне резултата.- Изпълнителят използва собствени материали.
Форма	Сключен в писмен вид	Неуточнено
Възнаграждение	Редовно изплащана заплата	В зависимост от споразумението

Източник: Visionary Analytics, базирано на Ruskov & Kollegen (n.d.). [Трудов договор и договор за работа в България](#).

...

5. Чл.66 от Кодекса на труда

6. Резултати от интервю

2.2. ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, СПЕЦИФИЧНО ЗА ПЛАТФОРМИТЕ

...

Към днешна дата в България липсва специфична регулация, отнасяща се до работата през платформи. Министерството на труда и

социалната политика издаде доклад, който анализира новите форми на работа и очакваните промени в организацията на труда и заетостта, включително работата през платформи. Той установи, че работниците през платформи частично отговарят на характеристиките на трудово

правоотношение в рамките на съществуващото трудово право и правна традиция. Докладът заключава, че България трябва да изчака обща резолюция за целия ЕС, вместо да поеме инициативата за въвеждане на собствени нови разпоредби.⁷

...

7. ЕК (2021 г.). [Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд в работата на платформи.](#)

3. State-of-play of workers' rights

Работниците се ползват с различен достъп до трудови права в зависимост от статута си, както е обобщено в Таблица 2 по-долу.

Таблица 2: Статут на работниците и съответни трудови права

Статут на работник	Правно основание	Социални осигуровки	Синдикално представителство	Колективното договаряне
Служител	Трудово право	✓	✓	✓
Независим изпълнител	Гражданско право	✓ (самостоятелно заплащани)	✗	✗

Източник: Visionary Analytics.

Липсват надеждни данни за платформените компании, но според различни оценки **по-голямата част от работниците през платформи са независими изпълнители.**⁸ Следователно работниците попадат извън разпоредбите на трудовото законодателство и не са обхванати от основни права, включително минимална запла-

та, стандарти за работно време, разпоредби за здраве и безопасност или професионално обучение. Това означава несигурни условия на труд, включително „изключително ниско“ заплащане.⁹ Освен това работниците могат да бъдат обект на други нелоялни практики, като санкции (удържки от заплащането) за недостатъчно добро

представяне (напр. ненавременна доставка).¹⁰ Следователно **погрешната класификация на статута на работника е основната пречка пред осигуряването на адекватен достъп до основни трудови права и защита.**

По отношение на прилагането на правната рамка, основното предизвикателство е неадекватността на самата рамка, което затруднява работниците да се борят за правата си. Освен това съмнителната независимост на съда се споменава като потенциален риск при евентуални съдебни производства. И накрая, интервюираните предполагат, че работниците през платформи, дори ако се обединят, няма да дадат приоритет на получаването на повече социални осигуровки или трудови права, а по-скоро биха избрали да преговарят за по-високо заплащане.¹¹

...

8. Резултати от интервю; КНСБ (2022 г.). *Кабинетното проучване на дигиталните трудови платформи: общ преглед на тематиката и данни за България (непубликуван), Министерство на труда и социалната политика (2019 г.).* [Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“.](#)

9. Министерство на труда и социалната политика (2019). [Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“.](#)

10. Резултати от интервю

11. Резултати от интервю

4. Актуално състояние на синдикалните действия

Синдикалните действия за работещите през платформи в България не са добре развити. Не са установени случаи на спонтанни организационни усилия на работниците, а утвърдените синдикати в България са недееспособни поради липсата на правна рамка.

Правото на колективно договаряне е гарантирано в Кодекса на труда, който не се прилага за огромното мнозинство от работниците през платформи, които обикновено са самонаети и следователно не са обхванати от разпоредбите.¹²

Предложения на КНСБ за синдикални действия в платформи

КНСБ акцентира върху предизвикателствата, свързани с работата през платформи през цялата си петгодишна (2022 г. – 2027 г.) програма. Някои от приоритетите на политиката включват:

- Постигане на ясна дефиниция на работници през платформи
- Осигуряване на адекватно и стабилно възнаграждение
- Подобряване на достъпа до професионал-

Въпреки това синдикатите подкрепят работниците пряко, като ги запознават с техните права и предоставят правни консултации, както и непряко, като присъстват и организират кампании чрез сътрудничество с ЕКП (Европейска конфедерация на профсъюзите).

Работата през платформи също става все по-висок приоритет за утвърдените синдикати – например в новия си петгодишен план КНСБ залага няколко приоритета по отношение на работата през платформи.

- но обучение и образование
- Осигуряване на законоустановено работно време и място на работа
- Осигуряване на синдикално и работническо представителство за работниците
- Участие в процеса на прилагане на новата Директива на ЕС за предвидими и прозрачни условия на труд
- Защита на личните данни и неприкосновеност на личния живот

Източник: Visionary Analytics, базирано на КНСБ (2022 г.).
[Програмата на КНСБ за периода 2022-2027 г.](#)

Някои от основните пречки при организирането на работниците включват:¹³

- Липсата на директни действия отдолу нагоре (на работниците им липсва осведоменост за възможностите и ползите от синдикалното членство и може да нямат традицията на синдикално членство)
- Липсата на видимост и контакт между работниците
- Автономни работници, които се конкурират, вместо да си сътрудничат един с друг
- Липса на фокусиращи събития, които биха катализирали синдикализиране (т.е. медийно отразяване на нарушенията на правата на работниците)

...

12. Резултати от интервю

13. Резултати от интервю

Забраната на Uber от Върховния съд

Предвид тази неблагоприятна правна среда за работниците, в България не са водени съдебни производства и не са публикувани съдебни решения, които да се занимават с условията на труд на работниците през платформи. Съществува обаче заслужаващо внимание съдебно дело около закона за конкуренцията.

След разширяването на Uber в България през 2014 г., голяма синдикална организация – Union Taxi, изрази опасения за нелоялна конкуренция, призовавайки за пълна забрана на

автомобилната услуга от Комисията за защита на конкуренцията (КЗК). Uber беше съвместно обвинен от няколко синдиката на шофьори, че създава финансови загуби за легитимни таксиметрови компании чрез „кражба“ на клиенти и използване на неуместни тактики.

След множество искания от конфедерацията на профсъюзите, Uber беше глобен с 25 532 евро и ефективно забранен от КЗК през 2015 г. Към това беше добавена допълнителна глоба от 25 532 евро за пропуски на Uber да предостави исканите документи по време на разследването. Забраната на Uber е в сила и днес в България. Нещо повече, забраната до-

веде и до ново законодателство, изискващо таксиметровите компании да предоставят на шофьорите си трудови договори и социално осигуряване, да декларират оборота си и да плащат данъци върху заетостта. Новите изисквания бяха посрещнати с неодобрение от таксиметровите компании, тъй като те работеха и със самостоятелно заети шофьори.

базиран на Eurofound (2016 г.).

[България: Върховният съд затвори смартфон услугата за автомобилни превози Uber.](#)

5. Контролен списък за действие

Предварителните предложения за действия са обобщени в **Таблица 3** по-долу.

Таблица 3: Контролен списък за действие в две основни области

Политика	Действие на място
<ul style="list-style-type: none">- Лобиране за „добро“ транспониране на Директивата на ЕК, включително потенциално предварително изготвяне на ясно и конкретно законодателно предложение.- Да се обмисли създаването на основа за включване на всеобхватна и приобщаваща дефиниция за работник в правната рамка.	<ul style="list-style-type: none">- Натиск за действие на място за повишаване на осведомеността сред работниците относно техните права: като се има предвид много началния етап на усилията за обединяване на синдикатите, жизненоважно е да се достигне до работниците с основна информационна кампания и подкрепа.

Източник: Visionary Analytics.

Прилагане на Директивата на ЕО и/или предложението за политика на ЕКП

Представители на КНСБ изразиха мнение, че предложението на ЕК ще подобри правната рамка за работа в платформи в България, като даде каквито и да е правни основания да бъдат преквалифицирани работниците в служители. Това обаче ще зависи от ефективното транспониране на директивата в българското законодателство, което само по себе си може да е проблем. Това вероятно ще на-

ложи въвеждането на нов, специален закон, за работата през платформи, тъй като сегашната правна рамка не е съвместима с разпоредбите нито на ЕК, нито на ЕКП – най-вече поради **липсата на определение за служител в българския Кодекс на труда** (което би се основавало на фактическата ситуация на работника и не е установено чрез наличието на трудов договор). Предложението за директива се основава на предположението, че окончателната присъда относно трудовия статус се основава на националните дефини-

ции за служители. В момента не е ясно как ще работи това в България, където не съществува нормативна дефиниция в Кодекса на труда, колективните трудови договори или други правни източници.

Източник: Visionary Analytic, въз основа на резултатите от интервю.