



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 9.12.2021 г.
COM(2021) 761 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**По-добри условия на труд за по-силна социална Европа: извличане на всички
ползи от цифровизацията за бъдещето на труда**

1. Въведение

Цифровизацията създава условия за иновативни услуги, нови бизнес модели и нови форми на организация на работата. Получила тласък от големите количества данни и мощните технологии, като например изкуствения интелект (ИИ), цифровизацията свързва света, стимулира международното сътрудничество и рационализира начина, по който функционират организациите и по който се управляват работниците.

Новите технологии позволяват автоматизацията на голяма част от ежедневната административна работа и повтарящите се задачи, за които работниците обикновено изразходваха часове, като това им позволява да се съсредоточат върху по-творчески, аналитични и стратегически дейности, които могат да осигурят на организациите им конкурентно предимство. Цифровизацията превръща работата от разстояние и хибридна работа в реален избор за все повече дружества, като позволява по-гъвкава организация на работата и подобрена производителност и същевременно допринася за екологичните ангажменти на ЕС. Чрез цифровите трудови платформи може ефективно да се постигне съответствие между предлагането и търсенето на работна ръка и да се създадат възможности за клиенти, работници и самостоятелно заети лица.

Успоредно с тези възможности пред цифровия преход възникват и предизвикателства. Условията на труд в ЕС са сред най-добрите в света. Минималните изисквания за работното време, за здравословни и безопасни условия на труд и за социална закрила, както и равното третиране на лицата (включително еднаквото заплащане на мъжете и жените) са част от европейския социален модел. Навлизането на цифровизацията обаче засяга пазарите на труда по начини, които поставят този модел под въпрос. Новите форми на организация на труда не се превръщат автоматично в качествени работни места.

Поради това принципите в основата на европейската социална пазарна икономика не следва да се приемат за даденост и следва да се защитават. Някои хора се намират във все по-неравностойно положение, включително много от работещите през цифрови трудови платформи, които функционират при несигурни условия на труд. Новите начини на организация на работата, като например работата през платформа, правят по-сложна правилната категоризация на хората като работници или самостоятелно заети лица. Това води до ситуации, при които някои са несправедливо лишени от достъп до правата и защитите, свързани със статуса на работник. Други не могат да се възползват от реалната независимост на статуса на самостоятелно заетите лица. Тъй като основаните на алгоритми инструменти в областта на труда стават все по-разпространени, на преден план все по-често излизат въпроси, свързани с наблюдението, използването на данни, равенството и дискриминацията (например предубеждения по отношение на пола, заложили в проектирането на инструменти на основата на алгоритми), както и с прилагането на алгоритмично управление.

Във връзка с ангажимента на председателя Фон дер Лайен¹ Комисията предлага набор от мерки, целящи подобряване на условията на труд при работата през платформа.

На социалната среща на върха в Порто през май 2021 г. лидерите на ЕС подновиха ангажимента си за реализиране на практика на Европейския стълб на социалните права. Пакетът за работа през платформа, заедно с инициативите на Комисията във връзка с ИИ² и цифровите умения³, е основен елемент на визията ни за социална Европа в ерата на цифровите технологии⁴. Тази визия е залегнала в Европейския стълб на социалните права и в придружаващия го план за действие. Визията се отнася за бъдеще, в което цифровата икономика се развива устойчиво и води до изпълнението на много от поетите във връзка с нея обещания и в което новите бизнес модели създават повече и по-добри работни места, като се поддържат високи социални стандарти.

2. Работата през платформа — защо е необходимо да действаме?

Работата през платформа представлява работна реалност с постоянни промени. Тя осигурява възможност за много хора да се издържат или да допълват дохода си, включително за хора, които иначе имат затруднен достъп до пазара на труда, като например лицата с ниски доходи, жените, младите хора, хората с увреждания, мигрантите или хората с малцинствен расов или етнически произход. Тя увеличава възможностите за развитие или разширяване на клиентската база, понякога в трансграничен план. Работата през платформа предоставя на предприятията много по-широк достъп до потребители, както и възможности за диверсифициране на приходите и разработване на нови стопански дейности, което подпомага растежа им. За потребителите това означава подобрен достъп до продукти и услуги, до които иначе биха достигнали трудно, както и достъп до нов и по-разнообразен избор на услуги.

Основаната на цифрови платформи икономика се разраства бързо. Между 2016 г. и 2020 г. приходите ѝ нараснаха почти петкратно от приблизително 3 милиарда евро до около 14 милиарда евро⁵. Възможно е приходите да са дори по-високи, като в друго проучване са оценени на 20,3 милиарда евро⁶. Понастоящем над 28 милиона души в ЕС

¹ Политически насоки за следващата Европейска комисия (2019—2024 г.). „Съюз с по-големи амбиции. Моята програма за Европа“. На разположение на следния [интернет адрес](#).

² COM(2021) 206 final. На разположение на следния [интернет адрес](#).

³ Европейска програма за умения. На разположение на следния [интернет адрес](#).

⁴ Последващите действия на Комисията във връзка с доклада на Европейския парламент относно правото на откъсване от работната среда също са част от тази визия — Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)). На разположение на следния [интернет адрес](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. и Shamsfakhr F. (2021 г.). Цифровите трудови платформи в ЕС: картографиране и бизнес модели (Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models). Проучване, изготвено от Центъра за европейски политически изследвания за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ по договор за услуги VC/2020/0360. На разположение на следния [интернет адрес](#). Въз основа на по-малка част от 52 наблюдения в сравнение с общата база данни от 516 платформи.

⁶ Институт за публична политика и управление (PPMI) (2021 г.). Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд при работа през платформа (Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work). На разположение на следния [интернет адрес](#).

работят през цифрови трудови платформи. Очаква се през 2025 г. техният брой да достигне 43 милиона души.

Работата през платформа далеч не е хомогенна. Цифровите трудови платформи функционират в редица стопански сектори: от най-видимите услуги „на място“, като например наемане на автомобили с водач, доставка или домашен труд, през микрозадачите, като например обучаване на ИИ или кодиране на данни, до висококвалифицирани творчески или специализирани професии, като например архитектурно проектиране, преводи или разработване на информационни технологии (ИТ). Освен това чрез цифровите трудови платформи работата се организира по различни начини, като те предоставят различна степен на автономност и независимост на хората, които работят през тях. Работата през платформа е основната дейност за някои хора, а за други е източник на допълнителни доходи. Ако целта е всички тези хора да извличат максимални ползи от новите възможности на работата през платформа, е важно цифровите трудови платформи в целия ЕС да функционират в обхвата на ясна правна рамка.

Неотдавнашното развитие на основаната на трудови платформи икономика обаче създаде и нови предизвикателства за тези, които работят през тях. Те могат да се простират от липсата на прозрачност и предвидимост на договорните споразумения до предизвикателства във връзка със здравето и безопасността, неправилна категоризация на трудовия статус или недостатъчен достъп до социална закрила.

Необходима е по-голяма яснота по отношение на трудовия статус на лицата, работещи през цифрови трудови платформи. Според оценките понастоящем при девет от десет функциониращи цифрови трудови платформи в ЕС хората, работещи през тях, се категоризират като самостоятелно заети лица. Много от тези хора разполагат с действителна независимост в работата си и ценят гъвкавостта и лесния достъп до клиенти, които цифровите трудови платформи осигуряват. Други обаче са обект на подчиненост и различни степени на контрол от страна на цифровите трудови платформи, през които работят, например по отношение на нивата на заплащане, организацията на работното време и други аспекти на условията им на труд. В тези случаи невинаги е ясно дали техният трудов статус е определен правилно. Трудовият статус следва да се основава на фактите, които характеризират взаимоотношението, независимо от наличието на писмен договор или неговите условия. Трудовият статусът се отразява върху това какви задължения поемат цифровите трудови платформи и какви права следва да бъдат предоставени на хората, които работят през тях. Предпочитанията на хората по отношение на желаните равнища на независимост, гъвкавост и защита може да се различават. Поради това е важно те да разполагат с правна сигурност по отношение на своя статус, което да им позволява да правят съзнателни и доброволни избори.

Използването при цифровите трудови платформи на практики за „алгоритмично управление“ поражда специфични предизвикателства. „Алгоритмичното управление“ се отнася до използването на алгоритми, т.е. автоматизирани системи за подпомагане или дори за заместване на управленски функции, като например наблюдение и оценка на работата. Алгоритмичното управление не е ограничено до основаната на платформи икономика. Автоматизираните системи се използват по все

повече начини на по-широкия пазар на труда — от най-обикновеното наблюдение на работните графици, смени и работно време до по-сложни приложения, използвани за разпределение на задачи и изчисляване на заплащането.

Алгоритмичното управление е очевидно присъщо за бизнес модела на цифровите трудови платформи и може да има значително въздействие върху условията на труд. Освен това зад заявената липса на човешки надзор може да се крие подчиненост. За даден човек може да се приема, че е самостоятелно заето лице и поради това няма достъп до права, свързани със статуса на работник, докато в действителност контролът, упражняван чрез алгоритми, го лишава от независимостта, от която се ползва лице, което е действително самостоятелно заето. Дори в ситуации, в които трудовият статус е категоризиран правилно, алгоритмите могат да изпълняват определяща роля по отношение на достъпа до задачи и съответно по отношение на равнището на приходи на лицето, което е действително самостоятелно заето. Тясната връзка между алгоритмичното управление и условията на труд при работа през платформа изисква незабавни и специални ответни мерки на политиката.

Проблемите, свързани с правоприлагането, проследимостта и прозрачността, включително в трансгранични ситуации, могат да допринесат за лоши условия на труд и несъответен достъп до социална закрила. Националните органи срещат затруднения при достъпа до данни за цифрови трудови платформи и за лица, които работят през тях, например относно броя на лицата, извършващи редовно работа през платформа, техния договорен статус или трудов статус или условията на цифровите трудови платформи. Проблемът с проследимостта е от особено значение, когато цифровите трудови платформи функционират в няколко държави членки, поради което е неясно къде и от кого се извършва работата през платформа.

Колективното договаряне и колективните трудови договори са от ключово значение за подобряване на условията на труд. В контекста на работата през платформа обаче социалният диалог продължава да бъде твърде органичен. В известна степен начинът, по който се извършва работата през платформа, ограничава практическите възможности за колективно представителство и организиране. Често не съществува физическо работно място, което означава, че хората, които работят през цифрови трудови платформи, рядко взаимодействат помежду си или поне не по организиран начин. Често е възможно те дори да не познават колегите си на дадена платформа или да не знаят как да се свържат с тях. Допълнителна пречка пред колективното договаряне на самостоятелно заетите лица възниква от настоящото тълкуване на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията. В член 101, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз се забраняват споразуменията между предприятия, които ограничават конкуренцията. По принцип съгласно законодателството на ЕС в областта на конкуренцията самостоятелно заетите лица се считат за „предприятия“, което на практика означава, че обикновено хората, работещи през цифрови трудови платформи, не могат да участват в колективно договаряне с цел подобряване на своите условия на труд без риск от нарушаване на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията.

В стремежа за преодоляване на тези предизвикателствата Комисията не започва от нулата. Вече са налице редица действащи или предложени законодателни

актове на европейско равнище, които имат важно значение за работата през платформа. Те включват целия корпус на трудовото право на ЕС и законодателството за равно третиране, както и инструментите на вътрешния пазар, като например Общия регламент относно защитата на данните⁷, който гарантира силна защита на личните данни в целия Съюз, Регламента относно отношенията между платформите и предприятията⁸ и предложени законодателен акт за изкуствения интелект. Посочените по-горе специфични предизвикателства обаче изискват допълнителни целенасочени действия.

Европейските съзаконодатели признават необходимостта от действия на равнището на ЕС. Европейският парламент призова за амбициозен подход на ЕС за справяне с предизвикателствата пред работата през платформа. Той прие доклад по собствена инициатива⁹, в който се призовава за строги мерки за преодоляване на риска от неправилна категоризация на трудовия статус и за справяне с предизвикателствата на алгоритмичното управление в контекста на работата през платформа. Държавите членки¹⁰ също признават необходимостта от по-голяма правна сигурност по отношение на правата и задълженията на хората, работещи през цифрови трудови платформи, и посочват като основен проблем техния неясен трудов статус. Европейският икономически и социален комитет¹¹ и Комитетът на регионите¹² също призоваха за конкретни действия по отношение на работата през платформа.

Комисията изслуша социалните партньори и съответните заинтересовани страни. Като цяло синдикалните организации и организациите на работодателите са съгласни с общите цели, определени от Комисията, и с необходимостта от действия във връзка с тях. Представителите на работниците поискаха амбициозни мерки за справяне с неправилната категоризация, като настояват да могат да инициират социален диалог по въпроси, свързани с алгоритмичното управление. Стопанските асоциации отправиха предупреждение срещу универсалните мерки и подчертаха необходимостта от доразвиване на съществуващите и предстоящите инициативи на ЕС. Освен това Комисията осъществи широк обмен със страните, които са най-пряко засегнати от основаната на платформи икономика — цифровите трудови платформи и хората, които работят през тях. Представители на цифровите трудови платформи призоваха за по-ясни правила и благоприятна рамка, която може да гарантира справедливост, без това да представлява ограничение за иновациите и създаването на работни места. Хората, които работят през цифрови трудови платформи, подчертаха, че оценяват гъвкавостта и

⁷ Регламент (ЕС) 2016/679. На разположение на следния [интернет адрес](#).

⁸ Регламент (ЕС) 2019/1150. На разположение на следния [интернет адрес](#).

⁹ Доклад на Европейския парламент относно „справедливи условия на труд, права и социална закрила за работещите през платформи — нови форми на заетост, свързани с развитието на цифровите технологии“. [2019/2186\(INI\)](#). На разположение на следния [интернет адрес](#).

¹⁰ Дебат относно работата през платформи в Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 3 декември 2020 г. Основните резултати са достъпни на следния [интернет адрес](#).

¹¹ Становище на Европейския икономически и социален комитет „Достойни условия на труд в основаната на платформи икономика“ [проучвателно становище по искане на германското председателство]. На разположение на следния [интернет адрес](#).

¹² Становище на Комитета на регионите „Работата през цифрови платформи — проблеми на регулирането на местно и регионално равнище“. На разположение на следния [интернет адрес](#).

възможностите, предлагани от работата през платформа, като същевременно поискаха техните социални права да бъдат зачитани и укрепени.

Мерките, предложени в настоящия пакет, отразяват анализите и обсъжданията, изложени по-горе. Те включват:

- **предложение за директива** за подобряване на условията на труд при работа през платформа;
- **проект на насоки** относно прилагането на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията по отношение на колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, които обхващат лицата, работещи през цифрови трудови платформи;
- **призиви за нови мерки към националните органи, социалните партньори и всички съответни заинтересовани страни, както е посочено по-долу**, с цел постигане на по-добри условия на труд за хората, които работят през цифрови трудови платформи.

Комисията предлага набор от стабилни инструменти за подобряване на условията на труд при работа през платформа, включително с оглед подпомагане на условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи в Европейския съюз. **В предложената директива се представят мерки за преодоляване на риска от неправилна категоризация на трудовия статус при работа през платформа.** В нея се разглеждат предизвикателствата на алгоритмичното управление при работа през платформа, както и предизвикателствата, свързани с прозрачността и проследимостта. **Целта на проекта на насоки е да се гарантира, че законодателството в областта на конкуренцията не възпрепятства колективното договаряне на заплащането и други аспекти на условията на труд на самостоятелно заети лица в слаба позиция, работещи сами.**

Действията на равнището на ЕС трябва да бъдат допълнени от други съответни участници. Комисията ще подкрепя и наблюдава транспонирането на директивата и ще гарантира правилно изпълнение и прилагане от страна на държавите членки. Необходими са обаче допълнителни мерки за стимулиране на справедливостта при работата през платформа. Поради това в настоящото съобщение Комисията призовава държавите членки, цифровите трудови платформи и социалните партньори да работят заедно за по-нататъшно укрепване и допълване на предложената директива и насоки.

3. Действия на ЕС по отношение на работата през платформа — какво означава това за хората, работещи през цифрови трудови платформи, които са прекатегоризирани като работници?

От 28-те милиона души, за които оценката показва, че работят през цифрови трудови платформи, повечето са действително самостоятелно заети. Възможно е обаче да има до 5,5 милиона души, които са „фиктивни“ самостоятелно заети

лица¹³. Това означава, че въпреки че договорите им с цифровите трудови платформи, през които работят, ги описват като самостоятелно заети лица, в действителност те са обект на контрол и надзор, които са характерни за статуса на „работник“. Тези хора може да се намират в особено несигурно положение. Ако искат да оспорят категоризацията на своя трудов статус, те трябва да заведат дело и да докажат, че договорното описание на техния статус е неправилно. Това не е лесно начинание, тъй като за него може да са необходими време и средства, и представлява особено предизвикателство за хора в неблагоприятно положение на пазара на труда, като например лицата с ниски доходи, младите работници или лицата с мигрантски произход. Към момента са издадени над 100 съдебни решения и 15 административни решения, в които се разглежда трудовия статус на хора, работещи през цифрови трудови платформи¹⁴. В повечето случаи в решението е потвърдено, че те са категоризирани неправилно като самостоятелно заети лица и в действителност следва да бъдат считани за работници¹⁵.

Трудовият статус представлява входният пункт за съществуващите трудови и социални права. Неправилната категоризация на фиктивни самостоятелно заети лица ги възпрепятства да се ползват от правата, които биха им били предоставени като работници. Тези права включват правото на минимална работна заплата, когато е приложимо, колективно договаряне, регламентиране на работното време, защита на здравословните и безопасни условия на труд, еднакво заплащане за мъже и жени и правото на платен отпуск, както и подобрен достъп до социална закрила по отношение на трудови злоупотреби, безработица, болест и старост. Неправилната категоризация е не само несправедлива за засегнатите работници, но тя може да породи и отрицателни последици за обществото като цяло.

Поради това **една от основните разпоредби на предложената директива е оборимата презумпция за трудово правоотношение.** Презумпцията се прилага за всички цифрови трудови платформи, които упражняват контрол над хората, работещи през тях. В предложението се представят редица критерии за такъв контрол и за подчиненост, свързана с него, като се осигурява по-голяма правна сигурност на равнището на ЕС. Предложението включва задължения за държавите членки да приемат мерки, чрез които да се гарантира, че презумпцията е ефективна, може да бъде приложена, както и оборена. **Оценката показва, че в резултат на предложената директива между 1,7 и 4,1 милиона от общо 5,5 милиона души, които са изложени на риск от неправилна категоризация, могат да бъдат прекатегоризирани като работници, като по този начин ще получат достъп до различни форми на закрила съгласно трудовото право и ще се възползват от по-добра защита срещу социални**

¹³ SWD(2021) 396. Доклад за оценка на въздействието, придружаващ предложението за директива относно подобряването на условията на труд при работа през платформа, раздел 2.1 и приложение 5.

¹⁴ Те бяха постановени в BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL и SE. — Европейски експертен център в областта на трудовото право и политиките в областта на заетостта и пазара на труда (ECE). „Съдебна практика относно категоризацията на работниците през платформа: общоевропейски сравнителен анализ и предварителни заключения“ (Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions), май 2021 г. На разположение на следния [интернет адрес](#).

¹⁵ SWD(2021) 396. Доклад за оценка на въздействието, придружаващ предложението за директива относно подобряването на условията на труд при работа през платформа, приложение 10.

рискове (вж. карето по-долу). Тези, чиято категоризация не е променена, може да получат изменения в договорните си условия, така че да са в съответствие с характеристиките на статута на лице, което е действително самостоятелно заето.

Правилната категоризация на трудовия статут изисква по-добра информация относно приложимите правила и задължения. Хората, които работят през цифрови трудови платформи, може често да не са запознати с правата и задълженията си, например в областите на трудовото право, социалната сигурност и данъчното облагане. Представители на цифровите трудови платформи изразиха неудовлетворение от регулаторната несигурност и липсата на прозрачност, с които се сблъскват по отношение на приложимите национални правила. Държавите членки са в най-добра позиция да осигурят яснота и прозрачност по отношение на правилата, които определят.

За да допълнят мерките, предложени с директивата, **Комисията приканва държавите членки да:**

- предоставят съвети и насоки за хората, работещи през цифрови трудови платформи, относно фискалната и социалната сигурност и/или задълженията съгласно трудовото право, приложими за дейността на тяхната платформа;
- създадат специални информационни канали, като например информационни уебсайтове и горещи линии, с цел предоставяне на посочените съвети;
- гарантират подобрена прозрачност за цифровите трудови платформи, извършващи дейност на тяхната територия, по отношение на националните правила, уреждащи категоризацията на трудовия статут;
- улесняват развитието на малки и средни цифрови трудови платформи, например чрез предоставяне на образци за достъп, включително подходяща и достатъчно всеобхватна информация за приложимата правна рамка.

Освен това работещите през цифрови трудови платформи ще могат да се възползват от нови защити срещу недостатъците на алгоритмичното управление. Липсата на независимост и наблюдението, които то поражда при работа през платформа, могат да окажат неблагоприятно въздействие върху условията на труд на хората, които са обект на алгоритмичното управление, например от гледна точка на психологически стрес (тъй като хората, работещи през цифрови трудови платформи, може да се чувстват непрекъснато наблюдавани и оценявани без подходящо основание), на риск от злоупотреби (тъй като алгоритмите може да стимулират потенциално опасно поведение, например чрез предлагане на бонуси за по-бързи резултати) и на достъп до задачи. Цифровите трудови платформи допринасят за тези предизвикателства чрез своите общи условия, с които може едностранно да уреждат заплащането, работното време, решаването на спорове, етикетът за обслужване на клиенти и т.н., като същевременно се използват технологични средства за наблюдение, оценка и дисциплиниране на работата на хората. Това води до неясни отговорности и липса на механизми за защита по отношение на понякога неразбираеми и безотчетни решения, например във връзка със санкции за работата и прекратяване на договори.

С предложената директива се установява нов набор от права по отношение на алгоритмичното управление. С тях ще се гарантира, че работниците, техните

представители и инспекциите по труда са по-добре информирани за системите за автоматизирано наблюдение и вземане на решения, както и за въздействието, което те оказват върху условията на труд. Те ще бъдат в състояние да прибягват до конкретни процедури и средства за защита, когато са изправени пред важни решения, произтичащи от използването на такива системи (като закриването или спирането на профили или решения със сходно действие). Освен това предложението включва призив цифровите трудови платформи да се консултират с представители на работниците за съществени промени в организацията на работата, свързани с въвеждането или използването на алгоритми. С тези мерки ще бъде уточнено и допълнено това, което вече е гарантирано чрез Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД) по отношение на защитата на личните данни, и ще бъде допълнено това, което ще се постигне с предложения законодателен акт за изкуствения интелект (ИИ), както с цел да се увеличи наличието на информация за автоматизираните системи, които могат да се прилагат за работниците през платформа, така и с цел те да бъдат защитени от риска от дискриминация и предубеденост, като се има предвид, че алгоритмичното управление постепенно се разпространява извън работата през платформа.

На социалните партньори е отредено да изпълняват важна роля. Комисията ще подпомага социалния диалог по отношение на работата през платформа чрез дейности за изграждане на капацитет на социалните партньори, така че те да могат да инициират социален диалог по отношение на алгоритмичното управление в контекста на новите права на информиране и консултиране, предложени в директивата. Работата през платформа се характеризира с липсата на общо работно място, където работниците могат да се опознаят и да общуват помежду си и със своите представители. Поради това в предложената директива ще се изисква цифровите трудови платформи да създадат цифрови комуникационни канали в съответствие с организацията на тяхната работа, чрез които хората, които работят през платформа, ще могат да контактуват помежду си, а техните представители — да се свързват с тях.

Освен това Комисията призовава:

- държавите членки да подкрепят социалните партньори при достигането до хората, работещи през цифрови трудови платформи, и тяхното представяване в съответствие с националните практики и традиции и независимостта на социалните партньори;
- цифровите трудови платформи да насърчават социалния диалог, като подкрепят активното колективно представителство на хората, работещи през тях.

Поради по-нататъшното моделиране на работата чрез алгоритми извън цифровите трудови платформи и ускоряването на технологичното развитие Комисията ще продължи да наблюдава положението и при необходимост ще обмисли по-нататъшни действия. Решаването на въпросите на алгоритмичното управление при работата през платформа е естествена първа стъпка. Алгоритмичното управление е присъщо за бизнес модела на цифровите трудови платформи и има ключова роля във връзка с условията на труд на хората, които работят през тях. Същевременно различните начини, по които алгоритмичното управление се използва в по-широкия контекст на заетостта, създават предизвикателства, които излизат извън

обхвата на специфичните особености на работата през платформа. Поради това Комисията ще продължи да анализира явлението и ще следи потенциалната бъдеща нужда от регламентиране на използването на алгоритми в по-широката сфера на труда.

Въздействие на директивата върху работниците през платформа — как действат новите права на практика?

В случаите, когато организацията на работата през платформа винаги изпълнява два от критериите, изброени в директивата, хората, които работят през тази платформа, ще се считат „по презумпция“ за работници. След това се очаква платформата да им осигури възможност да се възползват от приложимите права, които възникват с този трудов статус. Държавите членки ще трябва да установят ясни процедури, за да гарантират това. Освен това публичните органи, като например инспекциите по труда или институциите за социална закрила, ще могат да разчитат на презумпцията и да я прилагат.

Работникът с променена категоризация ще се възползва от пълния набор от права, гарантирани на работниците, например най-малко да получава националната или секторната минимална работна заплата, когато е приложимо, правото на гарантирано време за почивка, платен отпуск и защита на здравословните и безопасни условия на труд. Достъпът до социална закрила, който статусът на работник гарантира, означава подкрепа в случай на безработица, болест и здравни грижи; майчинство, бащинство и отпуск за отглеждане на дете; инвалидност, обезщетения за старост и наследствена пенсия, както и обезщетения, свързани със злополуки на работното място и професионални болести. Следователно работниците през платформа ще могат да разчитат на мрежа за социална закрила, в случай че възникне необходимост.

Освен това работниците през платформа ще получат нови или по-специфични права по отношение на алгоритмичното управление. Те ще разбират по-добре как се разпределят задачите и как се определят цените и за тях ще стане по-лесно да поставят под въпрос автоматизирани решения, взети от алгоритми, и да постигнат разрешаване на проблемите, ако възникнат такива. Промените в начините, по които алгоритмите влияят върху организацията на работата, ще станат по-прозрачни. Допълнително ще бъдат укрепени правилата, с които се гарантира, че лични данни не се събират неправомерно. Засегнатите лица ще бъдат в състояние да оспорват всички автоматизирани решения, засягащи техните условия на труд, а достъпът до механизми за защита ще стане по-лесен.

Благодарение на каналите за обмен на информация, които цифровите трудови платформи ще трябва да установят в съответствие с предложената директива, работниците през платформа ще могат да се свързват взаимно и да общуват по въпроси, свързани с работата им, като така се подобрява колективното представителство.

4. Действия на ЕС по отношение на работата през платформа — какво означава това за лицата, които са действително самостоятелно заети?

От приблизително 28-те милиона души, които работят през цифрови трудови платформи в ЕС, 5,5 милиона може да са категоризирани неправилно. За

останалите 22,5 милиона души се счита, че са категоризирани правилно или като работници, или като самостоятелно заети лица. Преобладаващата част от тях са категоризирани като самостоятелно заети лица¹⁶. Като такива те оценяват гъвкавостта и независимостта, както и лесно достъпните възможности за работа, предлагани от цифровите трудови платформи. Въпреки че те не се сблъскват със същите проблеми като неправилно категоризирани работници по отношение на трудовия статус, те все пак може да изпитват затруднения във връзка с новите предизвикателства, които алгоритмичното управление поражда за тяхната независимост и за регулаторната рамка, в обхвата на която обикновено се осъществява тяхната работа. В този контекст лицата, които са действително самостоятелно заети и работят през цифрови трудови платформи, следва да бъдат насърчавани и същевременно защитавани.

Проектът на насоки за прилагане на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията има за цел да гарантира, че законодателството на ЕС в областта на конкуренцията не възпрепятства колективното договаряне при намиращите се в слаба позиция самостоятелно заети лица, работещи сами. Инициативата, в която този въпрос се разглежда в по-широката сфера на труда и която поради това не е ограничена до цифровите трудови платформи, е предназначена да обезпечи правна сигурност по отношение на прилагането на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията спрямо колективното договаряне на самостоятелно заетите лица. Тя ще осигури възможност за някои самостоятелно заети лица да договорят колективно своите условия на труд (включително възнаграждението) спрямо контрагентите, когато последните не са потребители. Този проект на насоки ще бъде предмет на открита обществена консултация, чрез която да се получи обратна информация от съответните заинтересовани страни преди неговото приемане.

Мерките относно алгоритмичното управление в предложената директива ще се прилагат и по отношение на лицата, които са действително самостоятелно заети. Разбирането на начините, по които нечие поведение въздейства върху автоматизирани решения за разпределяне на задачи, може да повлияе върху достъпа до бъдещи възможности за работа, независимо от трудовия статус. Поради това подобряването на прозрачността на алгоритмите и гарантирането на наблюдение и преглед от човек на значими автоматизирани решения са важни и за лицата, които са действително самостоятелно заети.

Изложените по-горе мерки допълват това, което ЕС вече предприема за справяне с предизвикателствата пред самостоятелно заетите лица. В препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила¹⁷ към държавите членки се отправя призив да гарантират, че работниците и самостоятелно заетите лица разполагат с официален и реален достъп до адекватна

¹⁶ SWD(2021) 396. Доклад за оценка на въздействието, придружаващ предложението за директива относно подобряването на условията на труд при работа през платформа, раздел 2.1 и приложение 5.

¹⁷ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. (2019/C 387/01). На разположение на следния [интернет адрес](#). Препоръката обхваща обезщетенията за безработица, болест и здравеопазване, майчинството и бащинството, инвалидност, обезщетения за старост и обезщетения на преживяло лице, както и обезщетенията, свързани с трудови злополуки и професионални болести.

социална закрила. Националните планове за изпълнение¹⁸ показват, че продължават да са налице пропуски в официалното покритие на социалната закрила по отношение на самостоятелно заетите лица. Такъв по-специално е случаят с достъпа до обезщетения за безработица, обезщетения, свързани с трудови злополуки и професионални болести, както и обезщетения за отпуск по бащинство. В този контекст **Комисията силно насърчава и ще продължи да подкрепя държавите членки при по-нататъшното укрепване на социалната закрила за лицата, които са действително самостоятелно заети. Те са от изключително значение за икономическия растеж на ЕС, тъй като са двигатели за бизнес иновациите и предприемачеството.**

В Препоръката на Съвета за подобряване на защитата на здравословните и безопасни условия на труд на самостоятелно заетите лица¹⁹ се насърчава предотвратяването на трудови злополуки и професионални болести сред самостоятелно заетите лица. Също така в Директивата за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица²⁰, се предвиждат специфични права за самостоятелно заетите лица (т.е. помощи за майчинство, защита срещу дискриминация и т.н.).

Освен това в достиженията на правото на ЕС в областта на вътрешния пазар също се предлагат съответни защити за самостоятелно заетите лица. Целта на Регламента относно отношенията между платформите и предприятията²¹ е да се гарантира, че самостоятелно заетите лица, които работят през цифрови трудови платформи, са третирани по прозрачен и справедлив начин и разполагат с достъп до ефективна защита в случай на спорове. В Общия регламент относно защитата на данните²² се изисква всяко обработване на лични данни да бъде законосъобразно, добросъвестно и прозрачно и да се ограничава до необходимото. Освен това с него се предоставят права на защита на данните, като например правото на информиране за обработването на лични данни и правото на достъп до собствените лични данни, правото на коригиране (включително правото на поправяне на собствените данни), правото на ограничаване на обработването на данните на дадено лице, правото на преносимост на данните и правото субектът на данните да не бъде обект на решение, основаващо се единствено на автоматизирано обработване на лични данни, когато такова решение поражда правни последствия или подобни значителни въздействия.

Въздействие на директивата върху лицата, които са действително самостоятелно заети — как действат новите права на практика?

Като непряко въздействие от директивата някои от цифровите трудови платформи, които понастоящем осъществяват известна степен на контрол над хората, които работят през тях, може да променят своя бизнес модел, за да създадат условията за

¹⁸ На държавите членки беше препоръчано да спазват принципите на Препоръката и до 15 май 2021 г. да представят национален план, в който са определени съответните мерки. Справка с националните планове за изпълнение може да бъде направена на следния [интернет адрес](#).

¹⁹ Препоръка на Съвета от 18 февруари 2003 г. (2003/134/ЕИО). На разположение на следния [интернет адрес](#).

²⁰ Директива 2010/41/ЕС.

²¹ Регламент (ЕС) 2019/1150. На разположение на следния [интернет адрес](#).

²² Регламент (ЕС) 2016/679. На разположение на следния [интернет адрес](#).

действителна самостоятелна заетост. Директивата ще осигури стимули за цифровите трудови платформи допълнително да изяснят договорните си отношения, ако е необходимо, за да се позиционират по-стабилно в едно от двете направления — статус на самостоятелно заето лице или статус на наето лице. При необходимост самостоятелно заетите лица също ще получат подкрепа за изясняване на статуса си. Очаква се директивата да утвърди категорично независимостта на самостоятелно заетите лица и да подкрепи способността им да се възползват от предприемаческите си възможности, например чрез развиване на своя клиентска база. Лицата, които вече са действително самостоятелно заети, ще запазят ползите, свързани с техния трудов статус.

Всички самостоятелно заети лица, работещи през платформи, ще получат сходни права като тези на работниците по отношение на алгоритмичното управление, по-специално във връзка с прозрачността на въведените автоматизирани системи и с механизмите за защита и преглед на решенията, вземани чрез алгоритми. Наличието на по-голяма яснота по отношение на механизмите, които са в основата на възлагането и предлагането на задачи, ще им помогне да подобрят сигурността и предвидимостта на доходите.

5. Действия на ЕС по отношение на работата през платформа — какво означава това за предприятията?

Консервативните оценки показват, че в ЕС функционират над 500 цифрови трудови платформи. Това са иновативни дружества, които предлагат услуги, съобразени с нововъзникващите предпочитания на потребителите, включително услугите „по заявка“. Те често изграждат своята клиентска база и конкурентна позиция посредством скоростта, ефективността и гъвкавостта на предоставяните от тях услуги. Те внасят динамика в икономиката на ЕС, като надграждат „бонусите“ от цифровизацията, и могат да действат като важни стимули при екологичния и цифровия преход. Налице обаче е риск техният потенциал за иновации да бъде нарушен от разпокъсаността на съществуващите регулаторни рамки, която представлява предизвикателство за трансграничното разширяване и възпрепятства максималното използване от страна на цифровите трудови платформи на икономите от мащаба и обхвата на единния пазар.

Иновациите следва да се осъществяват в действително конкурентна и справедлива среда. За да може конкуренцията да води до положителни резултати от гледна точка на избор за потребителите, ниски цени и благосъстояние на работниците, предприятията следва да се конкурират по-скоро въз основа на качеството на услугата, която предоставят, и на своята производителност, а не на условията на труд на техните работници. Понастоящем обаче някои цифрови трудови платформи постигат своето конкурентно предимство не само въз основа на иновативността на своите услуги, но и на ниските си разходи за труд, като сключват договори с лица, които в действителност следва да бъдат работници, като самостоятелно заети лица. Неправилната категоризация води до по-малко разходи в сравнение с разходите, които иначе биха

били извършени: средно дружествата, които наемат своите работници, имат с 24,5 % по-високи разходи под формата на данъци и вноски за социална закрила²³.

С предложената директива се гарантира справедливо третиране на работниците, както и еднакви условия на конкуренция и правна сигурност за предприятията. С нея се внася по-голяма яснота относно това кой следва да се счита за работник и в какво се състоят задълженията на цифровите трудови платформи, като по този начин се избягват продължителните съдебни дела, а на цифровите трудови платформи се предоставя правна сигурност по отношение на начините, по които могат да осъществяват стопанската си дейност в целия ЕС. С оборимата презумпция и критериите за заетост, които се предлагат в директивата, ще се гарантира, че цифровите трудови платформи, които работят с фиктивни самостоятелно заети лица, спазват същите разпоредби като платформите и традиционните предприятия, които наемат работниците си, и следователно не се възползват от неоснователно конкурентно предимство. Предложената директива съдържа мерки за избягване на ненужни тежести за МСП. Законодателството на ЕС ще бъде допълнено от насоки, предоставени от държавите членки.

Възможността цифровите трудови платформи да работят с лица, които са действително самостоятелно заети, няма да бъде съществено засегната. Когато цифровите трудови платформи осъществяват дейност посредством самостоятелно заети лица, техните общи условия следва действително да позволяват независимостта и предприемачеството, които произтичат от действителната самостоятелна заетост. Това, от своя страна, не изключва предоставянето на някои плащания в натура, например чрез допълнителни вноски за застраховки или възможности за обучение и развитие. Това, което се прилага в „офлайн“ икономиката, следва да се прилага и налага и в „онлайн“ икономиката. Другите предприятия, включително тези, които се конкурират пряко с цифровите трудови платформи в същите сектори на дейност, макар и в традиционна, а не в цифрова среда, трябва да спазват същите правила.

Настоящата невъзможност за пренасяне на системите за оценка/репутация между цифровите трудови платформи нарушава конкуренцията между тях, тъй като намалява стимулите за хората да работят през новосъздадени цифрови трудови платформи. Липсата на конкуренция също така често намира отражение в отношенията между хората, които работят през една и съща платформа. Тъй като хората често използват различни цифрови трудови платформи за предлагане на услугите си, проблемът с преносимостта или оперативната съвместимост на оценките е важен въпрос, който се отразява на техните възможности за кариерно и бизнес развитие. Така наречените „обвързващи ефекти“ възпрепятстват хората да се прехвърлят на други цифрови трудови платформи поради опасения от загуба на трудно постигнатата от тях репутация в интернет, получена чрез оценките на клиенти. От друга страна, „ефектът на суперзвезда“ означава, че за хората, които са нови в дадена платформа, възникват трудности да се съревновават с установената позиция на своите конкуренти, тъй като не могат да пренесат референциите, които са получили на друго място. Това

²³ Евростат (2021 г.). Работни заплати и разходи за труд. На разположение на следния [интернет адрес](#).

облагодетелства заварените цифрови трудови платформи, но също така в рамките на една платформа облагодетелства тези, които са работили най-дълго време през нея.

С оглед на горепосоченото **Комисията ще подкрепи създаването на кодекс за поведение, като улесни диалога между всички заинтересовани страни.** Това може да включва логистична подкрепа за процес, насочван от отрасъла, с цел да се гарантира преносимостта на системите за оценка/репутация, например чрез събиране на всички заинтересовани страни на специални събития.

Комисията също така призовава цифровите трудови платформи да:

- улесняват упражняването на правото на преносимост на данните съгласно ОРЗД чрез осигуряване на техническите възможности за такава преносимост и да разширят възможността за предаване/пренасяне на данни по отношение на данните за репутацията. Това може да бъде постигнато чрез създаден от отрасъла кодекс за поведение;
- осъществяват сътрудничество между различните отрасли и да разработят общи формати и решения, основани на ИТ, с цел допълнително подобряване на прозрачността и проследимостта на работата през платформа, например в рамките на предложения кодекс за поведение.

Въздействие на предложената директива върху предприятията — перспективата за цифровата платформа за труд

Цифровите трудови платформи често имат многонационално измерение, като свързват работници и клиенти в цяла Европа и извън нея. Поради правната разпокъсаност цифровите трудови платформи трябва да спазват широк набор от различни национални закони и съдебни решения, което възпрепятства тяхното разрастване на пазара на ЕС.

Благодарение на предложената директива цифровите трудови платформи ще се възползват от увеличена правна яснота и сигурност. В дългосрочен план това ще намали разходите за съдебни спорове и административната тежест. Чрез общите критерии за оборимата презумпция на равнището на ЕС цифровите трудови платформи ще имат по-голяма сигурност по отношение на статуса на хората, които работят през тях. Това ще улесни планирането на бизнеса и ще им помогне да организират дейността си, като им предостави увереността да се разрастват, да се разширяват в трансграничен план и да се възползват от възможностите, които съществуват на единния пазар.

Фиктивната самостоятелна заетост предоставя значително и неоснователно конкурентно предимство на някои цифрови трудови платформи по отношение както на традиционните предприятия, така и на цифровите трудови платформи, които работят с модел на заетост. Цифровите трудови платформи, които понастоящем категоризират правилно хората, които работят през тях, ще се възползват от еднакви условия на конкуренция, например по отношение на данъците или осигурителните вноски. Въпреки че в краткосрочен план цифровите трудови платформи ще трябва да направят разходи, свързани с прекатегоризация, в средносрочен и дългосрочен план те ще извлекат и ползи посредством намалени разходи за съответствие и увеличена правна сигурност. В действителност в няколко държави членки цифровите трудови платформи,

работещи чрез фиктивна самостоятелна заетост, все по-често са обект на значителни глоби и разпореждания за прекатегоризация.

6. Действия на ЕС по отношение на работата през платформа — какво означава това за националните органи?

Яснотата по отношение на трудовия статус и съответните данъци и осигурителни вноски ще подпомогне устойчивостта на публичните бюджети. Очаква се държавите членки да получат до 4 милиарда евро под формата на годишни вноски в резултат на мерките за прекатегоризация²⁴. Освен това те ще понесат по-ниски разходи във връзка с обезщетенията, независещи от вноски, които публичните органи може да се наложи да предоставят на незащитени работници, например във връзка със социално изключване или медицински разходи. Като такава правилната категоризация на трудовия статус може да има положително въздействие върху всички данъкоплатци като цяло.

За да се улесни работата на националните органи (като например инспекции по труда, институции за социална закрила и данъчни агенции) при прилагането на разпоредбите на предложената директива и действащите законодателни актове, предложената директива съдържа разпоредби, чиято цел е да се гарантират прозрачността и проследимостта на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации. С тези разпоредби следва да се гарантира, че цифровите трудови платформи, които действат като работодатели, са наясно със задълженията си да декларираат работата там, където бива извършвана. В предложената директива от цифровите трудови платформи се изисква да предоставят на органите по труда, органите за социална закрила и други съответни органи и представители на хората, извършващи работа през платформа, достъп до информацията относно общите условия за хората, които работят през тях, броя на хората, които работят през тях, и при какъв трудов статус работят те. Информацията ще трябва да се актуализира редовно и да се разяснява допълнително, ако това бъде поискано от съответните органи.

Освен това **Комисията ще:**

- подкрепя споделянето на добри практики в контекста на програмата си за взаимно обучение, както и ще подпомага дейностите на Европейския орган по труда в обхвата на мандата му;
- продължи при необходимост да подкрепя държавите членки при прилагането правилата за координация на системите за социална сигурност, както и чрез насоки във връзка с тях;
- продължи посредством програмите на ЕС (като например „Хоризонт Европа“) да инвестира в научни изследвания, чрез които могат да се установят иновативни и висококачествени форми на работа и да се проучат рисковете и възможностите и за хората, работещи през цифрови трудови платформи, и за предприятията.

²⁴ SWD(2021) 396. Доклад за оценка на въздействието, придружаващ предложението за директива относно подобряването на условията на труд при работа през платформа, раздел 6.1 и приложение 5.

Продължава да се извършва и допълнителна работа по отношение на цифровизацията в областта на координацията на системите за социална сигурност. **Комисията стартира пилотен проект във връзка с Европейския социалноосигурителен паспорт**, който ще спомогне за преодоляване на предизвикателствата в областта на преносимостта на правата на социална сигурност и би могъл да допълни предложената рамка за европейска цифрова самоличност (EUeID)²⁵, за да се подпомогне тяхното определяне.

С оглед извличането на максимални ползи от настоящата нова рамка за работата през платформа **Комисията призовава държавите членки да:**

- предоставят подкрепа за прилагането, като например насоки или специални обучения за инспекциите по отношение на предизвикателствата, произтичащи от алгоритмичното управление;
- поддържат правилата за координация на системите за социална сигурност;
- подобрят събирането на данни за работата през платформа и да разработят двустранни канали за споделяне на съответни данни с други държави членки.

7. Тази област надхвърля нашите граници

ЕС води с примера си. Съюзът вече зададе посоката на глобално равнище по отношение на справянето с ключови въпроси, като например защитата на личните данни и регулирането на системите с изкуствен интелект. Нашият новаторски подход поставя човека в центъра на технологиите. Настоящият пакет не е различен — с него Комисията цели да допринесе за бъдещите световни стандарти за висококачествената работа през платформа.

Тъй като редица цифрови трудови платформи са глобални, сътрудничеството между различните юрисдикции е от ключово значение. Установяването на световни стандарти може да подобри правната яснота за цифровите трудови платформи в целия свят и следователно да стимулира устойчивия растеж на основаната на платформи икономика. Някои видове работа през платформа са глобални по своето естество — хората, извършващи работа през платформа, могат да изпълняват възложените им задачи от всяко място по света. Поради това Комисията насърчава глобално управление на работата през платформа. Платформите осъществяват дейност в множество юрисдикции, като същото следва да направят и създателите на политики.

ЕС ще работи със световните си партньори за постигане на достойни условия на труд при работата през платформа в целия свят. Международната организация на труда е естествен партньор в този стремеж. Въз основа на предишния си обмен и сътрудничество по въпроса Комисията ще предложи специално събитие за извеждане на преден план на глобалната програма на политиката в областта на работата през платформа. Въздействието на цифровизацията и глобализацията върху бъдещето на труда е в основата на обсъжданията ни с **Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)**. Настъпи моментът да придвижим обсъжданията към следващо ниво в стремежа ни за преодоляване на глобалните предизвикателства, свързани с работата през платформа. Освен това ЕС насърчава ориентиран към човека,

²⁵ COM(2021) 281 final. На разположение на следния [интернет адрес](#).

приобщаващ, справедлив и устойчив цифров преход и бъдеще на труда в **контекста на форумите Г-7 и Г-20.**

Комисията също така ще насърчава по-добри условия на труд при работата през платформа в своите двустранни програми, като се основава на по-ранен обмен със САЩ и Канада с цел стимулиране на международното сътрудничество в областта на работата през платформа.

8. Заключение

Цифровите трудови платформи играят важна роля за икономическото бъдеще на Европа, включително за екологичния и цифровия преход. За да бъде технологичният напредък устойчив обаче, той трябва да се осъществява успоредно със спазването на съществуващите социални принципи и амбицията на Европа за по-нататъшен социален напредък. Целта на настоящия пакет е да се разгледат предизвикателствата пред нашия социален модел, породени от работата през платформа, и да се гарантират условия за устойчиво развитие на основаната на платформи икономика в Европа, където ползите от нея могат да се извличат по-бързо в по-интегриран единен пазар, а нейните недостатъци — да се предотвратят и преодоляват.

В резултат на предложените мерки повече хора, работещи през цифрови трудови платформи, ще се възползват от по-голяма сигурност и предвидимост на доходите, по-добра защита по отношение на работното време и по-сигурна работна среда. Те ще бъдат в по-добра позиция да придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и да имат достъп до мрежа за социална закрила, на която да разчитат в периоди в нужда, и вече няма да се опасяват от несправедливи решения, взети или подкрепени от автоматизирани системи. Тези, които продължат да бъдат или станат лица, които са действително самостоятелно заети, ще разполагат с правата да правят собствени избори за условията си на труд и да използват работата през платформа като начин за изграждане на предприемаческа кариера.

Освен това всички хора, които работят през цифрови трудови платформи — независимо дали са наети или самостоятелно заети лица — ще разбират по-добре и ще оказват въздействие върху начина, по който алгоритмите се използват за управление на тяхната работа. Работата, извършвана през цифрови трудови платформи, включително в трансграничен план, ще стане по-проследима и прозрачна. Това ще осигури на националните органи и социалните партньори възможности да изпълняват по-активна роля в основаната на платформи икономика.

Предложените мерки ще изискват приспособяване от страна на цифровите трудови платформи, работниците и националните органи. Това приспособяване обаче ще се отплати, като спомогне да се извлекат многобройните ползи от цифровия преход и да се осигури защита за европейската социална пазарна икономика във времето. Ръководен от Европейската декларация относно цифровите права и принципи за цифровото десетилетие и от Европейския стълб на социалните права, ЕС разполага със средствата и посоката, от която се нуждае, за да успее в този стремеж.