

ТРУДОВИЯТ СТАТУС НА ДОСТАВЧИЦИТЕ НА ХРАНА В БЪЛГАРИЯ И ВЪЗМОЖНИТЕ ЕФЕКТИ ОТ ДИРЕКТИВАТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ ВЪРХУ ТЯХ

Маргарита Кошева¹

Резюме

Настоящата статия се фокусира върху трудовия статус и условията на труд на доставчиците на храна, работещи през платформа, както и очакваните промени в резултат от директивата на Европейската комисия. Базира се на преглед на съществуващи публикации по темата, както и на малък брой дълбочинни интервюта с доставчици на храна, част от които са проведени в периода 2020-2021г., а останалите през пролетта на 2024г. Сравняват условията на труд на доставчици от двете най-популярни платформи за доставка на храна в България и завършва с положителните и отрицателните въздействия от предложената директива за подобряване условията на труд на платформените работници.

Ключови думи: платформи за доставка на храна; платформен труд,
директива за работа на платформа

JEL: J81; J83

THE EMPLOYMENT STATUS OF FOOD DELIVERY RIDERS IN BULGARIA AND THE POSSIBLE EFFECTS OF THE EUROPEAN COMMISSION DIRECTIVE ON THEM

Margarita Kosheva²

Abstract

This article focuses on the employment status and working conditions of platform-based food delivery riders, and the changes expected for them as a result of the European Commission's directive. It is based on a review of existing publications on the topic and a small number of in-depth interviews with food delivery riders, some conducted in 2020-2021 and the rest in spring 2024. It compares the working conditions of riders from the two most popular food delivery platforms in Bulgaria and concludes with the positive and negative implications of the proposed directive to improve the working conditions of platform workers.

Keywords: food delivery platforms; platform work; Platform Work Directive

JEL: J81, J83

¹ Докторант в секция „Общество на знанието: наука, образование, иновации“ към Институт по философия и социология при Българска академия на науките, kosheva.margarita@gmail.com

² PhD student, Department “Knowledge Society: Science, Education, Innovation” at the Institute of Philosophy and Sociology of the Bulgarian Academy of Sciences, kosheva.margarita@gmail.com

Въведение:

Работата през платформа е форма на заетост, при която организации или лица се свързват с други организации или лица чрез онлайн платформа с цел решаване на специфични проблеми или предоставяне на конкретни услуги срещу заплащане. (Eurofound, 2022) Процесът се осъществява и развива благодарение на мобилни приложения, геолокация³, съхраняване на големи бази данни и интернет на нещата⁴. Чрез платформите за труд се появяват нови бизнес модели. Така основните процеси се разбиват на по-малки и лесно изпълними задачи, които могат да се изпълняват самостоятелно. Тези задачи не се контролират. Те също така изискват кратки ангажименти от страна на работещия и правят автоматизацията много по-лесна. Платформеният работник е лицето, което извършва работа или предоставя услуги през онлайн платформа, като се свързва с клиенти или потребители чрез мобилно приложение.

В рамките на трудовите онлайн платформи се разграничават два вида дейности: дигитално извършвани услуги - като въвеждане на данни и услуги, извършвани на място - като доставката на храна. При втория случай платформите свързват възложители и работещи, които изпълняват услугата офлайн и доставят храна в реалния свят. (Киров & Йорданова, 2020) Платформата е посредник между доставчиците на храна, които предоставят услуги, и клиентите, които заплащат за тези услуги. Тези платформи взимат комисионна от ресторанти, магазини и супермаркети. Най-често тази комисионна е между 12 и 35% в зависимост от държавата и самата платформа. В този случай платформите имат двама отделни клиенти - лицето, което получава доставката, и ресторантът, който я подготвя.

Анализ на Европейската комисия от 2021г. установи, че в Европейския съюз функционират около 500 цифрови трудови платформи, като заетите в сектора са над 28 милиона души. Очаква се през 2025 г. броят на работещите през дигитални платформи да се увеличи значително и да достигне 43 милиона души. (European Commission, 2021) Работата през платформи набра голяма популярност по време на пандемията от COVID-19 отчасти благодарение на увеличаването на доставките на храни и хранителни стоки. В световен мащаб броят на платформите в сектора за доставка на храна е най-висок – 383, като надхвърлят броя на платформите за таксиметрови услуги, хибридните платформи, платформите за конкурентно програмиране. (ILO, 2021) Едни от най-известните в света са *Deliveroo*, *Takeaway*, *Food Panda*, *Just Eat*, *Uber Eats*, *Zomato*, *Swiggy*, *Takeaway* и *Glovo*. Някои от тях вече

³ Геолокация - технология, която позволява идентифициране на географско положение на хора, стоки, услуги, процеси.

⁴ Интернет на нещата или “Internet of Things” (съкратено IoT) е система от взаимосвързани устройства, свързани чрез интернет и взаимодействащи си чрез обмен на информация по мрежа, без да е необходим човешки контакт с компютър или други хора. Интернет на нещата включва физически устройства, специален софтуер, технологии, протоколи и начини за свързване към мрежата, както и получени и предадени данни, които могат да бъдат събирани, анализирани и използвани за подобряване на работата на устройствата.

са навлезли в България. Да доставяш храна изглежда е най-преобладаващият тип работа през платформа, последвано от предоставянето на битови услуги на определена от клиента локация. (Eurofound, 2021)

Онлайн трудовите платформи са се увеличили петкратно през последното десетилетие и имат неоспорими ползи за предприятия и за потребителите – свързват работници от цял свят, увеличават бизнес модели, но платформите водят и до разширяване на сивия сектор чрез неправилно регулиране на трудовия статус на заетите лица. В резултат на несигурните условия на труд и некоректния трудов статус на работещите през платформи през 2021г. Европейската комисия предлага директива за подобряване условията на труд на работещите през платформа.

Това изследване цели да анализира трудовия статус на доставчиците на храна, които работят през двете най-големи платформи за доставка на храна в България – *Takeaway* и *Glovo*, да установи дали доставчиците са правилно класифицирани, да сравни условията на труд и заетост, които двете платформи предлагат и да установи какви са очакванията на доставчиците от прилагането на директивата на Европейската комисия за подобряване условията на труд. Статията се състои от въведение, преглед на литературата, методология, същност на директивата, резултати и заключение.

Преглед на литературата:

През 2019 г. 4,4% от българите на възраст между 18 и 64 години са пробвали работа през платформа, като малко над 1% от тях изкарват основния си доход от тази дейност. (Piasna and Drahoucpil, 2019) Според същия източник броят на регистрираните лица, работещи на свободна практика (фрийлансъри⁵) в основните платформи в България, се е увеличил от 23 000 през 2015 г. до 43 000 през януари 2018 г. (увеличение с 90%). Увеличаващият се брой на хората, работещи през платформи в нашата страна подчертава необходимостта от изследвания относно тяхната заетостта и социалните права, които получават. Както е отбелязано от Rare and Spinaci (2023), голяма част от работещите през платформи са изправени пред несигурни условия на труд и неадекватен достъп до социална защита. Често срещано явление е работещите да не получават достатъчно информация за техните условия на труд. Системите за социална сигурност може да не осигуряват покритие за

⁵ Хора, които упражняват свободна професия са самоосигуряващи се лица или фрийлансъри (от английски *freelancer*). По смисъла на § 1, т. 29 от допълнителните разпоредби на ЗДДФЛ, „лица, упражняващи свободна професия“ са: експерт-счетоводителите; консултантите; одиторите; адвокатите; нотариусите; частните съдебни изпълнители; съдебните заседатели; експертите към съда и прокуратурата; лицензираните оценители; представителите по индустриална собственост; медицинските специалисти; преводачите; архитектите; инженерите; техническите ръководители; дейците на културата, образованието, изкуството и науката; застрахователните агенти; и други физически лица, за които са налице едновременно следните условия:

1. осъществяват за своя сметка професионална дейност;
2. не са регистрирани като еднолични търговци;
3. се самоосигуряват.

болести, злополуки, безработица, защита на работното място и пенсионни обезщетения.

Платформите за доставки на храна имат голям успех сред клиентите. Но от друга страна съществуват индикации, че условията на труд за доставчиците на храна най-често са несигурни. Недостатък за участниците в пазара на труда е тенденцията на платформите към предпочитане на млади служители, които не са съсредоточени върху кариерното си развитие, често сменят работодателите си и нямат високи изисквания към тях. (Рибов, 2019) Договорите на доставчиците на храна, ако имат такива, варират в зависимост от държавата и от компанията, като доставчиците са или самоосигуряващи се лица, или са подизпълнители, или в много редки случаи трудово осигурени, а плащането на парче преобладава. Преимуществовата, които други служители приемат за даденост в някои случаи не са достъпни за доставчиците, като осигуровки, регламентирани почивки, достъп до кариерно развитие и обучения, платени отпуски. Всичко това подсказва, че работещите през платформа често са наети на извънтрудови правоотношения или работят без никаква форма на договор, лишени от справедливи условия на труд и адекватна социална защита.

Съществуват наблюдения, че в развитите страни в Европа работещите през дигитални платформи най-често имат лоши условия на труд, ниско заплащане и работно време, което не отговаря на изискванията на съответното трудово законодателство. (Bazzani, Sanz de Miguel & Diaz, 2021) Голяма част от платформите за доставка на храна предлагат много несигурни условия на доставчиците, които работят с тях. В някои случаи те потъпкват част от правата им. „*Условията често са двусмислени и дори съдържат клаузи, които нарушават свободата, която обикновено се предоставя на самоосигуряващите се лица да завършат работата си.*“ (Lenaerts, Kilhoffer & Akgüç, 2018: 64) Доставчиците на храна се сблъскват с редица нередности и проблеми в ежедневието си, като най – често те включват ниско заплащане, неправилно класифициране, липса на представителство и защита, повече изработени часове от декларираните, риск за здравето. Според авторите Prassl и Risak (2016) платформите имат индивидуални условия, които се различават в отделните държави в зависимост законодателството на съответната страна, но всички тези платформи имат една и съща цел – да не предоставят на работещите статут на служители. Трудовият статут на работещите през платформа все още остава неясен, но голяма част от заетите в сектора се считат за работещи на свободна практика (фрилансъри), които предлагат и изпълняват платен труд, използвайки онлайн платформа или приложение. (Eurofound, 2020) За разлика от държавите САЩ и Австралия, в България няма организирани форми на сдружаване и на колективно трудово договаряне сред работещите на свободна практика. Липсата на внимание от страна на институциите е причина тези хора да се чувстват пренебрегнати. (Kirov & Yordanova, 2022) Проучване, проведено през 2022г. в България и Сърбия, показва, че някои работещи през платформа имат сравнително добри условия на труд, но въпреки това остават елементи, които следва да се подобрят като наличие на трудови договори в случая на Сърбия и сигурност и представителство за работещите през платформа и в двете изследвани страни. (Kirov, Andjelkovic, Jakobi and Kosheva, 2022) Причини за липсата на представителство могат да бъдат липсата на

необходимост от такова и изграденото недоверие, но други установени причини са липсата на информираност и познания за дейността на синдикатите, както и липсата на покана за присъединяване. (Vandaele, Piasna & Drahoukoupil, 2019) Някои автори предполагат, че именно несигурността и липсата на защита на работното място подтикват доставчиците на храна да търсят сами помощ от синдикатите. „Несигурните условия на труд ги е накарало да изградят асоциации, мрежи и профсъюзи на доставчиците в много държави - членки на ЕС. Тези организации се фокусират върху безопасността, социалното включване и социалната сигурност.“ (Kudasz, Liddle & Makowski, 2010: 41). Много често доставчици на храна, работещи през платформите “*Deliveroo*” и “*Take It Easy*” са били принудени да декларират по-малко часове, отколкото реално са изработили. (Defossez, 2022) Доставчиците често използват лични автомобили, велосипеди или скутери, за да доставят храната. Те също така се опитват да правят повече доставки, за да печелят повече пари. Това увеличава риска от пътни произшествия. В Белгия например сред доставчиците на храна са налице десет пъти повече трудови злоупотреби, отколкото средно за страната. (Defossez, 2022)

Всички тези проблеми, с които работещите през платформа се сблъскват са в основата на стратегия, изработена от Европейската комисия, която цели да подобри условията на труд в сферата на платформената икономика. Според Европейската комисия, основните предизвикателства са свързани с неправилното класифициране на статуса на заетост на работещите през онлайн трудови платформи, липсата на прозрачност и ограничения им достъп до социална защита. Данни на Европейската комисия показват, че около 5.5 милиона работещи през платформа в рамките на ЕС са изложени на риск да бъдат неправилно класифицирани, най-често като самоосигуряващи се лица. Неправилна класификация се случва и тогава, когато работата, която трябва да се счита за типична по принцип, се поставя в тази рамка в условията на онлайн полагаането на труд. С други думи, работещите може да са регистрирани като самоосигуряващи се (независими изпълнители), а отношенията им с платформата всъщност да са отношения между работодател-служител. (European Commission, 2021)

Още през 2019 г. председателят на Европейската комисия – Урсула фон дер Лайен споделя намерението си, че ще съсредоточи сили в подобряване на условията на труд на работещите през платформа (Eurofound, 2020), а в резултат на несигурния труд и неправилният статус на заетост на работещите през платформа, през 2021 г. Европейският Комисията предлага нова директива за подобряване условията на труд на работещите през платформите. Директивата има за цел да подобри условията на труд и социалните права на работещите в платформите чрез определяне на критерии за разграничаване на вида заетост. Ще разгледа случаите на неправилно класифициране на работещите в платформите и ще даде възможност за прекласифицирането им на служители с трудови правоотношения.

Методология:

За постигане на изследователските цели изследването се базира на качествени методи. Използван е методът кабинетно проучване („Desk research“), чрез който събрах и анализирах данни от съществуващи публикации по темата, данни от национални и чуждестранни източници, резултати от предходни проучвания, свързани с правата и трудовия статус на работещите през платформа, както и възможните промени, които директивата би въвела. Реализирани са общо десет дълбочинни интервюта с доставчици на храна през платформа -шест с доставчици от платформата „Takeaway“ в периода 2020 – 2021г. и последващи четири интервюта с доставчици от двете платформи „Takeaway“ и „Glovo“, реализирани през пролетта на 2024г. Общо са интервюирани седем души, работещи през платформата „Takeaway“ и трима, работещи през платформата „Glovo“. Седем от респондентите са мъже, а останалите трима – жени.

Нови правила относно работата през платформи. Същност на директивата:

Европейският съюз е първият законодател в света, който се стреми да предложи конкретни правила за онлайн трудовите платформи и да регулира неправилното класифициране, като това се случва през 2021г. с предложение на Европейската комисия, представено пред Съвета и Европейския парламент. Във вида, в който е изготвена, директивата ще създаде презумпция за заетост и прекласифициране като служители, ако са налице поне два от следните пет показателя: горни граници на паричната сума, която работещите могат да получат, наблюдение на изпълнението на задачите, включително по електронен път, контрол върху разпределението или зачисляването на задачите, контрол върху условията на труд и ограничения при избора на работно време, ограничения на свободата им да организират работния процес и правила относно тяхното поведение. (Pape, 2024) Прессъобщение на Съвета на Европейския съюз информира, че съгласно договорения текст държавите членки могат да добавят допълнителни показатели към този списък в рамките на националното право. Целта на директивата е да се въведат две основни подобрения – да се определи правилния статус на заетите и да се установят правила за използване на алгоритмични системи на работното място. Работещите през онлайн трудови платформи няма да могат да бъдат уволнявани на база решение, взето от алгоритъм. Също така, тези платформи няма да могат да обработват определени видове лични данни като информация за расов или етнически произход, миграционен статут, политически възгледи, религиозни убеждения, здравен статус, емоционално или психологическо състояние на работника, данни, свързани с частни разговори и др.

Съветът приема предложението за подобряване условията на труд на работещите през платформи на 12 юни 2023 г. Почти година по-късно, на 24.04.2024 г. Европейският парламент също приема директивата с 554 гласа "за". След приемането, директивата ще бъде публикувана в официален вестник на Европейския съюз и ще започне да се прилага, с което ще започне да тече двугодишният срок, в който държавите членки трябва да я транспонират в националното си законодателство.

Очакваните промени включват определяне на правилния трудов статус, права на социална закрила, достъп до защита срещу трудови злоупотреки, обезщетения за безработица и болест, справедливост и прозрачност при използването на алгоритми, но когато платформата отговаря на поне две от гореизброените критерии, за да се счита за работодател, а работещият през нея - за служител. Европейският парламент очаква, между 1.7 млн. и 4.1 млн. души, работещи през платформа, да бъдат прекласифицирани като служители. (Pape, 2024)

Регулирането на онлайн трудовите платформи чрез международен трудов стандарт може да се окаже най-ефективният начин и много автори са на мнение, че директивата несъмнено ще окаже положителен резултат върху заетите в платформената икономика, но са налице и съществени пропуски в нея. Възможно е директивата да не доведе до единни промени в законодателството на държавите членки, но е първа стъпка в правилната посока. (Philipp, 2024) Според същия автор синдикатите трябва да бъдат по-активни и да предложат нова директива, обхващаща алгоритмичното управление на работното място, не само на работещите през платформа, а на всички работещи. Други автори също твърдят, че директивата ще гарантира много права, като например презумпцията за заетост, алгоритмично управление, достъп до информация и социална защита, провеждане на законна синдикална дейност, но не се предвижда стандарт за минимална работна заплата. (Sen & Chatterjee, 2023)

Резултати:

Случаят с „Takeaway”

Проведените дълбочинни интервюта с доставчици на платформата „Takeaway” показват, че работещите правилно са класифицирани като служители. Наети са на трудови правоотношения (имат сключен трудов договор) на пълен работен ден (8ч) или непълен работен ден (2ч., 4ч. или 6ч.), което им осигурява фиксирана работна заплата, регулярни месечни плащания, платен годишен отпуск в рамките на 20 дни, определени от Кодекса на труда, осигуровки за трудова злоупотрека, професионална болест, общо заболяване и майчинство, и безработица.⁶

По-голяма част от интервюираните доставчици споделят, че са доволни от заплащането, което получават и биват стимулирани чрез бонусна система. По празниците се работи по желание, като празничният труд се заплаща двойно.⁷

„Имаме фиксирана заплата и заплащане на километър, също така и допълнителни бонуси за всяка направена поръчка.“ (доставчик, жена, 46г.)

⁶ Източник – Кодекс на труда (КТ)

⁷Чл. 264 от Кодекса на труда гласи, че за работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение.

Доставчиците имат пълна свобода да избират кои дни и по колко часа да работят, като единственото условие е договорените работни часове да се покрият в рамките на седмицата. Гъвкавото работно време е и едно от нещата, които в най-силна степен привличат работещите през онлайн трудови платформи, следвано от автономията на работното място и динамичната и разнообразна среда. Част от посочваните недостатъци включват липсата на служебни автомобили и разместване на работния график не по желание на доставчика.

Според Киров присъствието на синдикатите е силно развито в общественния сектор, предимно в секторите образование и здравеопазване, но остава слабо в сектора на услугите. (Киров, 2019) Интервютата, които проведох показват, че при платформените доставчици на храна в България липсва представителност и нужда от защита на работното място. Респондентите не членуват и никога не са членували в синдикални сдружения. Отношението им към подобни организации е предимно негативно и подхождат с недоверие.

„Аз като цяло в синдикализма в България не вярвам, защото синдикатите са продукт на правителството. Към синдикатите мнението ми е на 100% отрицателно, както и към управляващите.“ (доставчик, мъж, 51г.)

„Не разчитам на синдикати. На места вършат работа, но на места не. Винаги съм подхождал с недоверие към тях.“ (доставчик, мъж, 36г.)

Случаят с „Glovo“

Интервютата показват, че доставчиците, работещи през платформата „Glovo“ са наети на извънтрудови правоотношения – на граждански договор. Тези договори обикновено се сключват за определен срок и за извършване на определена работа. Изпълнителят по граждански договор няма право на платен годишен отпуск или болничен, също така, не внася осигуровки за трудова злополука, професионална болест, общо заболяване и майчинство, безработица и съответно изпълнителят няма право на обезщетение от държавата на тези основания. Гражданският договор не се счита за трудов стаж, а само за осигурителен.⁸

„Договорът при нас е граждански. Работното време е плаващо. Можеш сам да избираш по кое време да работиш, но трябва задължително да изработиш поне четири часа за деня. Почиваме избирателно, но трябва да покрием 20 часа за седмицата.“ (доставчик, мъж, 30г.)

Заплащането, което работещите получават не е фиксирано, а на база извършени доставки. В рамките на един пълен работен ден, доставчиците извършват средно между 30 и 35 доставки.

„За всяка доставена поръчка се заплаща сумата от 3.00 лв., допълнително се заплаща 0.30 ст. на километър. Ако доставяш в пиков час и слотът за този час е 3,

⁸ Източник - Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)

съответно тези 0.30 ст. на километър ги умножаваме по 3, за да се компенсира вероятността от извършване на по-малък брой доставки.“ (доставчик, мъж, 30г.)

И в този случай гъвкавото работно време се оказва най-отчитаното предимство. Това, че доставчиците имат сключен граждански договор, може да се отчете като недостатък от някои работещи, тъй като този вид правоотношение допринася за несигурност на работното място, но други го определят като предимство и добра възможност за изкарване на допълнителен доход, имайки вече друга основа работа на трудов договор. Като недостатък се отчита това, че доставчиците използват лични автомобили, нямат сключени застраховки и са изложени на по-голям риск от злополуки в ежедневието си.

Интервюираните лица също не членуват в синдикални сдружения, но са на мнение, че членството в такива има своите предимства. Един от респондентите споделя, че е имало период, в който работещите не са били доволни от заплащането, но са направили вътрешна организация и са изложили своите искания за по-добри условия. В резултат платформата е вдигнала заплащането на брой доставка, както и коефициентът за гориво.

Запознатост на доставчиците на храна с директивата и очакваните от тях промени:

Респондентите не са чували за Директива за подобряване условията на труд на работещите през платформа, но споделят необходимостта от увеличение на заплащането и от нови правила, свързани със защита на личните данни. Някои от тях изпитват съмнения относно очакваните подобрения, които директивата ще въведе. Един от респондентите е на мнение, че директивата ще има положителен ефект върху условията на труд, но пък доставчиците ще бъдат ошетени по някакъв друг начин, т.е. очакват се и положителни, и отрицателни промени. Други интервюирани лица са по-позитивно настроени и смятат, че новите правила несъмнено ще имат положителен ефект върху работещите, но това няма да се случи в близко бъдеще. Според тях въвеждането на тези промени изисква дълъг период. Част от доставчиците на платформата „Glovo“ очакват да преминат на трудов договор, но се надяват самата платформа да поеме по-голяма част от данъчните и осигурителните задължения.

Заключение:

В литературата, наличието на постоянен трудов договор се разглежда като гаранция за сигурност на работещия. Така се ограничава възможността за заобикалянето или неспазването на трудовото законодателство от страна на работодателите. Когато трудът се полага извън определена правна или колективно договорена рамка, на лице са проблематични ситуации. Това се наблюдава в много западноевропейски страни. Такъв пример е Белгия, където доставчиците, използващи платформата „Deliveroo“, работят на граждански договор, който се сключва за определен период от време и за извършването на конкретна задача (51.3%) или са самоосигуряващи се лица (7%),

или работят „на черно“ (12%). Едва около 20% от доставчиците работят на трудов договор. Данните са такива поради това, че в Белгия голяма част от доставчиците през платформа са бежанци, които по-трудно биха могли да си намерят висококвалифицирана работа или са студенти, нуждаещи се от допълнителни средства. (Drahokoupil & Piasna, 2019)

Според проведените интервюта в България с доставчици, използващи платформата „Takeaway“, се установи, че работещите имат сключен трудов договор, което е предпоставка за здравословни и безопасни условия на труд и сигурност на работното място. Работещите са правилно класифицирани като служители. За разлика от тях, доставчиците, използващи платформата „Glovo“ имат сключен граждански договор, което означава, че нямат качеството на „работник или служител“ по смисъла на Кодекса на труда и не могат да ползват защитите, които предоставя този закон. Тези лица нямат фиксирана работна заплата, а получават заплащане на база брой доставки. Когато лицата имат сключен граждански договор, изискващ извършване на определена работа за определен срок, но получават регулярни месечни плащания, това може да се счита за прикрит трудов договор. В подобни случаи директивата за подобряване условията на труд на работещите през платформа би могла да окаже въздействие върху подобни отношения между платформата и доставчика, да допринесе за правилна класификация на статуса на работещите, за справедливи условия на труд и достъп до социална защита.

Използвана литература:

- [1] Киров, В. Йорданова, Г. (2020). Ролята на работата през онлайн платформи за баланса между работа и родителство в сектора на ИКТ в България. *Сп. Социологически проблеми*: 279-280 / Kirov, V. Yordanova, G. (2020). Rolyata na rabotata prez onlayn platformi za balansa mezhdru rabota i roditelstvo v sektora na ИКТ v Bulgaria. *Sp. Sotsiologicheski problemi*: 279-280;
- [2] Рибов. М., (2019). Дигитална трансформация на труда. *Дигиталната трансформация* София, ИК- УНСС / Ribov. M., (2019). Digitalna transformatsia na truda. *Digitalnata transformatsia* Sofia, ИК- UNSS;
- [3] Adams-Prassl, J. Gruber-Risak, M. (2016) Uber, Taskrabbt, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016;
- [4] Bazzani, T. Sanz de Miguel, P. Diaz, J. (2021). *The Definition of Worker in the Platform Economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*. The European Economic and Social Committee Brussel;
- [5] Defossez, D. (2022). The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker? *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 29(1), 25-46;
- [6] Drahokoupil, J. Piasna, A. (2019) Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. *SSRN Electronic Journal*;
- [7] Eurofound (2020), *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- [8] Eurofound (2021), *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg;
- [9] Eurofound (2022), *Platform work*, European Industrial Relations Dictionary, Dublin
- [10] European Commission. (2021). Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work;
- [11] ILO Flagship Report (2021). World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *International Labour Organization*;
- [12] Kirov, V., Andjelkovic, B., Jakobi, T. and Kosheva, M. (2022) Is there decent work in the online food delivery business? Case studies of Bulgaria and Serbia. *Sociological Problems*, 297-315;
- [13] Kirov, V. (2019). Bulgaria: Eroding, but still existing. In T. Mueller, K. Vandaele, & J. Waddington (Eds.), *Collective bargaining in Europe* (pp. 77–92). ETUI;
- [14] Kirov, V. and Yordanova, G. (2022) The representation of platform workers through Facebook groups in Bulgaria – a partially-filled void. in Rego, R. and Costa, H. (Eds.) *The Representation of Workers in the Digital Era*, 1st ed. 2022 Organizing a Heterogeneous Workforce. Palgrave. 161-182
- [15] Kudas, F. Liddle, M. Makowski, K. (2010). Delivery and despatch riders’ safety and health: A European review of good practice guidelines;
- [16] Lenaerts, K. Kilhoffer, Z. Akgüç, M. (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Pluto Journals*;
- [17] Pape, M. (2024) European Parliamentary Research Service, PE 698.923, Briefing EU Legislation in Progress, Brussels;
- [18] Pape, M. and Spinaci, S. (2023) European Parliamentary Research Service, PE 749.794, Brussels;
- [19] Piasna, A. and Drahokoupil, J. (2019). Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper 2019.12, Brussels, ETUI;
- [20] Vandaele, K. Piasna, A. Drahokoupil, J. (2019). Algorithm breakers are not a different ‘species’: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. *European trade union institute, Brussels*;
- [21] <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> EU rules on platform work, accessed 16.06.2024;
- [22] Philipp, O. (2024) Illusion of substance. <https://www.ips-journal.eu/topics/european-integration/illusion-of-substance-7404/> accessed 16.06.2024;
- [23] Sen, S. Chatterjee, S. (2023) Lessons from the EU Platform Work Directive. <https://botpopuli.net/lessons-from-the-eu-platform-work-directive/> accessed 16.06.2024;