



Munich Personal RePEc Archive

# **Transformation of the employer-employee legal relationship as a result of the impact of digitalization**

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/100728/>  
MPRA Paper No. 100728, posted 28 May 2020 15:20 UTC

ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ПРАВНАТА ВРЪЗКА РАБОТОДАТЕЛ – РАБОТНИК В  
РЕЗУЛТАТ НА ВЛИЯНИЕТО НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

*Андрияна Андреева,  
Галина Йолова*

TRANSFORMATION OF THE EMPLOYER-EMPLOYEE LEGAL RELATIONSHIP AS A  
RESULT OF THE IMPACT OF DIGITALIZATION

*Andriyana Andreeva,  
Galina Yolova*

**Abstract:** *The paper examines the change in the content of the employer-employee legal relationship as a result of the impact of digitalisation and the emergence of new forms of employment. Emphasis in the paper is placed on the new rights and obligations of the parties which are not accounted for in the national legislation. The survey is based on European trends reflected in the EU legislation. Based on the analysis, conclusions and recommendations are made for improving labor legislation.*

**Key words:** *employment relationship, employer, employee, rights and obligations of the parties, new forms of employment, digitalisation.*

**Въведение**

Дигитализацията променя обществото, засягайки всички сфери. Отражението ѝ върху икономиката е с положителен знак, като обхваща работните места във всички сектори, въздейства в качествено отношение не само на пазара на труда и на престижането на работната сила, но променя и личната сфера на хората. Тази трансформация е знакова. Тя е генезис на прогреса, но за да бъде насочена в правилната посока, се изисква законодателството да наложи рамка, която както да отразява процеса, така и да го регулира посредством нормите си и с помощта на правните средства.

Дигитализацията е процес, създаден от хората за тях самите, за да удовлетвори потребността им от нов тип общуване във всички сфери на обществения и личния живот, да подпомогне трудовия процес и да бъде двигател на икономиката. Същевременно в обществото съществува и опасение от размерите и темповете, с които се развива този процес, за работните места, които се засягат и в частност за промяната в съдържанието на правната връзка работодател – работник.

В контекста на гореизложеното безспорно изследваната проблематика е **актуална**. Тя зася-

га не само влиянието на дигитализацията върху формите на труд, но отразява и етичната страна на отношенията по предоставяне на работната сила, на отговорността и моралните последици от замяната или загубата на работните места.

Трудовото законодателство е създадено с основополагащата роля да защитава по-слабата страна в трудовоправната връзка, носителя на работната сила, като същевременно по един справедлив начин урежда отношенията между страните. От периода на възникване на трудовоправните институти до днес световната икономика е преминала през множество цикли и е претърпяла кардинални промени. Настоящата, Четвърта индустриална революция е несравнима по отражението си с предходните. Това налага институциите, гражданското общество, както и доктрината и правоприлагащите институции да се включат съевременно в процеса по анализиране и прогнозиране на процесите. В посочения смисъл и в свое становище Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) препоръчва използването на обективни научни методи за оптимизиране и оценяване на взаимодействието между човека и машините, когато биват планирани нови системи за

автоматизиране в промишлеността, търговията и сектора на услугите<sup>1</sup>.

**Цел на настоящата разработка** е да се изследва промяната в съдържанието на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията и появата на нови форми на трудова заетост. Акцент в разработката е поставен на новите и непознати все още в правната уредба права и задължения на страните, като изследването се базира на европейските тенденции, отразени в актове на Европейския съюз (ЕС). На база на анализа се правят изводи и се отправят препоръки за усъвършенстване на законодателството.

За реализирането на поставената цел авторите си поставят следните **изследователски задачи**:

- да се изследва промяната в съдържанието на правната връзка работодател– работник в резултат на влиянието на дигитализацията и появата на нови форми на трудова заетост;
- да се изведат водещите европейските тенденции, отразени в актове на ЕС;
- обосноваване на изводи и препоръки за развитие и адаптиране на нормите.

Статията е съобразена с националното трудово законодателство и относимите актове на ЕС към 31 декември 2019 г.

### **1. Отражение на дигитализацията върху съдържанието на правната връзка работодател–работник.**

Цифровите технологии променят трудовия процес, но и в тази дигитална ера основният източник на средства остава трудът. Работодателите както и преди, така и в ерата на цифровата трансформация изискват от работниците пригодност за съответната работа, а от позицията на работника следва да се изследва способността за работа в дигитална среда. Двете страни на трудовия процес са колкото традиционни в отно-

шенията си, толкова и различни – обвързани и променени съдържателно от цифровите процеси. Работниците следва да са непрекъснато приспособими към новите изисквания, респективно задачи в работния процес. Това може да бъде представено като адаптация на труда чрез цифровите технологии. Законодателствата на отделните страни са в непрекъснат процес на догонване на протичащите бурни процеси и се стремят да въведат правни форми, съответстващи на променените потребности на трудовия пазар. Това на настоящия етап се оказва недостатъчно, защото включването на гъвкави форми на заетост, но без промяна на основни принципи и институти на трудовото право, създава състояние на несигурност у страните в трудовоправната връзка. Още повече, че урегулираните към момента социални права, социалният диалог и системите за социална закрила са обвързани предимно със стандартните трудови договори. В условията на нестандартна заетост те не могат да функционират ефективно и да действат в защита на наетите лица<sup>2</sup>.

Работниците и служителите все повече губят своята идентичност и процесите на цифровизация изискват приобщаването им чрез информирани, консултации и участие. Социалната сигурност, обществените услуги от общ интерес и опазването на екологосъобразни поминъци продължават да бъдат предпоставки за бъдещето трудово общество в контекста на цифровата трансформация<sup>3</sup>.

Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск (член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз). Това извежда определени специфики на отговорността, която работодателите трябва да поемат за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на наетите при тях лица<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“ (2019/С 190/03), прието на пленарна сесия 541/20.2.2019 г.

<sup>2</sup> Вж.: **Blagoycheva, H.** Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. *Международни клъстерни политики*. Българо-китайски форум. Сборник с доклади от международна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, 94–111.

<sup>3</sup> Вж. Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“ (2019/С 190/03), прието на пленарна сесия 541/20.2.2019 г.

<sup>4</sup> Повече виж: **Blagoycheva, H., Andreeva, A. & Yolova, G.** Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. *Economic Studies*, Volume 28, Issue 2, 2019, pp. 115–137.

Европейският стълб на социалните права (ЕССП) съдържа 20 принципа (права, които са разпределени в три големи групи, съответно – I. Равни възможности и достъп до пазара на труда, II. Справедливи условия на труд, III. Социална закрила и приобщаване). Тези принципи и права обхващат областите на заетостта, социалната закрила, социалното приобщаване, образованието и равните възможности, като са насочени към гражданите на Съюза и към гражданите на трети държави, пребиваващи законно в държави членки, независимо от техния трудов статус, както и към публичните органи и социалните партньори.

Европейският стълб на социалните права в принцип 5 предвижда правото на работниците справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение и че преходът към безсрочни форми на заетост трябва да бъде насърчаван. Принцип 7 предвижда, че работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения.

Както беше споменато цифровизацията доведе до множество нови форми на трудова заетост, при което голяма част от тях се различават от традиционното трудово правоотношение. Те създават у работниците или служителите състояние на несигурност и непредвидимост спрямо техните права и закрилата им.

Именно това е една от причините да се преосмисли и да се регламентира, както на европейско, така и на национално ниво правото на работниците да бъдат информирани за основните условия на труд и то в писмена форма.

Отчитайки това в Директива 91/533/ЕИО, по-голямата част от работниците в Съюза имат правото да получават информация в писмена форма относно своите условия на труд. Целта на Директивата е да се подобрят условията на труд чрез насърчаване към по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда, както е заложено още в текста на чл. 1. Това кореспондира с разширяване ангажиментите на работодателите, а именно от тях се изисква да уведомяват работниците за основните аспекти на трудовото правоотношение.

Информацията следва да обхваща данни, които са както типични и досега за трудовоправната връзка, така и променени в резултат на гъвкавите форми на заетост. На първо място следва да се предостави индивидуализираща информация за самоличността на страните по трудовото правоотношение. Следващ елемент е мястото на работа. По отношение на този елемент възникват различни хипотези, например, когато работникът няма постоянно или основно място на работа, се посочва принципно, че работникът е нает на различни места или че е свободен да определи своето място на работа, и се указва седалището, или, когато е уместно, постоянният адрес на работодателя. По този начин се създава по-голяма сигурност и предвидимост за начина, по който ще се тълкуват нормите при възникване на случаи, в които работникът следва да носи отговорност, респективно да реализира свои права.

На следващо място трябва да се предоставя информация за наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която работникът е нает, или кратка характеристика или описание на работата.

Важен елемент е началната дата на трудовото правоотношение. С това се свързва моментът на пораждане на взаимен ангажимент и за двете страни, което при гъвкавите форми на заетост винаги е ясно, както при традиционната трудовоправна връзка. В случай на срочно трудово правоотношение следва да се посочи крайната дата или очакваната му продължителност.

При хипотези на наемане на работници чрез агенции за временна заетост информация се предоставя относно идентификация на предприятията ползватели, веднага след като те станат известни.

Работниците трябва да бъдат информирани за продължителността и условията на изпитателния срок, ако има такъв.

На следващо място обект на информацията трябва да бъде и правото на обучение, предоставено от работодателя, ако има предвидено такова. Обучението е един от елементите на трудовоправната връзка, които винаги са били включвани в ангажиментите на работодателя, но в последните години с налагането на тенденцията за учене през целия живот и потребността от непрекъснато поддържане актуалността на знанията на работника това е особено важно<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> При специфичния вид трудов договор за обучение по време на работа неминуемо за страните съществуват задължения във връзка с провеждането на обучението. По-подробно за този трудов договор вж. **Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. *Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Доланчиев.* – Сборник доклади от научна конференция. София:

Следва да се съдържа и информация за продължителността на платения отпуск, на който работникът има право, или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, процедурите за предоставяне и определяне на този отпуск.

На следващо място трябва да се оповести процедурата, която ще се спазва от работодателя и от работника, включително формалните изисквания и сроковете на предизвестие, когато тяхното трудово правоотношение се прекратява, или когато сроковете на предизвестие не могат да бъдат посочени в момента на предоставяне на информацията – начина за определяне на тези срокове на предизвестие.

Друг важен елемент от предоставяната информация, е за възнаграждението, което се полага на работника, включително първоначалния основен размер, другите негови съставни елементи, ако е приложимо, посочени отделно, както и периодичността и метода на плащането му.

Ако режимът на работа е изцяло или предимно предвидим, следва да се посочат продължителността на стандартния работен ден или седмица на работника и всички договорености за извънреден труд и възнаграждението за него и, когато е приложимо, всички договорености за промени в смените.

В хипотези, при които режимът на работа е изцяло или предимно непредвидим, работодателят уведомява работника за следните компоненти от договарянето, а именно: принципа, че работният график е променлив; броя на гарантираните платени часове и възнаграждението за извършената в допълнение към гарантираните часове работа; референтните часове и дни, в които може да бъде поискано работникът да работи; минималния срок на предизвестие, който се полага на работника, преди да започне изпълнението на възложена задача.

Нарастването и трайното навлизане на процесите на дигитализация предизвикват спешни законодателни мерки на общностно ниво с тенденция за реципирането им в националните законодателства. В посочените аспекти сме все още на нивото на препоръките на общностните органи, които видно е обаче апелират към своевременни и адекватни мерки, съответни на темповете на развитието на Четвъртата индустриална революция и заместването на традиционните форми на заетост с алтернативни, нетрадиционни и с все по-ясни тенденции по разместване на типичните страни на трудовоправната връзка.

## **2. Основни европейски тенденции, свързани с влиянието на дигитализацията върху трудовоправните връзки**

Промяната на типичното трудовоправно отношение налага реакция и то своевременна и бърза от страна на европейските институции, отразени в някои общностни актове. В тази насока са типични следните европейски тенденции, отразени в различни актове, а именно – **механизми за закрила на труда в условията на дигитализация, запазване статуквото на защита на базисното право на труд, координиране и засилване значението на системите за социална сигурност с цел обезпечаване на отпадащите трайно от пазара на труда, закрилни мерки при изместване на традиционната работна сила от изкуствения интелект.**

Правната рамка на Индустрия 4.0, като част от стратегията High-Tech Strategy 2020 for Germany, е впоследствие – доразвита в осем от общо тринадесет национални политики в ЕС за цифровизиране на производствените процеси. В посочения аспект и Четвъртата индустриална трансформация като естествено продължение на цифровизирането и автоматизирането на производството обичайно се приема като включваща интернет свързаност и взаимодействие на кибернетично-физически системи без участието на

УИ „Климент Охридски“, 2017, с. 262–278; **Банов, Х.** Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на ПУ „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, с. 238–250; **Банов, Х.** Страните по трудов договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 2018, № 3, с. 31–42; **Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, 2018, с. 277–285; **Ванов, Н.** Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“, Республика Казахстан, 2018, р. 112–115; **Банов, Х.** Особенности на прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 2019, № 3, с. 3–19.

човека, обработка и анализ на големи информационни масиви и вземане на решения от изкуствен интелект, роботика, ползване на цифрови облаци, цифрово моделиране и симулиране на производствените процеси чрез виртуална реалност, интелигентна автоматизация, масово производство на индивидуализирани продукти, поява на нови технологии, създаване на нови бизнес модели<sup>6</sup>.

Базисен при развитие на европейските общностни политики като основна философия в разбирането на новите ценности на социалния ред е Европейският стълб за социални права. Предвид последното и в Становище на Икономическия и социалния съвет на тема: „Европейският стълб на социалните права и ролята на организираното гражданско общество“, 12 март 2018 г., се определя, че „целта на Европейския стълб на социалните права е да служи като ръководство за ефективна заетост и социални резултати при предприемането на действия в отговор на настоящите и бъдещите предизвикателства, които са пряко насочени към удовлетворяване на основните потребности на хората ...“.

Като се има предвид правният характер на Стълба, тези принципи и права не са пряко приложими и ще трябва да бъдат превърнати в конкретни действия и/или отделни законодателни актове на съответното ниво.

Стълбът се основава на съществуващото законодателство на ниво ЕС и на международно ниво. За него е заимствано по-специално от Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г., Европейската социална харта от 1961 г., ревизираната Европейска социална харта от 1996 г. и Европейския кодекс за социално осигуряване на Съвета на Европа.

В тази връзка и на нивото на общите европейски тенденции, проблематиката за трансформацията на правната връзка е тясно свързана, от една страна, **със заемането на огромна част от пазар на труда от изкуствения интелект (ИИ)**. Налице са трайни тенденции за цифровизиране на голям брой работни места и създаване на правоотношения с нетипични субекти, и свързано с това – трайна незаетост, типична осо-

бено в някои сектори и изместване на типичния носител на правото на труд.

В институционален европейски аспект проблем при употребата на ИИ е цялостната липса на единна нормативна система, създаваща механизъм както за коректна употреба, ясни правила за отговорност, така и за навременна защита на упражняващите правото на труд физически носители – работници или служители. Налице са все още спорадични нормативни разрешения, създаващи общи принципи, институти и постановки, но липсва към момента формален акт със задължителни нормативни предписания.

В посока към създаването на такъв акт е докладът на Комисията по правни въпроси от 27 януари 2017 г., PE 582.443v03-00A8-0005/2017, съдържащ препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)) под формата на предложение за резолюция на Европейския парламент. Като се базира на факта, „че развитието в областта на роботиката и изкуствения интелект може и следва да бъде проектирано по начин, по който да се запази достойнството, автономността и самоопределянето на отделното лице“, обосновава изискването за дефинирането на понятието „интелигентните роботи“ най-вече предвид способност да се извличат поуки от натрупания опит и взаимодействие, форма на физическия носител на работата, както и способност за адаптиране поведението и действията към околната среда. Следствие от това са и формулираните **етични принципи** при т.нар. киберфизически системи, автономните системи, интелигентните автономни роботи и техните подкатегории. Тези принципи са съответно – принцип на прозрачност, принципи за действие в най-добрия интерес на ползвателите, принцип на неприкосновеността на личния живот, интегритета и достойнството, самоопределянето и недопускането на дискриминация и защитата на личните данни, както и принцип за спазване на поверителност, нужен с оглед използване на роботи, които представляват значителна опасност за поверителността в зависимост от позиционирането им в пространства и поради способността им да извличат и предават информация за лични и чувствителни данни<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Andreeva, A., Yolova, G. The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция, Варна: Наука и икономика, 2019.

<sup>7</sup> Повече относно съдържанието на тези принципи виж Андреева, А., Йолова, Г. За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. Цифрова икономика и блокчейн технологии: Единадесета

В аналогичен аспект и в Становище на ЕИСК „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места“ (проучвателно становище по искане на българското председателство)<sup>8</sup> се подкрепя резолюцията на Европейския парламент от 16 февруари 2017 г., съдържаща препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката 20, особено отнасящите се за етичните принципи – човешка безопасност, здраве и сигурност; свобода, неприкосновеност на личния живот, интегритет и достойнство, самоопределяне и недопускане на дискриминация, защита на личните данни и прозрачност се обосновава спешната необходимост съществуващата правна уредба на Съюза да бъде актуализирана с добавянето на водещи етични принципи при употреба на ИИ.

От друга страна, характерна тенденция на европейското общностно право е за създаване на мерки за **защита правото на труд като базисно човешко право чрез норми, насочени към ефективност в мерките за адаптиране на трудовата заетост спрямо дигиталното общество.**

Значимо в тази насока от гледна точка на базисното формулиране на принципни постановки е **Становище на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“**<sup>9</sup>. Като се базира на разбирането, че „автоматизацията и роботите ще окажат значително въздействие върху бъдещето на заетостта и значителен брой работни места ще бъдат засегнати от въвеждането на повече работи на работното място“, не без основания се изтъква нуждата от координираност в усилията по запазване статуквото и водещата роля на социалния диалог, обществената политика и гражданското общество и не на последно място – в дебатите относно европейския стълб на социалните права. Като се основава на тен-

денцията, че автоматизацията и роботите имат потенциала да стабилизират икономическите процеси, същевременно основателно се изявяват опасения за застрашени базисни човешки права, нужни за оцеляването на хората в условията на технократското общество. Очевидно е, че тенденцията, която се очертава, е структурна промяна на трудовите правоотношения и не само трайно изместване на физическия носител на правото на труд, но и непрестанна и наслагваща се нужда от дефинирането на нови механизми на защита в условията на нарастваща автоматизация. Последното основателно се приема като възприемане на механизми, осигуряващи „справедлив и безпроблемен преход и преодоляване на недостига на умения“ чрез дигитална грамотност и надграждащи цифрови капацитети.

От друга страна, съществено значение се отделя на **алтернативните форми на заетост**, при които темповете на настигане на дигиталните технологии и превръщането им в начин за престиране на труда размиват субектността и взаимовръзката между типичните трудовоправни субекти. В тази насока се поставят проблемите за влиянието и контрола на работодателите, от една страна, но и за отговорността при престиране на работна сила и границите на оперативност и независимост на осъществяващия конкретна трудова функция. Така в **Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“**<sup>10</sup> се поставят проблеми, касаещи лабилността на трудовата среда при недостиг на дигитални умения. В този смисъл се посочва опасността „работниците, които си сътрудничат или взаимодействат с автоматизирани системи или работят с голям обем информация, да се сблъскат с проблеми ... и да трябва да се справят със сложни, наситени с информация задачи...“. В тази насока ЕИСК препоръчва използването на обективни научни методи за оптимизиране и оценяване на взаимодействието между човека и машините, когато

международна научно-приложна конференция, 29.06.–01.07.2018 г.: Сборник научни трудове, Варна: ЛАРГО СИТИ, 2018, 320–328, **Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D.** Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. *CompSysTech '19* : 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies, 21–22 June 2019, University of Ruse, Bulgaria : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 2019, 74–77.

<sup>8</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN>

<sup>9</sup> Становище на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“. – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2017:434:SOM:BG:HTML>

<sup>10</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52018IE4168>

биват планирани нови системи за автоматизиране в промишлеността и търговията“.

От друга страна, посочва се, че предстои „работодателите да се сблъскват с предизвикателството да подбират подходящи цифрови решения от широк кръг нови технологии. В този смисъл се препоръчва намиране на решения за непрекъснато и подходящо цифрово образование, осигуряващо надлежна технологичната компетентност на служителите“.

В защита интересите и на двете страни се акцентира на различни методи и системи, например свързани с изследователската област на когнитивната ергономия, при основна цел – „оптимално проектиране на работното място и печеливша ситуация за служителите и работодателите...“, чрез която да „постигат оптимално равнище на удовлетвореност на работното място, благосъстояние и здраве и осигуряват на предприятието оптимални дългосрочни резултати и производителност. ЕИСК препоръчва тези методи на оценка да станат стандартни в полза на служителите и предприятията.

В този смисъл се акцентира на необходимостта „цифровата трансформация да бъде наблюдавана посредством всеобхватни, насочени към труда и финансирани от ЕС научни изследвания в областта на т.нар „цифровизация в полза на достойния труд“.

### **Заключение**

Развитието на цифровизацията и дигиталната революция в различните сфери на обществения живот и най-вече на пазара на труда е реалност, която не дава възможност за пасивност или липса на причастност.

Както е видно, непрекъснатият, но динамичен процес на новата индустриална революция поставя основни проблеми, засягащи класическата трудовоправна връзка.

**В тази насока могат да бъдат обобщени няколко основни тенденции:**

1. Навлизането на цифровизацията и заместването на типичния носител на работна сила от изкуствения интелект поставят различни по естеството си, но предимно етични проблеми – социална защита и социална осигуреност на оставащите трайно извън пазара на труда, от една страна, и адаптиране нивото на социалната отговорност и гарантиране достойното и високо качество на живота на работещите лица, от друга;

2. Налагат се непрекъснати процеси на обучение през целия живот, засилен акцент на цифровата грамотност и трайно престиране на труда и съответно – създаване на заетост на позиции,

изискващи високо ниво на технологична компетентност;

3. Засилена отговорност на работодателите към постоянните им и нарастващи ангажименти по предоставяне на цифрово обучение на заетите лица, от една страна, а от друга – способност за поемане на отговорност за решения на автоматизирани интелигентни системи съгласно принципите, свързани с употреба на изкуствен интелект.

Очевидно това са тенденции, налагащи спешни мерки по формулиране на навременни и приспособими нормативни рамки както на общностно, така и на ниво национално законодателство. В този смисъл следва да не се изоставят, а напротив – да се насочат усилия към защита достойнството на труда, гарантиране на социалната сигурност и като цяло – изграждане и адаптиране в законови рамки на „цифровизацията в полза на достойния труд“.

Трудовоправните ангажименти на страните по трудовото правоотношение са обект на различни източници. В този смисъл трансформацията в правната връзка следва да се отрази комплексно. От една страна, законодателно посредством допълване правата и задълженията на страните в КТ, но паралелно с това отделните работодатели могат да зложат специфичните ангажименти на страните и във вътрешните си актове (напр. в Правилник за вътрешния трудов ред и др.). По този начин ще се създаде нужната гаранция на ниво държавно законодателство, като едновременно с това ще се предостави възможност за бърза реакция в променена и динамична среда посредством регламентиране в недържавни източници.

### **БИБЛИОГРАФИЯ**

Андреева, А., Йолова, Г. За субекта на правото на труд и предизвикателствата на технологичното общество. Цифрова икономика и блокчейн технологии: Единадесета международна научно-приложна конференция, 29.06. – 01.07.2018 г. Сборник научни трудове. Варна: ЛАРГО СИТИ, 2018, 320–328. // **Andreeva, A., Yolova, G.** Za subekta na pravoto na trud i predizvikatelstvata na tehnologichното obshtestvo. Tsifrova iкономика i blokcheyn tehnologii: Edinadeseta mezhduнародna nauchno-prilozhna konferentsia, 29.06.– 01.07.2018 g. Sbornik nauchni trudove. Varna: LARGO SITI, 2018, 320–328.

**Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. – В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади



от научна конференция. С.: УИ „Климент Охридски“, 2017, с. 262–278. // **Banov, H.** Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsia. – V: Nauchni chetenia v pamet na Venelin Ganey i Nikola Dolapchiev. Sbornik dokladi ot nauchna konferentsia. S.: UI „Kliment Ohridski“, 2017, s. 262–278.

**Банов, Х.** Особености на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на ПУ „Паисий Хилендарски“. С.: Сиела, 2018, с. 238–250. // **Banov, H.** Osobenosti na sklyuchvaneto na trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. – V: Pravoto – traditsii i perspektivi. Sbornik ot yubileyna nauchna konferentsia po povod na 25 godini ot sazdavaneto na Yuridicheskia fakultet na PU „Paisiy Hilendarski“. S.: Siela, 2018, s. 238–250.

**Банов, Х.** Страните по трудов договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 2018, № 3, с. 31–42. // **Banov, H.** Stranite po trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal*, 2018, № 3, s. 31–42.

**Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. С.: Авангард прима, 2018, с. 277–285. // **Banov, H.** Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota kato forma za osashtestvyavane na mezhdunarodno priznati prava na choveka. – V: XXVII Mezhdunarodna nauchna konferentsia za mladi ucheni 2018. Sbornik nauchni trudove. S.: Avangard prima, 2018, s. 277–285.

**Банов, Х.** Особености на прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 2019, № 3, с. 3–19. // **Banov, H.** Osobenosti na prilaganeto na osnovaniyata za nedeystvitelnost na trudovia dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal*, 2019, № 3, s. 3–19.

**Andreeva, A., Yolova, G.** The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. Международни кълъстерни политики. Българо-китайски форум. Сборник с доклади от международна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019.

**Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D.** Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. *CompSysTech '19 : 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies*, 21–22 June 2019, University of Ruse, Bulgaria: Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 2019, 74–77. ISBN 978-1-4503-7149-0.

**Banov, H.** Concept of labour contract for learning at work. – In: Материалы научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“, Республика Казахстан, 2018, p. 112–115.

**Blagoycheva, H.** (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. Международни кълъстерни политики. Българо-китайски форум. Сборник с доклади от международна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, 94–111.

**Blagoycheva, H., Andreeva, A. & Yolova, G.** Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. *Economic Studies*, Volume 28, Issue 2, 2019, pp. 115–137.

Становище на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“. – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2017:434:SOM:BG:HTML>. // Stanovishte na Evropeyskia ikonomicheski i sotsialen komitet (EISK) относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“. – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2017:434:SOM:BG:HTML>

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Цифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“ (2019/C 190/03), прието на пленарна сесия 541/20.2.2019г. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52018IE4168>. // Stanovishte na Evropeyskia ikonomicheski i sotsialen komitet относно „Тсифровата революция с оглед на потребностите и правата на гражданите“ (2019/C 190/03), прието на пленарна сесия 541/20.2.2019г. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52018IE4168>

Становище на ЕИСК „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места“ (проучвателно становище по искане на българското председателство – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN>. // Stanovishte na EISK “Badeshteto na truda – pridobivane na podhodyashti znania i umenia, za da se otgovori na potrebnotite na badeshtite rabotni mesta“ (prouchvatelno stanovishte po iskanе na balgarskoto predsedatelstvo) – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN>.