



Munich Personal RePEc Archive

The labour-law principles – evolution and transformation in the era of digitalization and using of artificial intellect

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/100887/>
MPRA Paper No. 100887, posted 18 Jun 2020 10:24 UTC



Известия списание на Икономически университет 1 (2020)

ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

**ТРУДОВОПРАВНИТЕ ПРИНЦИПИ – ЕВОЛЮЦИЯ
И ТРАНСФОРМАЦИЯ В ЕРАТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ
И ИЗПОЛЗВАНЕТО НА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ**

Андрияна АНДРЕЕВА¹, Галина ЙОЛОВА²

¹ Катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България.

E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

² Катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България.

E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg

JEL K31**Резюме**

Статията анализира отражението на дигитализацията върху трудовоправните принципи и нуждата от тяхното доразвитие в новата социална среда. На базата на традиционни доктринални постановки и анализ на разработени документи на европейско ниво по създаване на единна регулаторна рамка при използване на изкуствен интелект се правят обобщения за влиянието на процесите върху адаптивността на принципите, гарантиращи правото на труд. Въз основа на изследването се формират изводи и предложения за нуждата от нормативно адаптиране на базисни трудовоправни принципи с цел тяхната съответственост за полагането на труд в равнопоставена и правногарантирана среда.

Ключови думи:

трудова законодателство, изкуствен интелект, дигитализация, трудовоправни принципи.

© 2020 Икономически университет – Варна

Цитиране: АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. (2020) Трудовоправните принципи – еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна.* 64 (1). с. 22 - 35.

Въведение

Българското трудово право е с вековна история, която на всеки един етап от своето развитие е отразявала водещите тенденции, респективно обществените отношения, както в национален, така и в международен план. Цифровите технологии

вече са част от обществения живот и по тази причина във всеки един правен отрасъл законодателят прави опит да урегулира посредством нормите си тяхното приложение към съответния кръг обществени отношения. В това число е относимо и трудовото право, защото трудът е една от човешките дейности, която се свързва с осигуряване на съществуването на хората, и по тази причина стремежът е той максимално да бъде облекчен и в същото време качествен. Внедряването на изкуствен интелект (ИИ) в различни части от трудовата дейност е неизбежно и в различни степени това вече е факт в отделни държави и сфери. За това обаче е нужно да се отчетат както положителният ефект от процеса на дигитализация, така и свързаните с него рискове. Използването на цифровите технологии радикално преориентира организацията на осъществяването на трудовата дейност, като я извежда извън границите на фиксираното работно място и време (Благойчева 2018: 74-85). За работниците и служителите все повече се появява стрес и дискомфорт, свързан с несигурност и непредвидимост на процесите. Това създава една среда на „дискомфорт“ както на конкретното работно място, така и като цяло на пазара на труда. Включването на цифровите технологии следва да бъде съчетано с доверие на страните в трудовоправната връзка. Само по този начин би могло да се запази изграденото до момента равнище на сигурност и безопасност в трудовия процес. Предвид значителното въздействие на ИИ върху всички сфери на обществения и личния живот, трудовият процес не може да остане изолиран от това общо цяло. В тази връзка обаче законодателите и на европейско, и на национално ниво, са длъжни да вземат адекватни и навременни решения и да обвържат технологичните разработки с ценностите и достиженията на правото, да запазят, гарантират и развият човешките права, респективно правото на труд. Използването на системи с ИИ следва да се регулира с оглед осигуряване не само на индивидуалното благо на личността, но и предвид защитата на обществото като цяло. Безспорно е, че ИИ и разширяването на използването и въздействието му в различни сфери на обществения живот, в това число и в трудовите правоотношения, пряко може да повлияе на социалните права на гражданите, но за мащабност в това начинание е наложителна обвързаност в действията, която се постига с единство в методите, включително и посредством правните механизми.

С оглед на това съвременният период в развитието на трудовото право налага то да се развива в единство с процесите и изисква от законодателя навременна реакция и адекватни текстове, които не само да отразяват, но и да изпреварват времето. Всяка една законодателна корекция в сферата на трудовото право се извършва с мотиви, пряко свързани с еволюция както на правните институти, така и на водещите принципи в отрасъла.

В последните десет години темповете на дигитализация и приложението на ИИ преминаха в нарастващ и все по-бързо развиващ се процес, който остави националното и международно законодателство в ситуация на догонване и недостатъчна адекватност на правната регулация (Александров 2013: 68-86). Ясно е, че този процес изисква и съответните нови механизми и инструменти за защита в правната сфера. Познатите вековни правни принципи и институти се нуждаят от преосмисляне, видово разнообразяване и трансформация, която да даде стабилност в регулираните обществени отношения.

Актуалността на изследваната тема се свързва от една страна с динамиката в трудовите отношения, предизвикана от влиянието на дигитализацията, а от друга – с нуждата от очертаване на тенденциите на правната защита, въведени с последните актове на европейско ниво, които поставят на полето на международното обсъждане въпроси, касаещи ИИ. В контекста на това авторите се насочват към анализиране на някои от водещите трудовоправни принципи с оглед тяхната потребност от преосмисляне и дообогатяване.

Цел на статията е да анализира отражението на дигитализацията и ИИ върху трудовоправните принципи и нуждата от тяхното доразвитие в новата социална среда. На базата на традиционни доктринални постановки и анализ на разработени документи на европейско ниво се правят обобщения за влиянието на дигитализацията върху адаптивността на основни трудовоправни принципи, свързани с гарантиране правото на труд.

В изпълнение на поставената цел се решават комплексно няколко **изследователски задачи, а именно:**

1. Да се анализират обобщено традиционните принципи на трудовото право, с поставен акцент върху потребността от тяхното актуализиране и въвеждането на нови – предвид тенденциите за развитието на отрасъла в новата дигитална епоха.
2. Да се очертаят европейските тенденции за създаване на регулаторна рамка в областта на използването на ИИ в трудовите отношения.
3. Да се изведат предложения за осъвременяване на трудовото законодателство с нови принципи и актуализация на действащите.

За реализиране на изследването се ползват традиционните методи на правната доктрина, а именно – индукция, дедукция, нормативен анализ, сравнително-правно изследване с чуждестранни актове и исторически метод.

1. Принципите на трудовото право – стожери на стабилност в отношенията между страните по трудовото правоотношение

Правните принципи се разделят на множество и разнообразни видове според различни класификационни признаци. За нуждите на настоящото изследване интерес представляват принципите на трудовото право, които ще бъдат представени обобщено, с акцент върху потребността от въвеждането на нови и трансформирането на някои от действащите, породено от навлизането на ИИ и дигитализацията в трудовите отношения.

Правото е обществен феномен, който регулира поведението на хората и принципите, вкл. правните, участват в този процес. Принципите в цялост и правните в частност са ръководни начала за поведение. (Стоилов 2018: 38). В националната ни правна доктрина те са определяни като ръководни идеи, пътеводни звезди на законодателя, относно посоката на регулирането на определени обществени отношения (Пенчев 2017: 19-20). Терминът принцип се ползва и в основополагащи актове на международното право и на правото на ЕС. Те имат значение и в сферата на прилагане на правото, дори по континенталната правна система. Това пряко действие на принципите се среща в множество решения на върховните съдилища. Правните принципи са свързани и проникнати от морала. Именно тази симбиоза позволява да се реализира обществената възприемчивост на правото в аспект синхронизиране на правните норми с моралните изисквания. Правните принципи служат за „възприемането“ в правото на определени, вече възникнали в морално-политическия дискурс на обществото, идеи.

Развитието на правния ред по необходимост налага увеличаване на общия брой на правните принципи, които регулират отношенията на различни нива – национално, наднационално, универсално. Те са свързващото звено между правото и социалната среда, от която произхождат, която обслужват и в която действат. Като тематика принципите са предизвиквали интереса на учените и през последните десетилетия въпросът се поставя все по-често (Стоилов 2018: 15). Светът навлиза в една нова епоха – дигитална, социална, която налага трансформация на досегашното познание, преосмисляне на понятия, в това число и на правни принципи и институти. Ролята на общата теория на правото, и по-конкретно, акцентът и интересът към правните принципи се явяват само една от важните илюстрации на необходимостта да се постигне интегритет, цялост на правното познание. (Dworkin 1997: 410-412).

Правните принципи са централна категория не само в общата теория на правото, но и в съответните отрасли, регулиращи определен кръг обществени отноше-

ния. Говорейки за принципите на трудовото право, не можем да не отчетем техния многопластов характер. Дълбоките промени в света не подминават и стабилните и трайно установени принципи на този отрасъл. Същевременно, именно правните принципи са тази категория, която е призвана да осъществи прехода между епохите. Светът вече стабилно е навлязъл от аналоговата ера в тази на дигитализацията и този преход не може да не повлияе на трудовоправните принципи. На настоящия етап все още законодателят се въздържа от корекция в тази правна категория, като насочва реформите в отделни правни институти, запазвайки непроменени принципите. Този подход обаче не може да бъде безрезервно подкрепен. Нужно е някои от тях да се обогатят съдържателно, да се появят нови, но с убеденост твърдим, че регулирането на трудовите отношения в епохата на дигитализация и навлизането на системи с ИИ се нуждаят от адекватни правни принципи.

В принципите на българското трудово право намира отражение световният опит в развитието на правото, неговите универсални разрешения и ценности, които имат общочовешко значение. (Лившиц 1994: 195-196). Именно в тази връзка развитието и утвърждаването на принципите на националното ни трудово законодателство следват сближаването с правото на ЕС.

Основните принципи на трудовото право в България са заложи в източници на различни нива в йерархията на актовете. Част от тях са регламентирани на конституционно ниво, а други са заложи в основните положения на закони като КТ, Закона за уреждане на колективните трудови спорове и др. В основата на общите принципи на съвременното българско трудово право стои създаването на социалната държава, в чиято политика и дейност водещо място заема осъществяването и защитата на основните социални права (Друмевa 2007: 128-131; Танчев 2007: 325-343) на човека. Съвременното българско трудово право съчетава както принципи, преминали във времето от предходния исторически и икономически период, като например принципа на реалност и гарантираност на трудовите права и задължения (типичен за социалистическо развитие), така и нови непознати преди принципи – например принципа на социален диалог. Тази приемственост, но и еволюция в развитието на принципите, следва да продължи и в настоящия етап, когато обществените отношения в сферата на труда са изправени пред една нова реалност, изискваща преосмисляне и реакция, която да включи и правните принципи. Именно те са призвани да осигурят развитието както на трудовоправната теория, така и практиката в лицето на нормотворческата дейност, правоприлагането и тълкуването на трудовоправните норми.

Общите основни принципи на трудовото право се обединяват в една система, която може да бъде определена като такава от „отворен“ тип (Мръчков

2012: 66). В нея законодателят в зависимост от потребностите и с оглед на промяната в регулираните обществени отношения може да включва нови, респективно да отменя такива, които са загубили своето значение. Същевременно следва да се има предвид, че отворената система се тълкува и в друг смисъл, а именно, че принципите не са лимитативно и изчерпателно изброени в нея посредством норми само от един източник на трудовото право. Напротив, те са разпръснати в източници от различен ранг и съответно не са структурирани по еднотипен начин. Това е и причината в трудовоправната доктрина да съществуват различни мнения относно тяхното видово разнообразие и численост. Важно място сред тях имат: закрилата на наемния труд (закрепен в преамбюла на Конституцията и развит в чл. 16 от нея); свободата на труда и забраната на принудителния труд (чл.48, ал. 3 и ал.4 от К); равенство във възможностите и премахане на дискриминацията във труда (чл. 6, ал. 2 от К); социален диалог (чл.1, ал.3 и чл.2 от КТ); равнопоставеност на субектите на трудовото правоотношение и много други.

Предвид насочеността на настоящото изследване, принципите на действащото трудово право няма да бъдат детайлно представени и анализирани. Акцентът се поставя върху идеята за тяхното актуализиране и допълване на „каталога“ с нови такива, които да отразяват съвременните процеси в дигиталната ера и навлизането на ИИ в трудовите отношения. По-специално е нужно да се въведат нови принципи, свързани с доверието и правната сигурност в трудовия процес при използването на ИИ, като съответно на това се доразвиват двустранните ангажименти на страните в трудовоправната връзка по посока на включване на права и задължения както за работодателя, така и за работниците и служителите.

Пазарът на труда в световен мащаб е пряко повлиян от дигитализационните процеси и навлизането на ИИ в трудовия процес. На фона на това е необходим стабилен европейски подход, който се основава на европейската стратегия за ИИ, представена през април 2018 г. (Изкуствен интелект за Европа). ИИ предлага много предимства за трудовия процес, но същевременно изправя пред множество въпроси и предизвикателства, на които към момента няма отговор. В този смисъл ЕС и страните членки се нуждаят от единодушие при разработването на собствен подход и принципи, основани от една страна на традициите и ценностите при престирването на труда, а от друга – в унисон със световните процеси за разработване на ИИ и приложението му в трудовите процеси.

В тази насока е необходимо разработването на такива адекватни нормативни принципи, които да гарантират, че дигитализацията и ИИ няма да засегнат правата на работниците и служителите, а напротив, ще допринесат за тяхното

развитие в синхрон с новите технологии. В своята нова история трудовото право е призвано да съчетае в правната си рамка регулация на трудовите и обществените отношения, непосредствено свързани с труда и инвестициите в новите технологии. Без да съумее да обхване тези компоненти, то няма да отговори на актуалните нагласи на пазара на труда, който е ориентиран към инвестиране в съчетание с дигитализация (Александров, А. 2019: 13-19). На ниво ЕС е разработена Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие. С този акт Европа дава посоката, в която националните законодатели да осмислят настъпващите процеси и да предложат своите решения за правна регламентация, съчетаваща в един синхрон трудовия процес, в който вземат участие и хора, и автоматизирани системи.

Предвид на това може да бъде обобщено, че адекватното развитие на трудовото право следва да заложи на развитие в следните основни насоки:

- въвеждане на нови принципи, свързани с доверието и правната сигурност в трудовия процес при използването на ИИ;
- да се доразвият двустранните ангажименти на страните в трудовоправната връзка по посока на включване на права и задължения както за работодателя, така и за работниците и служителите, когато в трудовия процес има участие и ИИ;
- да се развият хипотези за отговорност на работодателя при използване на интелигентни системи в трудовоправните връзки, главно по отношение поемането на отговорност за взетите решения.

Тези насоки са само базисни положения, от които следва да се постави началото за една нова концепция при регламентиране на използването на ИИ в трудовите отношения. И към настоящия момент този процес на дигитализация е факт, но липсва цялостта и обвързаната корекция на законовите текстове. По наше мнение извършваните изменения и допълнения на отделни текстове са недостатъчни, за да се гарантират в пълна степен правата на страните в трудовоправната връзка.

2. Европейски тенденции в областта на принципите в условията на дигитализация и ИИ и отражението им в българското трудово право

Цифровизацията като цяло и в частност – навлизането на ИИ при новия тип индустриални отношения и изместването на типични дейности от изкуствения интелект и роботиката – по-специално автономните машини, способни да бъдат обучавани и да вземат решения независимо, поставя пред националните

законодателства сериозни предизвикателства, касаещи теорията на правните принципи. Изправени сме пред едно рязко изместване на плоскостта на проблема за феноменологията на субекта, преобразяващ из основи философията на правото и разбиранията на класическата доктринална юриспруденция. (Банов 2016: 52-52; Банов Х. 2017: 262-278; Банов, Х. 2018; Banov 2018: 112-115; Банов, Х. 2020).

По въпросите, засягащи развитието на труда и гарантирането на принципите на трудовоправната връзка в условията на агресивната цифровизация, са налице множество общностни документи, изготвяни на различни нива, но без все още да има единна регулаторна рамка. Началото ѝ, както вече се спомена, се постави с изготвянето на Бялата книга на ИИ, която обаче дава насоките на едно ново, непрекъснато предстоящо развитие по създаване на общи европейски правила (1).

Така, още в информационния документ на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) „Хора, машини, роботи и умения“ („People, machines, robots and skills“), се споменава за важността да се разберат, и то правилно, механизмите, по които технологиите променят света на труда, а именно – чрез замяна, създаване и трансформиране на работни места. Съвсем видно е, че се касае за тенденция, налагаща сериозна защита правата на индивидите – физически лица, в условията на упражнявани от автоматизирани системи производствени и трудовоправни отношения.

В общностен аспект, както се спомена, все още липсва единна регулаторна рамка за координиране на правните принципи, като тенденциите за засилване законодателната активност в тази насока са вече изключително разширени. Процесите по създаване на общностен регулаторен ред, който да се транспонира и в националните законодателства се развива на две основни нива.

От една страна, това е **нивото на новите принципи, свързани със заместване на традиционната работна сила с ИИ**. Основна в тази насока е резолюцията на Европейския парламент, съдържаща препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката. Последната въвежда базисните етични принципи, свързани с употреба на изкуствен интелект и касаещи в частност основни и отвоювани с традициите и еволюцията на правото човешки права – човешка безопасност, здраве и сигурност, свобода, неприкосновеност на личния живот, интегритет и достойнство, самоопределяне и недопускане на дискриминация, защита на личните данни и прозрачност. Предвид последното се залага на необходимостта съществуващата правна уредба на Съюза да бъде актуализирана с добавянето на водещи етични принципи в съответствие с обра-

зованието и най-вече – със заетостта. В систематичен вид тези принцип са формулирани като принцип на прозрачност, принцип за действие в най-добрия интерес на ползвателите, принцип на неприкосновеността на личния живот, както и принцип за спазване на поверителност. (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2019).

Второто ниво обаче, което ни се струва по-решаващо за обмисленото, правилно и законосъобразно развитие на типичното трудово правоотношение е нивото, при което се **доразвиват принципите за защита на работещите от навлизане на изместващите работните места кибер-физически системи**. В този смисъл новата визия на дигитална Европа, базирана на Стратегия за цифровото бъдеще на Европейския съюз и Стратегия за създаването на единен пазар на данни, съвсем безспорно обвързва успеха на цифровия преход с изискването новите технологии да бъдат използвани в синхрон за укрепването на демократичните граждански и социални ценности. В тази насока на общата философия Европейската комисия установява законови рамки в три основни документа, представляващи все още незаконодателни инициативи, но с пряка ориентация към трансформирането им в законодателни механизми – **Бяла книга относно изкуствения интелект – европейски подход към съвършенство и доверие, Европейска стратегия за данни и Съобщение на ЕК относно определяне на цифровото бъдеще**. В тях са заложили и трите ключови цели, които трябва да се преследват с общото европейско законодателство в цифровата област, а именно – технологии, които работят за хората, справедлива и конкурентна икономика, както и отворено, демократично и устойчиво общество.

В Бялата книга относно изкуствения интелект (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020) 65 final) се очертават политически варианти, които позволяват надеждно и сигурно разработване на ИИ в Европа при пълно зачитане на ценностите и правата на европейските граждани. В предвидената рамка за доразвиване – на общностно и национално ниво, се акцентира върху една бъдеща регулаторна рамка за ИИ в Европа, която ще създаде уникална „екосистема на доверие“, базирана на антропоцентричния подход, основан на доверие в ориентирания към човека ИИ. Така, формулираните в документа принципи са насочени към различни варианти на употреба на автономни роботи, но при обща цел – справедливост, недискриминационност, разумни мерки за гарантиране, че използването на системите на ИИ няма да води до резултати, които поражда забранена дискриминация.

Налице е засилена тенденция за създаване на стабилна законова рамка на общоевропейско ниво, която да гарантира принципите на труда и работната сила приоритетно, но не само в определените като високорискови области (2), с

цел максимална правна сигурност за физическите лица. В тази насока безусловно се акцентира, че предвид достиженията на правото на ЕС по отношение на равенството в областта на заетостта, за високорискови във всички случаи следва да се считат областите, касаещи правата, в това число и трудовите права на физическите лица, процесите на набиране на персонал, както и ситуациите с отражение върху правата на работниците.

В доразвиване и аналогична насока е и подходът за регулиране и засилване на механизмите за приложение на човешкия надзор (3). Въпреки широката му формулировка, значимостта му в сферата на трудовоправните принципи гарантира, че все още ще съществуват области, в които не следва да е възможно цялостно изместване на физическия носител на правото на труд. Като се опира на принципа, че „човешкият надзор спомага да се гарантира, че дадена система с ИИ не накърнява автономността на хората и не причинява други неблагоприятни последици“, очевидно предизвикателство пред общностното право, а и пред националните законодателства, е поддържането и доразвиването на механизмите за гарантиране правото на труд.

Очевидно началото на изграждане на новия регулаторен общностен ред е зададено като рамка, която обаче подлежи тепърва на непрекъснато, адаптивно и успешно усъвършенстване. В този смисъл е налице основание не само за доразвиване на защитата на установените вече правни принципи, но и създаването на нови, с цел защита както на работещите съвместно с кибер-физическите системи, така и с оглед заместването им от автономни системи в класическата трудовоправна връзка. Предвид последното е нужно също така спешно адаптиране на законодателния и регулаторния механизми за отстояване на ненакърними, базисни и безусловни човешки права, застрашени в условията на агресивна цифровизация. В тази насока водеща ни се струва **идеята да се въведат и трайно гарантирани принципи, че използването на системите на ИИ няма да води до забранена дискриминация и уязвяване на социалните права с пряка отговорност на работодателя и евентуално гарантиране на това през формите на тристранно сътрудничество.**

Заклучение

Изследването дава основание да бъдат направени някои **изводи относно развитието на трудовото законодателство и по-конкретно базисното понятие – трудовоправни принципи в дигиталната среда и навлизането на ИИ в трудовия процес.**

На първо място, може да се направи извод за необходимост от преосмисляне на трудовоправните принципи и включването на нови такива, които да отразяват участието на системи с ИИ в трудовия процес.

На второ място, необходимо е при изработването на обща регулаторна рамка на европейско ниво да се предвиди възможност тя да бъде от типа „отворена“, както за доразвиване от страна на европейските институции съобразно темпа на развитие на свързаните с ИИ технологии, така и от страна на националните законодатели на страните членки, които следва да отразят във вътрешното си трудово законодателство националните специфики и достиженията на вътрешната си правна система.

На трето място, следва да се включи оценка на риска в трудовия процес при използване на ИИ и в съответствие с това да се обмисли включването на принципи, които да се явят водещо начало за развитието на останалите трудовоправни институти, напр. института на отговорността – както на работодателя при използване на ИИ, така и на вземащите в трудова среда решения, основани на автономни машини.

На четвърто място, авторите правят предложение *de lege ferenda* – за **въвеждане на трудовоправни принципи, свързани с доверие и правна сигурност в трудовия процес, принципи, гарантиращи отсъствие на забранена дискриминация и уязвяване на социалните права, пряка отговорност на работодателя за взетите решения при използване на интелигентни системи в трудовоправните връзки, главно по отношение поемането на отговорност, както и евентуално гарантиране на тези принципи през формите на тристранно сътрудничество.**

Респективно на това да се доразвият двустранните ангажименти на страните в трудовоправната връзка в посока на включване на права и задължения както за работодателя, така и за работниците и служителите в случаите на използване на ИИ.

С настоящата статия авторите поставят въпроси, респективно търсят обосновани отговори на проблеми, които вече са факт и налагат обединените усилия на теория, практика и законодателна намеса в постигането на общата идея да вървим към полагане на труд в една спокойна и безопасна среда, основана на зачитане на основните права. В този смисъл изграждането на общоевропейска и национална рамка е вече факт, въпросът е той да гарантира, че новият цифров ред няма да засегне традициите на изконните човешки права. Въпросът на настоящето е не установяване правата на личността, тъй като това е безспорен – и като конституционен ред, и като теоретична еволюция процес, а непрекъснатата

им защита чрез нови, адаптивни форми на правни гаранции и то така, че „безработицата в цифровата ера да зависи от човека, а не от изкуствения интелект“. (Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „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).

Бележки

¹ По-важните от тях са Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „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) (2018/С 237/02), Доклад на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP 2017) „People, machines, robots and skills“ („Хора, машини, роботи и умения“), „Бъдещето на труда и уменията“ (Документ, представен на втората среща на работната група на Г-20 за заетостта 2017), Изявление на европейските социални партньори относно цифровизацията, прието на трестранната социална среща на високо равнище (2016), Декларацията от Рига за електронните умения (2015), направена при стартирането на кампанията „Електронни умения за работни места“ от 2015 - 2016 г., „Манифест за електронни умения“; (2015), „Основни въпроси за цифровата трансформация в Г-20“. Доклад, изготвен за съвместна конференция на германското председателство на Г-20 - ОИСР, ЕИСК (2017), „Въздействието на цифровизацията и икономиката на търсенето върху пазарите на труда и последиците за заетостта и трудовите отношения“ (Проучване, изготвено от изследователския екип на Центъра за европейски политически изследвания 2018), Резолюция на Европейския парламент съдържаща препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката, А8-0005/2017 и др.

² Например области като здравеопазване, транспорт, енергетика, публичен сектор и др.

³ Примерно посочените варианти касаят случаи, при които: резултатите от системата с ИИ не се използват, докато не бъдат проверени и одобрени от човек (например заявление за социалноосигурителни обезщетения може да бъде отхвърлено само от човек); резултатите от системата с ИИ се използват непосредствено, но впоследствие се осигурява човешка намеса; наблюдение на системата с ИИ в работен режим и възможност за намеса в реално време и изключване; на етапа на проектиране, налагане на оперативни ограничения на системата с ИИ.

Литература

1. Александров, А. Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, 2013, том 6, с. 68-86.
2. Александров, А. Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за дигитализирането на трудовоправните документи. // Труд и право, 2019, №12, с. 13-19.
3. Банов, Х. (2017). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. Институт за държавата и правото – БАН.
4. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, 2016, №4.
5. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция СУ „Св. Климент Охридски“. София: Св. Климент Охридски.
6. Банов, Х. (2018). Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. // XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, pp. 277-285.
7. Банов, Х. (2020). Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. // Международната организация на труда и България – 100 години и напред. София: Сиби.
8. Благойчева, Х. (2018). Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи // Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I-ва национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 74-85.
9. Друмева, Е. (2007). Конституционно право. Трето издание. София.
10. Изкуствен интелект за Европа. С. 2. СОМ(2018) 237 final.
11. Лившиц, Р. З. (1994). Теория права. Москва: БЕК
12. Мръчков, В. (2012). Трудово право. Осмо преработено и допълнено издание. София: Сиби.
13. Пенчев, Г. (2017). Принципи на българското екологично право. София: Фондация „Граждани на новата епоха“.

14. Резолюция на Европейския парламент от 16 февруари 2017 г., съдържаща препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката, A8-0005/2017.

15. Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „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).

16. Стоилов, Я. (2018). Правните принципи теория и приложение. София: Сиби.

17. Танчев, Е. (2007). Въведение в конституционното право. София.

18. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2019). Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. // CompSysTech '19: 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies. Ruse, Bulgaria: New York: ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, pp. 74 - 77.

19. Vanov, H. (2018). Concept of labour contract for learning at work. Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“, Республика Казахстан, pp. 112-115)

20. Dworkin, W. (1997). Laws Empire. Cambridge: Massachusetts: Harvard University Press.

THE LABOUR-LAW PRINCIPLES – EVOLUTION AND TRANSFORMATION IN THE ERA OF DIGITALIZATION AND USING OF ARTIFICIAL INTELLECT

Andriyana ANDREEVA, Galina YOLOVA

Abstract

The article analyses the reflection of the digitalization on the labour-law principles and the necessity of their further development in the new social environment. Based on the traditional doctrinal understanding (staging) and analysis of the developed on European level documents on the establishment of unified regulatory frame for the using of artificial intellect are made conclusions about the impact of the processes on the adaptability of the principles, guaranteeing the right of work. On base of the examination are formed conclusions and proposals for the necessity of normative adaptation of basic labour-law principles with the aim of their compliance for the performance of work in an equal and legally-guaranteed environment.

Key words: *Labour legislation, Artificial intellect, Digitalization, Labour-law principles.*