



Munich Personal RePEc Archive

Reflection of the digitalization on the employment process – risks and perspectives

Andreeva, Andriyana

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102155/>
MPRA Paper No. 102155, posted 24 Aug 2020 16:18 UTC

ОТРАЖЕНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ ТРУДОВИЯ ПРОЦЕС – РИСКОВЕ И ПЕРСПЕКТИВИ

REFLECTION OF THE DIGITALIZATION ON THE EMPLOYMENT PROCESS – RISKS AND PERSPECTIVES

Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
a.andreeva@ue-varna.bg

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria
a.andreeva@ue-varna.bg

Abstract

The report examines the influence of the digitalization on the employment process. Examination objects are the sources of the national labour legislation and related acts of the EU. The main directions of the reflection of the digitalization on the employment process are outlined. On the one side are marked the risks, conditioned by the introduction of the new technologies, on the other are presented the perspectives and the connected to them challenges in front of the legal doctrine and in front of the labour legislation. Based on the analysis are made conclusions and summaries.

Key words: *employment relationship; new forms of employment; digitalisation; artificial intellect; challenges in front of the employment market.*

JEL Code: K310

Въведение

Развитието на технологиите и научно-техническите открития стоят в основата на производството и търговската дейност. Четвъртата индустриална революция се свързва с развитието на информационните технологии, роботизация, изкуствен интелект и др. (Andreeva & Mateeva, 2018; Andreeva & Yolova, 2019; Andreeva & Yolova, 2019; Andreeva, et al., 2019), които навлизат във всички сфери на обществения живот и променят облика на икономиката, административното обслужване, образованието и като цяло отношенията между субектите в професионален и личен план. Свидетели сме на трансформации, които законодателят в различни нормативни източници се опитва да регулира, както на национално, така и на европейско ниво. Международни организации и учени в световен мащаб са насочили усилията си за изс-

ледване и прогнозиране на процесите свързани с изкуствения интелект и новите непознати въздействия и рискове, които той поставя пред класическите правни институти. В тази връзка трудовото право е един от правните отрасли, които са подвластни на протичащите процеси, предвид престирването на труд във всички сфери. Трудовото законодателство има роля, която е пряко свързана с принципите на правния отрасъл и насочена към закрила на труда (Andreeva & Yolova, 2017; Andreeva, 2019; Andreeva, 2018; Andreeva & Dimitrova, 2019). В тази връзка процесите на дигитализация се явяват, както двигател на прогреса, така и предизвикателство за запазване на статуквото и равнопоставеността в отношенията на страните по трудовоправната връзка. Предстоят процеси, които на този етап не могат да бъдат предвидени в пълният им ефект въпреки усилията на учени, институции и гражданското общество. Тези трансформации са с отражение във всички обществени отношения и в пълна степен са относими и в сферата на труда. В България дигитализацията и навлизането на ИИ не са с темпове съпоставими с технологично развитите страни от ЕС и от тази гл. точка законодателството ни е поставено в позиция да синхронизира нормите си с добри практики на развитите страни, както и с актовете на ЕС (Andreeva & Yolova, 2017; Andreeva & Yolova, 2018; Aleksandrov, 2013). В процеса на актуализация на нормите на вътрешното трудово право отговоростта е не само на държавата в лицето на компетентните институции, но следва да се има предвид и ролята на тристранното сътрудничество, като партньорите трябва да постигнат нужния баланс в интересите на страните и същевременно да откликнат на новите предизвикателства. Тази симбиоза е специфична за правния отрасъл и същевременно позволява по един динамичен начин да се приведат нормите в съответствие с актуалните обществени и технологични процеси.

Изследваната проблематика от гледна точка на трудовото право е **актуална**. Тя засяга не само влиянието на дигитализацията върху трудовите отношения, но е насочена към изследване на рисковете и предизвикателствата, пред които е изправено трудовото право. В този процес държавата следва да бъде активната страна, за да извърши адекватна регулация и да създаде нужните гаранции за защита правата и интересите на страните по трудовоправната връзка. Същевременно в процеса на изследване и анализ на отражението на дигитализацията е наложително да се включи и доктрината, тъй като четвъртата индуст-

риална революция поставя въпроси, които засягат базисни понятия и институти и са в състояние да предизвикат сериозни промени в теоретични постановки свързани със субект (Andreeva & Yolova, 2018), правни принципи (Yolova & Andreeva, 2019; Andreeva & Yolova, 2019) и институти (Yolova, 2015; Andreeva, et al., 2017). Интердисциплинарният подход при разглеждането на въпросите и предимствата на технологичните промени е наложителен, за да може процесът на дигитализация да бъде обхванат с всичките му отражения в икономиката, в социалната сфера и в законодателството. От тази гледна точка правната теория, респективно законодателството са призвани да дадат стабилност в условията на динамичния процес на дигитализация (Aleksandrov, 2019).

Цел на настоящата разработка е да се изследва влиянието на дигитализацията върху трудовия процес. **Обект** на изследване са норми на националното трудово законодателство и относими актове на ЕС. Очертават се основните посоки в отражението на дигитализация върху трудовите правоотношения. От една страна се набелязват рисковете обусловени от навлизането на новите технологии, а от друга се представят перспективите и свързаните с тях предизвикателства пред правната доктрина. На база на анализа се правят изводи и обобщения.

За реализирането на поставената цел авторът си поставя няколко изследователски **задачи, а именно**: 1. Да се очертаят основните отражения, които дигитализацията предизвиква в трудовоправната връзка; 2. Да се изведат рисковете, обусловени от дигитализационните процеси, които са свързани с трудовия процес; 3. Да се набележат тенденциите за развитие и предизвикателствата пред трудовоправната доктрина и законодателство; 4. На база на извършеният анализ и изследване да се направят обобщения и изводи.

Материалът е съобразен с националното трудово законодателство и относимите актове на ЕС към 31 март 2020 г. Изследването не претендира за изчерпателност по темата предвид ограниченият си обем. В него е заложена идеята да се даде база, на която трудовоправната доктрина да обсъжда поставените въпроси. Авторът работи и в други свои разработки по въпросите за дигитализацията в контекста на отражението ѝ върху трудовото законодателство и в този смисъл настоящият доклад е част от комплексно научно изследване.

1. Отражение на дигитализацията върху трудовия процес

Дигитализацията е феномен, който започва с технически параметри и в рамките на около десетилетие преминава всички граници, навлизайки в индустрията, образованието (Dimitrova, 2019; Banov, 2017), пазара на труда, личната сфера. Държавите, институциите, гражданското общество, както и отделните субекти ежедневно са част от сложната взаимовръзка опосредствана от дигитализационните процеси (Mateeva, 2019). В сферата на предоставянето на работната сила цифровите технологии навлязоха много бързо, преминавайки през различни нива на въздействие. От чисто технологично включване в трудовия процес с цел заменяне и подпомагане на сложни физически процеси, през високо технологични производства, до „паралелност в субекта носител на работната сила“.

Индустрия 4.0 прави възможно възникването на нови форми за създаване на стойност и заетост (Slavkov, 2018). Същевременно тя налага законодателството да се адаптира към протичащите процеси с темпове, които не само навремененно да урегулират новите обществени отношения, но дори да изпреварват и предвиждат новите промени. Дигитализацията е процес, който се различава от предходните индустриални революции, защото се развива с темп, непозволяващ да се изследват процесите и надхвърля всякакви териториални граници. Този процес има както своите безспорни позитиви, така и рискове, които тепърва предстои да бъдат прогнозирани и изследвани. Основните предизвикателства, пред които са изправени отделните икономики (включително и България), са недостатъчна и несъответстваща квалификация на работниците и служителите, нови области и търговски практики, които изискват регулация, риск от загуба на работни места, без да бъдат заменени, липса на адекватни умения, за да се ускори преходът към четвъртата индустриална революция (Kostov, 2018).

Отраженията на дигитализацията върху трудовия процес са многостепенни и следва да се разглеждат от законодателя комплексно. За съжаление не можем да дадем положителна оценка за промяната на българското трудово право в тази посока. Напротив, извършените корекции в нормите на националното ни право са по-скоро откъслечни и в отделни правни институти без да се променя в своята цялост нормативната база.

Въпреки критиките следва да отчетем в няколко насоки извърше-

ните промени, които са свързани с процеса на дигитализация.

На първо място актуализация във видовото разнообразие на трудовите договори. Това беше една от най-машабните промени, които българският законодател извърши през 2011 г. включвайки в КТ набор от трудови договори, посредством които се цели да се отговори на новите потребности на пазара на труда (Andreeva, 2015; Banov, 2018). Проблемът е, 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 (Blagoycheva, 2019).

На второ място отчитане на ролята и значението на образованието за качество на трудовия процес и потребността от непрекъсната актуализация в знанията, уменията и компетенциите на работниците и служителите с цел адекватност на навлизашите нови технологии. В тази посока се направиха допълнения към вече установени норми и се разшириха възможностите за обучение паралелно с трудовия процес (Banov, 2018).

2. Основни рискове и перспективи

Дигитализацията е процес, който освен преимущества явяващи се двигател на прогрес в трудовия процес неизменно се съпътства и с редица рискове. Това се свързва с човешкият фактор, който е в основата на трудовоправната връзка. Предвид естеството на престацията – работната сила, която е неотделима от личността на работника или служителите, около тази специфика на правоотношението са изградени основните трудовоправни институти. Навлизането на високо технологични процеси в трудовия процес налага комплексни мерки. От една страна законодателна намеса, а от друга реакция от всички участници, както по трудовоправната връзка, така и от страна на гражданското общество. Трудовото законодателство ползва източници от различни нива издавани от различни субекти. Това позволява в регулирането на трудовоправната връзка освен на държавно ниво да се влияе и по друг начин. Така ще се осигури по-голяма гъвкавост при отчитането на процеси и отражението им в различните сфери на полагане на труд.

Изследването на рисковете свързани с процеса на дигитализацията е задача, поставена на полето на трудовоправната доктрина не само

в България, но и в чужбина. Озбърн и Фрей (2013) (Frey & Osborne, 2013) правят изследване, в което доказват, че повече от половината (54%) работни места в ЕС са застрашени от компютъризацията през следващите десетилетия. Според тяхното изследване рискът за отделните страни в ЕС варира между 40% (подобно на САЩ) и 60%. Най-нисък е рискът за северните страни - слабо засегнати ще бъдат Швеция (46.69%), Великобритания (47.17%) и Холандия (49.5%). Най-голям риск съществува за Румъния (61.93%), следвана от Португалия (58.94%), Хърватска (57.9%) и България (56.56%). Тази тяхна прогноза лесно би могла да се потвърди и ако бъде разгледан Индекса за дигитална икономика и общество (DESI), който използва ЕК за оценка на дигиталното развитие на страните-членки. Там България е на 27-мо място в ЕС28 (2015, 2016). Страната ни попада в «кълъстера на изоставащите страни» (заедно с Гърция и Франция и всички нови държави членки, освен Естония и Литва), с индекс под средния за ЕС и който нараства по-бавно от този на ЕС като цяло, което предполага все по-голямо задълбочаване на т.нар. „digital gap” (Kostov, 2018).

Втората обвързаност, която може да се отбележи е отражение на дигитализацията върху образованието. Професионалните умения, които се изискват както в старите, така и в новите професии в повечето отрасли също ще претърпят изменения. Местоработата, работното време са други предизвикателства спрямо управлението на процесите. В условията на тази динамика на развиване на пазара на труда е важно да се предвидят и да се подготвят специалисти, притежаващи за умения съобразни с развиващите се технологии (Todorov, 2018). Тази зависимост – дигитализация-образование не може да се отнесе към преките рискове, тя може да се разгледа в много плоскости. От една страна потребността от включване на дигитализацията в учебния процес на различните образователни нива с цел подготвеност на обучаваните лица за пазара на труда, който вече изисква такива умения без значение от избраната професия. На второ място, непрекъснат контакт между бизнеса и образователните институции с цел съвместни усилия за обезпечаване на трудовия процес с подготвени кадри. На трето място потребност от разработване на специални мерки, насочени към стимулиране на работници и служители вече заети в трудов процес за адаптиране на текущите им знания, умения и компетенции с потребностите на дигитализацията.

В основата на промяната е човешкият капитал и неговото ново отношение към придобиването, ползването, създаването и прилагането на знания и опит. Предприятията безпрецедентно бързо трябва да са в състояние да прилагат нови технологии и да създават иновации, за да са конкурентни на новите пазари. Образованието и обучението са в ядрото на протичащите процеси в Четвъртата индустриална революция (Popova, 2018).

Не може да не бъде посочен, като значим и рискът на работното място свързан с новите форми на комуникация. Електронната среда е вече част от работния процес и респективно по отношение на нея са и рисковете за страните по правоотношението. Без съмнение интернет е вече неизменна част от общуването, като електронната кореспонденция се прилага или паралелно или приоритетно пред традиционната. От една страна това е безспорно по-ефективно от гледна точка на бързина, но същевременно крие и множество рискове. На този етап българското законодателство не съдържа норми с трудовоправен характер, които да регулират всички тези процеси. Голяма част от тях са от етично или морално естество и по тази причина трудно се поддават на правно регулиране. Въпреки това работодателите разполагат с механизма на вътрешните актове, посредством които се опитват да наложат в дейността на собствените си предприятия и учреждения определени „рамки“ на контрол, целящи съчетаване на ефективността на работния процес със спазване на трудовата дисциплина и превенция на риска при работа в интернет среда. От гледна точка на работодателската власт въпросът за контрола е ясен с оглед възможността на работодателя да осъществява такъв за организацията на трудовия процес. Но проблематиката на контрола може да се постави и през призмата на нивото и видовете контрол, начините на осъществяване и свързаното с това преминаване на граници от контрол върху трудовите процеси към контрол над личния живот на работниците и служителите. Към настоящият момент в България тези въпроси са слабо изследвани в правната литература и съответно липсва богата съдебна и административна практика. Намирането на баланс в контрола е задача с повишена трудност, т.к. от една страна са отговорностите и интересите на работодателя, а от друга неприкосновеността на личния живот и кореспонденцията на работниците и служителите.

Заклучение

В резултат на извършеното изследване на рисковете и предизвикателствата, които дигитализацията има върху трудовия процес могат да бъдат направени редица **изводи и отправени препоръки**. От една страна те са насочени към компетентните държавни институции, а от друга целят да стимулират работодателите и гражданското общество за тяхното активно участие в процеса.

1. Създаване на стимули за наемане и задържане на квалифицирани служители при гъвкаво работно време;
2. Разработване на стимули, заложили нормативно за работодателите прилагачи мерки със социална насоченост;
3. Изискване спрямо работодателите прилагачи дигитални методи да разработват с участието на представители на синдикалната организация вътрешни актове за управление на дигиталния риск.

В България все още законодателството ни не е подготвено, за да удовлетвори по подходящ начин потребностите на субектите засегнати от многоаспектния ефект на дигитализацията. За да се създаде обвързаност между нормите на различните правни отрасли следва да се насочат усилията на законодателя, на образователните институции и на представителите на гражданското общество за навременно извършване на комплексни анализи, посредством които да се прогнозира процесите. Идентифицирането на рискове, прогнозирането на ефекти и на база на това създаването на комплекс от мерки за превенция и контрол върху нежелани последствия са част от задачите, към които следва да се насочат усилията. Само на базата на адекватни интердисциплинарни анализи може да се очаква законодателят да включи в законодателството норми, годни да урегулират процесите и промените от дигитализацията по ефективен начин.

References

1. Aleksandrov, A., 2013. Nablyudenieto na rabotnoto myasto kato sposob za uprazhnyavane na rabotodatelski kontrol. Ot: Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelnoto pravo, Tom 6. Sofia: UI "Sv. Kl. Ohridski", pp. 68-86.
2. Aleksandrov, A., 2019. Mitove i fakti v trudovoto i osiguritelnoto pravo: za digitaliziraneto na trudovopravnite dokumenti. Trud i pravo, Issue 12, pp. 13-19.

3. Andreeva, A. & Dimitrova, D., 2019. Spetsifiki na kontrola na Izpalnitelna agentsia Glavna inspektsia po truda, v konteksta na garantsiite za izplashtane na trudovoto vaznagrazhdenie. Godishnik na BSU, Tom 40, pp. 243 - 258.

4. Andreeva, A. & Mateeva, Z., 2018. Employers as Personal Data Administrators - Specifics and Requirements in the Context of the Information Society. Globalization, the State and the Individual, 18(2), pp. 139 -147.

5. Andreeva, A. & Yolova, G., 2017. Printsipat na sotsialen dialog kato garantsia za sigurnost na trudovite i osiguritelni prava. Ot: Pravoto na sigurnost: Nauchna konferentsia provedena v ramkite na Lyatnata nauchna sesia na Yuridicheskia fakultet, vav Varnenski svoboden universitet "Chernorizets Hrabar", 23 - 25.06.2017. Varna: VSU "Chernorizets Hrabar", pp. 82 - 87.

6. Andreeva, A. & Yolova, G., 2017. Tendentsii i predizvikatelstva pred trudovoto i osiguritelnoto zakonodatelstvo - deset godini sled chlenstvoto na R. Bulgaria v ES. Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto, Sofia: BAN, Tom 16, pp. 251 - 261.

7. Andreeva, A. & Yolova, G., 2018. Garmonizatsia bolgarskogo trudovogo i strahovogo zakonodatelystva s Evropeyskimi printsipami. Sabiedriba un kultura Rakstu krājums, Liepāja, Volume 20, pp. 334-342.

8. Andreeva, A. & Yolova, G., 2018. Za subekta na pravoto na trud i predizvikatelstvata na tehnologichното obshtestvo. Ot: Edinadeseta mezhdunarodna nauchno-prilozhna konferentsia, 29.06 - 01.07.2018g.: Sbornik nauchni trudove. Varna: LARGO SITI, pp. 320 - 328.

9. Andreeva, A. & Yolova, G., 2019. The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. In: Mezhdunarodni klasterni politiki: Balgaro-kitayski forum: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 178-188.

10. Andreeva, A. & Yolova, G., 2019. The Equality Principle in Labour and Social Security Law. Traditions and Modernity. Economics and Law, Blagoevgrad: South-West University Neofit Rilski Publ. House, 1(2), pp. 8-15.

11. Andreeva, A. & Yolova, G., 2019. The Right to Work in a Digital Society: Evolution and Trends. In: Mezhdunarodni klasterni politiki: Balgaro-kitayski forum: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia.

Varna: Nauka i ikonomika, pp. 123 - 134.

12. Andreeva, A., 2015. Novite vidove trudovi dogovori - aktualna forma na zaetost. Ot: Problemi na zakonodatelstvoto i pravoprilaganeto, svarzani s razvitiето na biznesa v Republika Bulgaria, T. 1. Sofia: UNSS, pp. 106-112.

13. Andreeva, A., 2018. Nyakoi aspekti na zashtitata ot diskriminatsia pri uprazhnyavane pravoto na trud - problemi i tendentsii. Ot: Zashtita sreshtu diskriminatsiyata: Pravna uredba, problemi i tendentsii: Sbornik s dokladi ot natsionalna nauchna konferentsia na IU - Varna, 8 yuni 2018. Varna: Steno, pp. 133 - 141.

14. Andreeva, A., 2019. Normativni merki za garantirane na trudovoto vaznagrazhdenie pri nesastoyatelnost na rabotodatelya. Izvestia na IU - Varna, 62(2), pp. 97 - 111.

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

16. Andreeva, A., Yolova, G. & Rachev, R., 2017. Aktualni pravni aspekti na trudovite dogovori i svarzanite s tyah pravni instituti. Varna: Nauka i ikonomika, Bibl. "Tsani Kalyandzhiev".

17. Banov, H., 2017. Usavarshenstvane na pravnata uredba na profesionalnata kvalifikatsia, obrazovaniето i obuchenieto v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskia sayuz. Ot: Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi. Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademia na naukite, p. 262–278.

18. Banov, H., 2018. Concept of labour contract for learning at work. In: Материалы научно-практической конференции "Регулирование социально-трудовых отношений". Respublika Kazahstan: GU "Upravlenie vnutrenney politiki Karagandiiskoy oblasti", pp. 112-115.

19. Banov, H., 2018. Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota kato forma za osashtestvyavane na mezhdunarodno priznati prava na choveka. Ot: XXVII Mezhdunarodna nauchna konferentsia za mladi ucheni 2018. Sbornik nauchni trudove. Sofia: Avangard prima, pp. 277-285.

20. Blagoycheva, H., 2019. Employers' Social Responsibility in the

Context of Digitization. In: Balgaro-kitayski forum Mezhdunarodni klasterni politiki: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia, 2018. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 94-111.

21. Dimitrova, D., 2019. Actual Legal Aspects of the Referencing and Indexing of Scientific Publications in Bulgaria. In: Mezhdunarodni klasterni politiki: Balgaro-kitayski forum: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia. Varna: "Nauka i ikonomika", pp. 152-163.

22. Frey, C. & Osborne, M., 2013. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation. s.l.:Oxford University.

23. Kostov, L., 2018. Industria 4.0 ot gledna tochka na sindikatite. Ot: Industria 4.0 – predizvikelstva i posleditsi za ikonomicheskoto i sotsialnoto razvitie na Bulgaria. Sofia: Fondatsia Fridrih Ebert , pp. 34-38.

24. Mateeva, Z., 2019. Specific Nature of the New Profession „Data Protection Officer” in the Context of Digitalization. In: Mezhdunarodni klasterni politiki: Balgaro-kitayski forum: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsia. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 112-122.

25. Popova, M., 2018. Predgovor. Ot: Industria 4.0 – predizvikelstva i posleditsi za ikonomicheskoto i sotsialnoto razvitie na Bulgaria. Sofia: Fondatsia Fridrih Ebert, pp. 2-4.

26. Slavkov, V., 2018. Industria 4.0 Problemi i predizvikelstva pred malkite i sredni predpriyatia. Opitat na „Spesima“ OOD. Ot: Industria 4.0 – predizvikelstva i posleditsi za ikonomicheskoto i sotsialnoto razvitie na Bulgaria. Sofia: Fondatsia Fridrih Ebert, pp. 28-33.

27. Todorov, G., 2018. Industria 4.0 i predizvikelstvata varhu vissheto obrazovanie. Ot: Industria 4.0 – predizvikelstva i posleditsi za ikonomicheskoto i sotsialnoto razvitie na Bulgaria. Sofia: Fondatsia Fridrih Ebert, pp. 18-27.

28. Yolova, G. & Andreeva, A., 2019. Printsipite na svoboda na truda i svoboda na dogovaryane v konteksta na potrebnostta ot aktualizatsia na gavkavite formi na zaetost. Obshtestvo i pravo, Sofia: Sayuz na yuristite v Bulgaria, Issue 7, pp. 4-18.

29. Yolova, G., 2015. Osiguriteln stazh i srodni instituti pri priznavane na nyakoi vidove obezpechenia. Izvestia na IU - Varna , Issue 3, pp. 20-29.