

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **Digital control over the working process technological and legal aspects**

Andreeva, Andriyana and Asenov, Oleg

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105080/>  
MPRA Paper No. 105080, posted 07 Jan 2021 08:52 UTC

## Digital control over the working process – technological and legal aspects

Andriyana ANDREEVA<sup>1</sup>, Oleg ASENOV<sup>2</sup>

<sup>1</sup> University of Economics, Varna, Bulgaria

[a.andreeva@ue-varna.bg](mailto:a.andreeva@ue-varna.bg)

<sup>2</sup> University of Veliko Tarnovo "St. St. Cyril and Methodius"

[olegasenovpc@gmail.com](mailto:olegasenovpc@gmail.com)

**Abstract.** The purpose of this article is to examine two main aspects of the control over the working process – technological and legal. In their interconnection they reflect the new means, through which the employers perform their functions on management and control over the workers and employees, and at the same time also is made legal analysis of the applicable and related Labour Law regulations. The reflection of the digitalization on the working legal relations is multidirectional and the authors put the focus on the employers control, presenting through the complex examination some of the advantages of the introduction of different controlling means for digital control and at the same time the related risks. The question of the necessity of new legal frame, guaranteeing the protection of the rights of workers and employees is also discussed. Based on the analysis are made some summaries, formed conclusions and proposals “de lege ferenda” for actualization of the Labour Law legislation in the part of the control.

**Key words** digital control, Labour legislation, digitalization, working process, rights and obligations of the parties.

### 1. Въведение

Тематиката за контрола върху трудовия процес е от изключително значение за развитието на икономическите отношения и обвързаността им с трудовоправните връзки, което е и безспорната предпоставка за развиваща се икономика. Този проблем има пряко отношение към един ключов макропоказател за измерване на състоянието на една икономика, а именно ефективността на работната сила. С оглед на последното тя следва да бъде анализирана на доктринално ниво и представена в една неизследвана взаимовръзка право и информатика. Тематиката за контрола е застъпена, както в правната (Andreeva & Yolova, 2011; Andreeva 2009; Andreeva & Yolova, 2018; Andreeva & Dimitrova, 2019), така и в икономическата теория (Donev, 1990; Nedyalkova, 2020; Vlagoycheva, 2019). Разширяване на теоретично ниво на взаимовръзките в изучаването на контрола и по-конкретно технологичните зависимости, които в своето развитие и приложение за нуждите на контрола налагат нормативна регулация в актове на различни нива. Именно това е едно от основните предизвикателства – балансираност между технологични и правни аспекти на трудовата дейност, което се постига чрез правна рамка, адекватна на актуалните потребности на съвременното общество и гарантирана чрез приложими и работещи правни механизми за защита правата на работещите лица.

От приемането си през 1986 г. до днес, Кодексът на труда (КТ), като основен източник на правната уредба относно контрола за спазване на трудовото законодателство в своята съвкупност от правни институти е претърпял няколко десетки изменения и допълнения. След демократичните промени от 1989 г. страната ни премина в един нов етап от своето развитие, което бележи и нов период в развитието на трудовото законодателство. Социално-икономическите условия породиха нови правни институти и законодателни решения с цел нормативен отговор на обществените очаквания. Измененията и допълненията на КТ са продиктувани от обществения интерес и за създаване на правна рамка адекватна на реалността и способна да регулира съвременните обществени отношения и да поддържа справедлив баланс в отношенията между страните. В последните десетилетия дигитализацията е фактор със световна значимост, който дава своето отражение във всички сфери на живота, в това число и в личния и професионален живот на хората. За нормалното протичане на трудовия процес е от особена значимост

ефективното осъществяване на контрола. Контролът може да бъде разгледан едновременно като обект за оценка и мотивационен фактор

Една от разновидностите му в трудовото право е вътрешният контрол осъществяван от работодателите върху трудовия процес и по-конкретно за спазване на трудовата дисциплина. В последните години в България се наблюдава повсеместно навлизане на различни технически средства за контрол, които работодателите внедряват с оглед повишаване на ефективността на трудовия процес. Същевременно държавните източници на трудовоправни норми в областта на този вид контрол не съдържат ясни и базисни правила, които да дадат нужната гаранция за защита интересите на работниците и служителите и най-вече поставянето на граница между личен и професионален живот и ненамеса в неприкосновеността на личния. Всичко това в неговата комплексност предполага изследване и анализиране на ниво доктрина, за да се обхванат разнородните аспекти на реалната практика Допустимост и добри практики при прилагането на цифровите технологии в процесите контрол с цел постигане на по-ефективен труд, включваща дигиталния контрол над трудовия процес.

Изложеното обосновава необходимостта от комплексен и интердисциплинарен анализ на вътрешния работодателски контрол върху трудовия процес, като специфична част от контрола за спазване на трудовото законодателство -чрез въвеждане на обективно (ИТ) измерими индикатори за оценка. Анализирането на посочената проблематика, както и предлагането на адекватни решения по тези въпроси е не само с теоретично, но и с голямо практическо значение. Теоретичното изследване е предизвикателство, както за правото, така и за информатиката, като доктринални търсения и предлагане на адекватни и съгласувани решения на теоретично ниво.

**Актуалността на темата** се аргументира, както предвид съвременната икономическа среда, така и с оглед на факта за значимостта на контрола като важна част от цялостния процес за създаването на среда за полагане на труд, съответстваща на динамиката на обществените процеси. Тя се подчертава и от обстоятелството, че в теорията все още липсва изследване относно ефективността и ефикасността на вътрешния работодателски контрол съчетаващ правни и технологични аспекти.

**Съвременното значение на изследваната тема** се свързва от една страна със значимостта на вътрешния работодателски контрол, а от друга страна с навлизането на нови средства за неговото осъществяване чрез използването на съвременни технически средства. Дигитализацията в трудовия процес изисква познаването и от двете страни на трудовоправната връзка на технологичните специфики за осъществяване на контрол за спазването на трудовата дисциплина. За работодателя това осигурява качество на престирия труд, а за работника е важно с оглед защита на неговите трудови права от прекомерна работодателска намеса.

Използването на цифровите технологии радикално преориентира организацията на осъществяването на трудовата дейност, като я извежда извън границите на фиксираното работно място и време (Blagoucheva, 2018). 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.

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.

В контекста на това авторите се насочват към комплексното анализиране на някои от техническите средства за вътрешен контрол и правните аспекти на проблема породени от липсата на адекватна национална регулация.

**Цел на статията** е да анализират новите технически средства посредством, които работодателите осъществяват своите функции по ръководство и контрол над работниците и служителите в рамките на трудовия процес. Същевременно и паралелно се прави и правен анализ на действащите и относими трудовоправни норми. Отражението на дигитализацията върху трудовите правоотношения е многопосочно, като авторите поставят фокуса върху работодателския контрол представяйки чрез комплексното изследване ползите от въвеждането на различни контролни средства за дигитален контрол, рисковете и потребността от нова правна рамка явяваща се гарант за защита правата на работниците и служителите. На база на извършения анализ се правят обобщения, формират се изводи и предложения де леге фerenда

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

1. Да се представят някои от водещите технологични средства за осъществяване на дигитален контрол върху работния процес;
2. Да се извърши правен анализ на действащите трудовоправни норми в областта на вътрешния работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина;
3. Да се изведат предложения за осъвременяване на трудовото законодателство с нови норми в областта на вътрешния работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина.

За реализиране на изследването се ползват традиционните методи, а именно индукция, дедукция, нормативен анализ, сравнителноправно изследване с чуждестранни актове и исторически метод.

В предметно отношение авторите залагат редица ограничения, с оглед на съответствие с поставената цел. В технологичната (част информатика) са представени характерни методи, подходи и технологични решения за приложението на съвременните информационни и комуникационни технологии за целите на мониторинга и управлението на взаимодействието – работна сила – средства за производство. В правната част са анализирани не цялостната съвкупност от норми, касаещи контрола за спазване на трудовото законодателство, а отделни базисни проблеми и новопоявили се рискове, които към настоящият момент не са обект на законодателна уредба.

В изследването са взети под внимание законодателството, практиката и относимата научна литература до 30.09.2020 г.

## **2. Технологични аспекти на дигиталния контрол върху трудовия процес**

Търсенето на ефективни форми за контрол върху трудовия процес започва с още с първата индустриална революция (периода от 1760 до 1830 г., когато във Великобритания започва преходът от аграрна и занаятчийска икономика към масово производство с широко приложение на машини). Още на този ранен етап в развитието на индустриалните отношения се очертава ярко необходимостта да се управлява работната сила, което по естествен път развива различни форми на „мониторинг“ и подходи за оценка „Кой колко работи?“. Технологичният прогрес, който към днешна дата се бележи с Индустриална революция 4.0 (Индустрия 4.0), води със себе си и „Мониторинг 4.0“ и „Кой колко работи 4.0“. Нова серия предизвикателства предизвика COVID19 кризата, която по катализира дистанционните форми на полагане на труд в редица отрасли, за които това в голяма степен само се подозираше, че е възможно. В тази среда повече от всеки друг път излязоха на преден план решенията за контрол върху трудовия процес, базирани на съвременните достижения на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). На тази база се очерта ясна тенденция за трансформация на понятието „работно време“ в система от ключови параметри за ефективност на работната сила (\*source:<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/kpi-examples-workplace>). Ролята на ИКТ в тази трансформация е ключова, тъй като чрез ИТК се осигуряват качествено нови подходи и методи за обективна метрична оценка на ефективността на работника.

На фиг. 1 е представен един пример за ИТК базиран иновативен метод за обективна метрична оценка на ефективността на работника, в случая оператор на машина с цифрово програмно управление.



**Фиг.1** Пример за ИТК базиран иновативен метод за обективна метрична оценка на ефективността на оператор на машина с цифрово програмно управление

*Източник: Собствена разработка*

С прилагане на радиочестотни дистанционни идентификатори (RFID tag), вградени в индивидуалните средства за защита на оператора и чрез система от 3 или повече приемо-предавателни устройства, монтирани в работното помещение и възможно да се локализира с достатъчна точност местоположението на оператора. И ако за конкретната машина (основано на спецификата на процеса на управление) за очертае мислена зона за ефективно опериране е възможно да се дефинира качествено нов критерий за оценка на това каква част от общото времето за присъствие в работното помещение ( $\Delta T_{\text{работно място}}$ ) операторът е в зона, в която е доказано, че може да е ефективен, т.е присъства доказано в зоната - ( $\Delta T_{\text{зеом}}$ )

И колкото отношението  $\Delta T_{\text{зеом}} / \Delta T_{\text{работно място}} \ll 1$  е по-малко от единица, то ефективността на работника по отношение на възможността изобщо да оперира машината е по-малка , т.е този работник не е възможно да е ефективен в работния процес, той е физически присъстващ, но функционално отсъстващ. И ИКТ предоставят възможност убедително и обективно да се направи заключение в тази посока. Представеният пример е само една илюстрация на потенциала на ИТК за контрол върху трудовия процес. А и RFID технологиите са един от множеството приложими ИТК инструменти за обективизация на метриците за контрол върху трудовия процес.

В представеният на фиг.2 - Пример 2 се развива един друг аспект на потенциала на ИТК за контрол върху трудовия процес, а именно възможността за оценка на ефективното използване на средствата за производство от работника.

Двата примера са свързани в едно предметно приложно поле с цел да се демонстрира и възможността за систематичен анализ по отношение на контрола върху трудовия процес с използване на съвременни ИКТ основан на фактора „време“.

На фиг.2 е развит сценарият от фиг.1 като в ИКТ-базираната система за контрол е добавен и IoT (Internet of Things – Интернет на „нещата“) сензор, който отчита времето, през което машината реално работи ( $\Delta T_{\text{рабр}}$ ) и консумиран номинален ток, характерен за фактическото работно натоварване. Във времето  $\Delta T_{\text{рабр}}$  не се включват периодите, в които машината е в режим на изчакване (Stand by), т.е не произвежда (не изпълнява целите, за които е придобита като средство за производство).



Критерий за ефективност 1 =  $\Delta T_{\text{зеом}} / \Delta T_{\text{работно място}}$

Критерий за ефективност 2 =  $\Delta T_{\text{рабр}} / \Delta T_{\text{работно място}}$

**Фиг.2** Приложение на съвременните ИКТ за оценка на ефективното използване на средствата за производство от работника

*Източник: Собствена разработка*

При това описание на сценария от фиг.2 е възможно да се дефинира втори критерий за ефективност  $\frac{\Delta T_{\text{зеом}}}{\Delta T_{\text{работно място}}}$ , които отчита колко ефективно работникът използва предоставеното му от работодателя средство за производство.

И ако в Сценарий 1 (фиг.1) се отчиташе необходимото условие за ефективност на работната сила, то при едновременното прилагане на Сценарий 1 (фиг.1) и Сценарий 2 (фиг.2) се осигурява и достатъчното условие за ефективност на работната сила и то в условията на обективен мониторинг осигурен на база на съвременните постижения на ИКТ.

С представените два технологични примера съвсем не се изчерпва „арсенала“ от потенциални сценарии за обективизация на мониторинга върху ефективността на работната сила с приложение на съвременни ИКТ. В подкрепа на това могат да бъдат изброени редица приложими ИКТ-базирани технологии, като например:

- Видеонаблюдение с аналитична оценка на обработка на поведението – чрез тази технология е възможно да се проследяват поведението на едни или група работници в работната среда, взаимодействието в между членовете на тази група, активността на участието на всеки един член в групата. Като тези анализи и метрики е възможно да се развият в два режима – анонимен режим (в който не се идентифицира конкретният работник, на база на биометрични данни) и персонализиран режим (с биометрична идентификация и проследяване на конкретния работник);

- Приложение на IoT технологиите за контрол на взаимодействието „работник-средство за производство“. И защото определението е достатъчно общо може да се разгледа и още един приложен сценарий, при който на строителен обект е възможно да се проследи кога един работник получава от временния склад своето средство за производство (ръчен инструмент за къртене), колко време работникът и инструмента за „заедно“ (на разстояние не по-голямо от 30 см.), колко време инструментът работи в „активен“ режим и кога работникът връща инструмента във временния склад (а не го взима за уикенда, за да го използва не в полза на работодателя, например);

- Специфични ИКТ решения за проследяване и контрол на дистанционна работа, чрез „прихващане“ и записване на екранната активност на компютъра на работника, чрез автоматизирано отчитане на извършената дистанционна работа (брой приети обаждания, брой редактирани документи, брой написани редове програмен код и т.н.).

Тези технологии са само началото в редицата на изброяването на приложимите технологии. Основният открит въпрос остава. Дали тяхното прилагане (на ИТК технологиите за контрол) след информирано съгласие на работника има правна сила да бъде той наказван или поощряван и доколко и какъв е коефициента на тежест на обективно измерените показатели за ефективност спрямо мнението на прекия ръководител?

Открит остава и въпроса за цифровата идентификация, проследяването на активността на база цифрова идентификация (най-често биометрична) и до каква степен този тип проследяване е форма на „навлизане“ в личното пространство на човека със или без неговото съгласие?

### **3. Правни аспекти на работодателския контрол в контекста на дигиталните средства за контрол.**

Дигитализацията и навлизането на информационните технологии в обществените отношения изправи правото, като нормативен регулатор неподготвено в цялост и адекватно да отговори на всички аспекти и отражения на технологичния процес. В правната теория потребността от промени и трансформация в правните институти и норми в резултат на дигитализацията е изследвана в различни аспекти и се явява продължение на интересите на авторите (Andreeva, A., Yolova, G. 2020, p. 11-18) (Andreeva, A. Yolova, G. 2020, p. 22-35), (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. , 2020, pp. 43-48) (Andreeva, A., Yolova, G. , 2019, стр. 178-188) (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D., 2019, стр. 44-47) (Andreeva, A., Yolova, G. 2018, p. 320-328) (Andreeva, A., Yolova, G., 2018, p. 293-307).

В допълнение на това в настоящото изложение се поставя въпросът за потребността от изследване на отражението на технологичните процеси в сферата на работодателския контрол и върху взаимоотношенията между работодателя и работника или служителя. Респективно на това е и потребността от нова регулаторна рамка на работодателския контрол в контекста на дигитализацията.

Нормалното протичане на работния процес при спазване на нормите на трудовото законодателство е основната идея на контрола в трудовото право. За реализирането му законодателят е използвал система от правни средства на въздействие и респективно предоставени правомощия (задължения) на различни субекти – вътрешни и външни на работния процес. Контролът отговаря на етапа от развитието на обществото, съответно на еволюцията в трудовото законодателство. С оглед на това по различен начин са вменени ангажиментите на страните и с различен правен инструментариум се борави. В настоящият етап от своето развитие националното българско законодателство отделя важно място за уреждане на видовете контрол, но поставя акцент върху външният контрол осъществяван за цялостното спазване на трудовото законодателство. Този подход е оправдан, предвид закрилната роля на трудовото право спрямо икономически по-слабата страна. Имено с оглед на това външният контрол предоставя широки правомощия на контролните институции с оглед навременната им намеса за предотвратяване и преустановяване на правонарушенията. Същевременно обаче липсват ясно разписани норми за вътрешният работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина.

В първата част от изследването бяха представени някои от формите на технологичен прогрес при вътрешния контрол. Същевременно те провокират въпроси не само в правната, но и морална и етична сфера, свързани с рискове от навлизане в личната сфера на работниците и служителите, незаконосъобразно контролиране на животът им извън установеното работно време, ползване на техни лични данни и др.

Това е едно от новите предизвикателства породени от технологиите в дигиталната ера- да се защитят правата на субектите и най-вече социално икономическите права на работниците и служителите. Работодателите в зависимост от спецификата на трудовия процес прилагат съвременни форми на вътрешен контрол, които предвид липсата на нарочни трудовоправни нормативни гаранции са изцяло предоставени на тяхната работодателска преценка. Тази тенденция от една страна съответства на епохата на дигитализацията, която се разпростира независимо и въпреки нормативните рамки, същевременно тя е в унисон и с процеса на децентрализация и одоговаряне в трудовото право, който предполага оттегляне на държавата от прекомерната ѝ намеса в отношенията между страните в трудовоправната връзка. На национално ниво липса норма указваща допустимата граница и обем на работодателския контрол вкл. и с помощта на съвременните технологии. Това създава риск работодателите в стремежа си за осъвременяване на трудовия процес и дигитализация на отделните му компоненти да наложат контрол надхвърлящ работодателската им власт.



Предвид пряката зависимост между контрола и юридическата отговорност в различните ѝ видове, прилагането на дигитални средства в контролната дейност на работодателя следва да се регулира от ясно разписани правила, съгласувани с представители и доведени до знанието на работниците и служителите.

Могат да се набележат няколко тенденции, явяващи се база за законодателна инициатива:

- **Осъвременяване на средствата за работодателски контрол** с оглед навлизането на дигитализацията на всички нива в трудовия процес.

Тази тенденция от една страна е пряко отражение на технологичните процеси, но от друга страна следва стремежа за максимална коректност между страните и отчитане на двустранните ангажименти. Технологичните средства дават възможност за проследяване изпълнението на задълженията, вкл. Документиране на процеса. Това обаче не може да се случва произволно и еднолично по волята на работодателя.

- **Социална отговорност на работодателя**- обичайно тази категория се свързва с ангажименти на работодателя по посока закрила на демократични граждански и социални ценности.

Именно в тази посока при въвеждането на нови технологични средства за вътрешен контрол работодателят следва да има и ясната и паралелна визия за отражението на тези средства върху правата на работниците и служителите.

- **Навлизане на ИИ в трудовият процес** поставя въпросите за вътрешният контрол на едно ново ниво, колкото правно толкова и морално, и етично.

То се свързва с паралелен контрол за качество на труда на хора и роботи, съответно за съвместимостта в трудовия процес.

Набелязаните тенденции не изчерпват протичащите актуални процеси в областта на вътрешният контрол. Те обаче са достатъчни, за да се обоснове потребност от законодателна намеса с оглед осъвременяването на правната рамка, която се оказва неадаптирана и неадекватна на дигитализационните процеси.

Следва на доктринално и законодателно ниво да се постави въпросът, касаещ спазването на нормативната уредба гарантираща субективните права на работниците и служителите. В този аспект е нужно да се изследва комплексно рискът произтичащ от липсата на регулаторна рамка в трудовото право, която позволява работодателите базиращи се на предоставената им работодателска власт да надхвърлят нивото на необходим контрол.

Предложението ни де леге ференда се да се обмисли:

- Да се допълнят трудовоправните принципи с въвеждането на нов регулиращ работодателската власт ;
- Да се допълнят задълженията, респективно ангажиментите на работодателя по създаването на работна среда балансираща дигитализация- субективни трудови права;

Да се разшири двустранното сътрудничество – работодатели- синдикални организации на различни нива вкл. и в посока съгласуване на средства и обхват на работодателски контрол върху трудовия процес.

#### 4. Заключение

Дигиталната ера е една нова възможност, култура на общуване в личния и професионален живот. Пазара на труда е само един от компонентите в тази сложна система от взаимовръзки, структури и участващи субекти. С настоящата статия авторите поставят въпроси, касаещи навлизането на дигитализацията в контрола за спазване на трудовата дисциплина. Тези средства за контрол в своето многообразие вече са факт и се използват масово от работодателите. Същевременно националното законодателство не съдържа актуални и детайлни норми регулиращи ползването на технологиите за осъществяване на работодателски контрол. В отношенията между равнопоставените страни на трудовоправната връзка следва да се поддържа баланс и да се въведат нужните гаранции на законово ниво за защита на субективните трудови права. Одоговарянето в трудовото право отдавна е факт и то се свързва с предоставянето на „свобода“ на страните в тяхното общуване в работния процес. Същевременно контролът за спазване на трудовото законодателство изконно е сфера, регулирана с императивни норми. Дигитализацията изисква креативност, децентрализация и сътрудничество между страните. Това в пълна степен е относимо и за навлизането и в трудовия процес. С оглед на това е наложително съчетаване на императивните правила на държавното законодателство с децентрализация и пренасяне на отговорността и организацията на контрола в недържавните източници на ниво работодател.



В България трябва да имаме собствена политика за начина на въвеждане на дигитализацията в работния процес, а в контекста на това и контрола посредством използването на технологични средства.

## Literature

- Labour Code – ann. SG 26 at 1 April 1986, ann. SG 27 at 4 April 1986..... Amm. and suppl. SG 28 at 24 March 2020, amm. and suppl. SG 44 at 13 May 2020, suppl. SG 64 at 18 July 2020. (Кодекс на труда – Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г..... изм. и доп. ДВ. бр.28 от 24 Март 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.44 от 13 Май 2020г., доп. ДВ. бр.64 от 18 Юли 2020 г.)
- Andreeva, A. Inviolability of the private life of the workers in the context of digitalization, (in Bulgarian) *Izvestiya of the Union of scientists – Varna, Humanitarian sciences, Varna, 2019, 1, p. 11-15*
- Andreeva, A. Yolova, G. Juridical liability and control for observation of the Labour and security legislation, (in Bulgarian), Varna, University publ. Science and Economy, 2011, p. 256 – Prof. Tsani Kalyandzhiev, book 25
- Andreeva, A. Yolova, G. About some specialties of the administrative control and the administrative penal liability for breaches of the rules of healthy and safe working conditions, (in Bulgarian), *Administrative Law – Contemporary tendencies in the jurisdiction and doctrine, Proceedings of conference with reports, Varna, Science and Economy, 2018, p. 65-79*
- Andreeva, A. Dimitrova, D. Specificities of the control of the General Labour Inspectorate Executive Agency in the context of guarantees for payment of labour remuneration, (in Bulgarian), *Yearbook of BFU, Bourgas, Burgas Free University, 40, 2019, p. 243-258*
- Blagoycheva, H. (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. *International cluster policies: Bulgarian-Chinese forum: Proceedings of International conference, Varna, 2018, Science and Economy – University of Economics - Varna, 2019, p. 94-111*
- Donev, K. Theory of the financial control, (in Bulgarian), *Science and Economy, 2010, p. 46*
- Nedyalkova, P. Influence and impact of the system of internal control over the integrated reporting, (in Bulgarian), *Economic science, education and real economy: development and interactions in the digital age, Proceedings of the Jubilee International Scientific Conference dedicated to the 100<sup>th</sup> anniversary of the University of Economics – Varna, volume 3, Science and economy, 2020, p. 615-627*
- Andreeva, A., Yolova, G. . (2019). The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. *International cluster policies: Bulgarian-Chinese forum: Proceedings of International conference, Varna, Science and Economy.*
- Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. . (2020). Computer Technology and Ehealth. Trends and Regulatory Framework. *Economics and Law, Blagoevgrad : South-West Univ. Neofit Rilski Publ. House, 2, 2020., 43-48.*
- Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2019). Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. *ompSysTech '19 : 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies, 21 - 22 June 2019., University of Ruse : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library.*
- Andreeva, A., Yolova, G., 2020, The Labour Law Principles – evolution and transformation in the era of digitalization and the using of artificial intellect, (in Bulgarian), *Izvestiya, University of Economics – Varna, Varna, Science and economy, 64, 2020, 1., p. 22-35*
- Andreeva, A., Yolova, G., (2018). Challenges and tendencies in front of the social protection in the conditions of digital society, (in Bulgarian), *Izvestiya, University of Economics – Varna, Varna, Science and economy 62, 3*
- Andreeva, A., Yolova, G., (2020). Transformation of the legal relationship employer – employee as a result of the influence of the digitalization, (in Bulgarian), *De Jure, V. Tarnovo : 11, 2020, 1(20), p. 11-18. (in Bulgarian)*
- Andreeva, A., Yolova, G., (2020). Labour and Social Security Law, Second revised and supplemented edition, Varna, Science and Economy
- Andreeva, A., Yolova, G., (2011). Juridical liability and control for observation of the Labour and security legislation, (in Bulgarian), Varna, University publ. Science and Economy, 2011, p. 256 – Prof. Tsani Kalyandzhiev, book 25
- Andreeva, A., Yolova, G., (2018). For the subject of the right of work and the challenges of the technological society, (in Bulgarian) *Digital economy and blockchain technologies: 11<sup>th</sup> international scientific-applied conference 29.06 - 01.07.2018г. : Proceedings of the conference, p. 320-328), Varna, Largo city*