



Андрияна Андреева, Галина Йолова,
Диана Димитрова, Емил Радев

ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Икономически университет – Варна

Варна
2024 г.

Монографична библиотека „Знание и бизнес“, книга 25
Monographic library “Knowledge and business”, book 25

Андрияна Андреева / Andriyana Andreeva

Галина Йолова / Galina Yolova

Диана Димитрова / Diana Dimitrova

Емил Радев / Emil Radev

**ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В СФЕРАТА НА
ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

**LEGAL ASPECTS OF DIGITALIZATION IN HIGHER EDUCATION AND
EMPLOYMENT RELATIONS**

2024

Издателство „Знание и бизнес“, Варна
Publishing house “Knowledge and business” Varna

Настоящата монография е в изпълнение на проект № КП-06-Н-45/1 „Дигитализация и дигитални компетентности – тенденции и иновативни практики във висшето образование и пазара на труда“, финансиран от Фонд „Научни изследвания“.

This book or any part of it may not be copied or distributed electronically without the written permission of the author.

© Andriyana Andreeva, Galina Yolova, Diana Dimitrova, Emil Radev, authors, 2024.

© Publishing house “Knowledge and business”, 2024.

This monograph is indexed in RePEc.

<https://econpapers.repec.org/bookchap/kabmonogr/25.htm>

ISBN 978-619-210-077-3

Рецензенти:

1. Проф. д-р Дарина Зиновиева
2. Доц. д-р Андрей Александров

Editorial board “Knowledge and business”

Prof. PhD Petko Shterev Iliev – Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Svetlozar Dimitrov Stefanov – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Prof. PhD Julian Andreev Vasilev – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Anastasia Stefanova Konduktorova – Scientific Secretary, University of Economics Varna, Bulgaria

Prof. PhD Marin Todorov Neshkov, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. DrSc. Pavel Stoyanov Petrov, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Sabka Dimitrova Pashova, University of Economics Varna, Bulgaria

Assoc. Prof. PhD Desislava Borislavova Serafimova, University of Economics Varna, Bulgaria

Chief Assistant Prof. PhD Todor Kostadinov Dyankov, University of Economics Varna, Bulgaria

Chief Assistant Prof. PhD Mariana Kaneva, University of Economics Varna, Bulgaria

Prof. PhD Zdzislaw Polkowski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego, Polkowice, Poland

Prof. PhD Stefan Bojnec, University of Primorska, Koper, Slovenia

Prof. PhD Young Moon, Syracuse University, Institute for Manufacturing Enterprises, USA

Prof. PhD Rajesh Khajuria, Gujarat Technological University, Ahmedabad, India

Dr. Amin Parag, SIES Colleague of Management Studies, Navi Mumbai, India

Prof. Dr Eduard Stoica, Lucian Blaga University, Sibiu

Assoc. Prof. Dr. Boycho Boychev, Veliko Turnovo University

СЪДЪРЖАНИЕ

Резюме на български език

Резюме на английски език

Използвани съкращения

Увод

Глава първа. Правна рамка и политики на европейско и национално ниво относно дигитализацията в сферата на образованието и на пазара на труда

§ 1.1. Европейска правна рамка и политики

§ 1.2. Национална правна рамка и политики

Глава втора

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

§ 2.1. Отражение на дигитализацията върху образователния процес

§ 2.2. Дигитални образователни услуги, предоставяни от висшите училища

Глава трета

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ ХАРАКТЕРА И СУБЕКТИТЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

§ 3.1. Отражение на дигитализацията върху трудовите правоотношения

§ 3.2. Аспекти на влиянието на дигитализацията върху субектите на трудовите отношения

§ 3.3. Дигитализация и работодателска правоспособност – специфики и тенденции

Глава четвърта

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ, РАБОТОДАТЕЛСКИ КОНТРОЛ И СУБЕКТИВНИ ТРУДОВИ ПРАВА

§ 4.1. Мерки от страна на работодателя за гарантиране качеството на работната сила в дигитална среда

§ 4.2. Дигитализация и отражения върху правата и задълженията на работниците и служителите

Заключение

Използвана литература

Приложения

Анкетна карта

ПРАВНИ АСПЕКТИ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Андрияна Андреева, Галина Йолова, Диана Димитрова

Емил Радев

Резюме

Развитието на трудовото право е процес, който следва еволюцията в обществените отношения в тяхната комплексност. Възникнало с оглед защитата на правото на труд и в частност на носителя – работника или служителя, трудовото право е призвано да развива своите норми и институти в синхрон с потребностите на обществото. Технологичното развитие оказва влияние върху търсенето и предлагането на работна ръка, превръща дигиталните умения в незаобиколим фактор в процеса на цифровизация както в системите на образованието и обучението, така и на пазара труда.

Всичко това провокира интереса на авторите към обследване на процеса на отражение на четвъртата индустриална революция върху пазара на труда като цяло и с тенденции в национален план. В този смисъл и актуалността на тематиката е обусловена както предвид изключителната динамика в развитието на дигиталното общество и масовата цифровизация, но и с оглед тяхното въздействие, което в един или друг аспект трудно може да бъде прогнозирано.

Научната цел на монографичния труд е всеобхватно – и доктринално, и теоретично, анализиране и изследване влиянието на дигитализацията върху процесите на образование и трудовите правоотношения и свързаните с това особености на развитие на съответните отношения и начина, по който се налага тяхното адаптиране.

Обект на изследването е актуалната нормативна уредба – европейска и национална, регламентираща тенденциите и принципите на използване на изкуствен интелект и информационни и комуникационни технологии в сферата на висшето образование и на пазара на труда.

Изследването е структурирано в класическо и балансирано съдържание, разпределено е в последователност, следваща изпълнението на изследователските задачи, и в своята съвкупност обезпечаващо реализирането на научната цел.

Глава първа е посветена на правната рамка и политиките на европейско и национално ниво относно дигитализацията в сферата на образованието и на пазара на труда.

Глава втора разглежда дигитализацията в сферата на висшето образование. Изследва се отражението ѝ върху образователния процес, както и дигиталните образователни услуги, предоставяни от висшите училища.

Глава трета изследва дигитализацията на трудовите отношения. Във фокуса на анализа са поставени отражението на дигитализацията върху трудовите правоотношения, влиянието ѝ върху субектите на трудовите отношения и дигитализация и работодателска правоспособност – специфики и тенденции.

Глава четвърта е посветена на мерките от страна на работодателя за гарантиране качеството на работната сила в дигитална среда. В необходимата взаимовръзка се анализира и дигитализацията и отражението ѝ върху правата и задълженията на работниците и служителите.

В тази си взаимовръзка аспектите на монографичния труд обслужват не само правната доктрина, обогатявайки в теоретичен план както трудовоправната, така и специалната административноправна литература в сферата на висшето образование, но са полезни и за практиката и по-конкретно за страните в трудовоправната връзка, и за висшите училища.

В заключение и на база на проведените юридически анализи в отделните части са изведени обосновани изводи, конкретни законодателни предложения и препоръки по приложение на нормите в различните сфери, свързани с висшето образование и трудовите правоотношения.

Ключови думи: *трудови правоотношения, дигитализация, висши училища, образователен процес*

JEL класификация: K31, K39

LEGAL ASPECTS OF DIGITALISATION IN HIGHER EDUCATION AND EMPLOYMENT RELATIONS

Andriyana Andreeva, Galina Yolova, Diana Dimitrova

Emil Radev

The development of labour law is a process that follows the evolution of social relations in their complexity. Having emerged with a view to protecting the right to work and, in particular, the employee, labour law is called upon to develop its norms and institutes in line with the needs of society. Technological developments are having an impact on labour supply and demand, making digital skills an inevitable factor in the process of digitalisation, both in education and training systems and in the labour market.

All this provoked the interest of the authors to examine the process of the impact of the fourth industrial revolution on the labor market in general and with trends in national terms. In this sense, the relevance of the topic is conditioned both by the extraordinary dynamics of the development of the digital society and mass digitalization, but also by their impact, which in one aspect or another can hardly be predicted.

The scientific aim of the monographic work is to comprehensively, both doctrinally and theoretically, analyze and study the impact of digitalization on the processes of education and labor relations and the related peculiarities of the development of the respective relations and the way in which their adaptation is required.

The object of the study is the current legal framework - European and national, regulating the trends and principles of the use of artificial intelligence and information and communication technologies in higher education and the labor market.

The study is structured in a classical and balanced content, distributed in a sequence following the implementation of the research tasks and in its totality ensuring the realization of the scientific goal.

Chapter one is devoted to the legal framework and policies at European and national level in the field of digitalization in education and the labour market.

Chapter 2 looks at digitisation in higher education. It examines its impact on the educational process, as well as digital educational services provided by higher education institutions.

Chapter three explores the digitisation of employment relations. The focus of the analysis is on the impact of digitalization on employment relations, its impact on the subjects of employment relations and digitalization and employability - specifics and trends.

Chapter four is devoted to employer measures to ensure the quality of the workforce in a digital environment. Digitalisation and its impact on the rights and obligations of employees is also analysed in the necessary interrelationship.

In this interrelation, the aspects of the monographic work serve not only the legal doctrine enriching theoretically both the labour law and the special administrative law literature in the sphere of higher education, but are also useful for the practice and in particular for the parties in the labour law relationship as well as for the higher education institutions.

In conclusion and on the basis of the legal analyses carried out in the individual parts, substantiated conclusions, concrete legislative proposals and recommendations on the application of the norms in the different areas related to higher education and employment relations are drawn.

Keywords: employment relations, digitalization, higher education institutions, educational process

JEL classification: K31, K39

Използвани съкращения

ВАС – Върховен административен съд

ЕС – Европейски съюз

ИИ – изкуствен интелект

ИКТ – Информационни и комуникационни технологии

КРБ – Конституция на Република България

КТ – Кодекс на труда

МОТ – Международна организация на труда

МС – Министерски съвет

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

ПМС – Постановление на Министерския съвет

AI – Artificial Intelligence

УВОД

Развитието на трудовото право е процес, който следва еволюцията в обществените отношения в тяхната комплексност. Възникнало с оглед защитата на правото на труд и в частност на носителя – работника или служителя, трудовото право е призвано да развива своите норми и институти в синхрон с потребностите на обществото. В симбиоза с технологиите и във взаимовръзка с процесите на научен прогрес законодателството създава нови и видоизменя съществуващи права, гарантиращи в максимална степен правата на физическите лица – работници или служители. Заложено в същността на този правен отрасъл е закрилната му функция, която в различните общества има измерения, съответстващи на конкретното им развитие, но и основани на общите принципи на международното трудово право. Технологичното развитие оказва влияние върху търсенето и предлагането на работна ръка, превръща дигиталните умения в незаобиколим фактор в процеса на цифровизация както в системите на образованието и обучението, така и на пазара труда. В резултат на цифровизацията познатите и утвърдени професии се променят, но се появяват и изцяло нови, несъществуващи до момента, промени се и представата за традиционна заетост. Това от своя страна води до необходимостта от преквалификация или придобиване на нови знания като предпоставки за повече свобода и възможности за допълнителни доходи. Системите на образованието и обучението са с ключово значение за функционирането на пазара на труда и следва да са водещ пример за иновативни тенденции.

В световната история технологичното развитие благоприятства показателите на заетостта. В настоящия момент сме изправени пред четвърта индустриална революция, при която роботиката и изкуственият интелект могат да трансформират основните понятия и практики в трудовото право. От една страна, процесите на въздействие се отчитат с положителен знак, предвид възможността за повишаване равнищата на ефективност, безопасност,

подобряване качествено нивото на услугите и др. Същевременно следва да се има предвид и рискът от въздействието върху заетостта в резултат на роботиката и обучението на машините и свързаното с това преобразуване на пазара на труда. С оглед на това безспорна е актуалността на избраната тема и потребността от анализиране на научно ниво на протичащите процеси, съответно тяхното отражение върху отделни трудовоправни институти с цел адаптирането им към променящата се реалност. Дигиталната революция е определяна като четвъртата от индустриалните революции¹. Базирайки се на научно-техническите открития, всяка една от тях е дала своето отражение върху производството, респективно – върху трудовата дейност. Неизбежно е и отражението на интегриране на технологиите в областта на образованието. С негова помощ и въвеждането на форми на дистанционно обучение се компенсират физическите ограничения. За дигитализиране на учебната среда е необходимо, от една страна, осигуряването на основна цифрова инфраструктура и оборудване, а от друга – осигуряване на съответните умения за пълноценното им използване от страна на преподавателите и учащите. За дигиталната трансформация е необходимо наличие на работници и служители с цифрови умения. В тази връзка осигуряването на обучение за придобиване на дигитални умения има решаваща роля за адаптирането на работниците и служителите към промените на работните им места, настъпили в резултат от цифровизацията.

На всеки един от етапите в своето индустриално развитие откритията на науката и техниката излизат извън териториалните граници на конкретна държава и се разпростират върху цялото човечество. Тези процеси, освен със своята сложност, се характеризират и с многопластовост на въздействието, обхващайки всички сфери. Последната четвърта индустриална революция надхвърля всички очаквания и прогнози, които са правени от анализатори в

¹ В своята поредност индустриалните революции са свързани с откриването на парния двигател, електрификацията, откриването и въвеждането на компютъра. Всяка една от тях има своето въздействие както пряко върху икономическите процеси, така и върху правната регулация и обществените отношения като цяло.

предходните периоди. Нейното въздействие навлиза, освен в обществените отношения, изразено посредством промени в икономическата и социалната среда, респективно правната рамка, регулираща тези процеси, но и се изразява посредством размиване на границите между реалния и дигиталния свят.

Всичко това провокира интереса на авторите към обследване на процеса на отражение на четвъртата индустриална революция върху пазара на труда като цяло и с тенденции в национален план. В този смисъл и актуалността на тематиката е обусловена както предвид изключителната динамика в развитието на дигиталното общество и масовата цифровизация, но и с оглед тяхното въздействие, което в един или друг аспект трудно може да бъде прогнозирано.

Именно това насочва авторите към проблематиката и изследователските им търсения в посока сравнителноправен анализ с класическите теории и осмисляне на тенденциите в развитието на понятието „субект на правото“, респ. „субект на правото на труд“ в контекста на технологичното общество.

Субектът на правото на труд е едно от фундаменталните понятия в общата теория на трудовото право. В неговия обхват са наслоени елементи, касаещи както самото лице – носител на правата, така и неговата възможност за „лична свобода“ за упражняването му. Именно в кумулативното единство на тези елементи теорията определя физическото лице като субект на правото на труд. В съвременното българско законодателство регламентацията на субектите на субективните права е заложена на ниво основен и върховен закон. В нормата на чл. 117, ал. 1 от Конституцията са изброени носителите на субективните права без ограничаването им в сфера на конкретен правен отрасъл. Това са гражданите, юридическите лица и държавата. На ниво източници на трудовото законодателство в Кодекса на труда е определен конкретно субект на правото на труд.

В съотношението субекти на конституционни права – съответно субекти на правото на труд и свързаните с него индивидуални субективни трудови

права, се наблюдава ограничаване на кръга. Трудовото право свежда носителите на субективните трудови права единствено и само до физическото лице.

Субективното право на труд е основата на трудовото правоотношение, то предопределя насочеността на страните на правната връзка, техните интереси, права и задължения. В последните десетилетия светът навлезе в една нова ера, свързана с дигитализация на процеси, с цифровизация на икономиката и с глобализация на тези процеси, разпростирайки се извън териториалните граници на конкретна държава, съюз и континент. В Европейския парламент на 15 февруари 2018 г. е приет доклад, призоваващ за обща правна рамка относно роботите. Те са част от нашето ежедневие, от личното и свободното време на всеки гражданин, през включването им в редица дейности, свързани със специфични дейности на държавата, до все по-разширяващото им се участие в производствената дейност и в този смисъл възлагането на трудови функции на машините.

Същевременно на настоящия етап в международното и националното право липсва ясна законова рамка на процесите, свързани с навлизането на роботите в обществените отношения. Този въпрос е колкото правен, толкова и социален. Възможно ли е с нормите на правото и морала в съчетание с традициите на съответното общество да се регулират отношенията между хора и роботи?

В контекста на тези процеси актуалността на поставените въпроси, касаещи субекта на правото на труд, свързаната с него проблематика в образователната сфера и предизвикателствата на технологичното общество, са крайно навременни.

Същевременно съвременните форми на дигитализация на труда и образованието и все по-агресивното използване на изкуствен интелект в

трудовете отношения и образователния процес поставят и пред законодателството, и пред доктрината качествено различни предизвикателства.

Подобно изследване не е провеждано до момента и в този смисъл неговите **актуалност и принос в юридическата доктрина са повече от безспорни.**

В тези аспекти изследването има не само теоретична, но и важна прескриптивна и практическо-приложна значимост в няколко посоки и аудитории.

От една страна, разработката може да се ползва от академичните ръководства и академичния състав на висшите училища с оглед проведеното изследване върху отражението на дигитализацията в сферата на образованието.

От друга страна, тя е насочена към страните в трудовете правоотношения, като еднакво полезна би била както за работодателите, с оглед ангажиментите им по организацията на трудовия процес, така и за работниците и служителите с оглед защитата на техните субективни трудови права.

Предвид комплексния характер на изследването, то е фокусирано около две оси, разгледани в тяхната тясна взаимовръзка – образование и трудов процес. Около тази идея са изградени и съответстват в структурно отношение частите на труда. Съответно те са представени от авторите в тяхната връзка и последователност с оглед на комплексното и всеобхватно изследване на предмета.

В този смисъл **цел на изследването** е всеобхватно – доктринално и теоретично, анализиране и изследване на отражението на дигитализацията в сферата на образованието и трудовете отношения. На базата на извършения нормативен анализ на приложимата европейска и национална нормативна уредба се правят изводи и обобщения, свързани с преосмисляне и трансформация на понятия, както и предложения де леге фerenда за усъвършенстване на нормите.

В изпълнението на тази цел авторите си поставят следните задачи:

- да се проследи еволюцията в източниците на европейско и национално ниво;
- да се изследва отражението на дигитализацията върху образователния процес – причини, поради които е наложителна; фактори, оказващи влияние; пречки пред процеса; мерки за постигането ѝ; проблематика;
- да се извърши анализ на предлаганите от висшите училища дигитални услуги, както и на свързаната с това проблематика;
- провеждане на анкета със студенти от Икономически университет – Варна относно нагласите им по отношение на дигитализацията в образователния процес;
- да се изследват законовите предизвикателства пред промените в теорията на правото, респ. новите аспекти на дигитализация, роботизация на трудовите процеси и навлизането на изкуствения интелект;
- да се анализират спецификите на националната правна рамка и стратегическите политики по синхронизиране на европейските общностни такива – в сферата на висшето образование и на трудовите правоотношения, на нивото на които в частност се анализират тенденциите, касаещи активното търсене и конкурентоспособност на пазара на труда и свързани с новите форми на работна заетост;
- специфициране механизмите и нивото на въздействие на дигиталните технологии върху субективните трудови права и начина на тяхното упражняване както в контекста на философията за укрепването на демократичните граждански и социални ценности, така и предвид трите ключови цели при създаване на общо европейско законодателство, а именно – технологии, които работят за хората, справедлива и конкурентна икономика, отворено, демократично и устойчиво общество;
- очертаване характера и същността на прилаганите от работодателя контролни мерки и механизми при работа в дигитална среда и по-специално в контекста на полагане на труд през цифрови платформи чрез

изследване принципите и нормите на Директивата за подобряване условията на труд при работа през цифрови платформи;

- на база на извършения анализ да се направят конкретни изводи и обобщения относно адекватната и належаша защита правата на физическите лица – работниците и служителите, в условията на дигитализация на трудовия процес;
- извеждане на предложения с оглед защита на правата на участниците в този процес.

Методологичната основа на изследването включва както утвърдени доктринални методи на юридическата наука – формално-юридически, сравнителноправен, исторически, така и общонаучни методи на познанието, като наблюдение, описание, индукция и дедукция, измерване и сравнение, анализ и синтез.

Материалът е съобразен с действащото законодателство към 30.04.2024 г.

Участието на отделните автори в написването на монографията е, както следва:

проф. д-р Андрияна Андреева – увод, глава трета;

доц. д-р Галина Йолова – глава първа, §1.2, глава четвърта, заключение;

гл. ас. д-р Диана Димитрова – глава втора;

д-р Емил Радев – глава първа, §1.1.

ГЛАВА ПЪРВА

ПРАВНА РАМКА И ПОЛИТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКО И НАЦИОНАЛНО НИВО ОТНОСНО ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В СФЕРАТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НА ПАЗАРА НА ТРУДА

§ 1.1. Европейска правна рамка и политики

През последните години сме свидетели на безпрецедентна цифрова трансформация, която предизвика дълбоки промени във всички обществени сфери. Технологичният прогрес повлия на търсенето и предлагането на работна ръка и превърна дигиталните умения в незаобиколим фактор в процеса на цифровизация както в системите на образованието и обучението, така и на пазара труда. Добре познати и утвърдени професии се променят или се появяват изцяло нови, които до този момент не са съществували, промени се и представата ни за традиционна заетост, изостри се необходимостта от преквалификация или придобиване на нови знания като предпоставки за повече свобода и възможности за допълнителни доходи.

Големият ускорител на цифровата трансформация се оказа COVID-19. Проучвания на компаниите потвърждават ролята на пандемията не само за широкото разпространение на дистанционната работа и работата на платформа, но и за възприемането на цифрови бизнес модели и процеси в обичайните работни условия.

Въздействието на цифровата икономика върху заетостта в Европейския съюз (ЕС) е многостранно и предлага както възможности, така и предизвикателства във всички сектори и нива на умения. Според изследване на службата за проучвания на Европейския парламент (ЕП), поръчано от Комисията по заетост към него², въпреки че държавите членки показват слабости в използването на цифрови технологии, в сравнение със САЩ или

² Konle-Seidl, R., Danesi, S. (2022). Digitalisation and changes in the world of work. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, September, 2022, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU\(2022\)733986_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU(2022)733986_EN.pdf).

Китай например, има широк набор от бързо развиващи се технологии, които вече са навлезли в ЕС или съществува вероятност да изиграят значителна роля в оформянето на бъдещето на пазара на труда.

Системите на образованието и обучението са с ключово значение за функционирането на вътрешния пазар и макар че сред европейските страни се открояват водещи примери за иновативни тенденции, съвместните усилия в ЕС не постигнаха съществен напредък в процеса на цифрова трансформация в образователната сфера преди пандемията. Именно COVID-19 направи неотложно интегрирането на технологиите, така че дистанционното обучение да компенсира наложените физически ограничения. Спешното дигитализиране на учебната среда обаче не би било възможно както без осигуряването на основна цифрова инфраструктура и оборудване, така и без съответните умения за пълноценното им използване от страна на преподавателите и учащите. Внезапната трансформация към дигитални образователни програми по време на пандемията постави учениците от семейства с по-ниски доходи в неблагоприятно положение поради липсата на достъп до цифрови устройства и създаде трудности при усвояването на учебния материал. Извънредните обстоятелства, в които ни постави здравната криза, показаха още значителни разлики между образователните системи на държавите членки и осветлиха сериозен дисбаланс по отношение на цифровите умения и съответно нови предизвикателства на пазара на труда.

I. Ниво на цифровата трансформация и свързаните с нея умения в ЕС

Индексът на цифровата икономика и общество (DESI) на Европейската комисия от 2022 г.³ представя данни, според които през предходната 2021 г. всички държави – членки на ЕС, са постигнали напредък в областта на цифровизацията на бизнеса. Въпреки това обаче само малка част от тях са използвали съвременни цифрови технологии. Разликите са значителни и между

³ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

държавите – членки на ЕС. Данни от 2019 г. сочат, че 24% от предприятията в Дания и само 1% в Румъния използват например Artificial Intelligence (AI) технологии. Разлики се наблюдават и в икономическите сектори – в дейността на 25% от предприятията в информационния и комуникационния сектор и само в 5% от сектора на транспорта и съхранението са навлезли AI технологии. По отношение на електронната търговия се отчита, че едва 17,5% от малките и средните предприятия са продавали продукти или услуги онлайн през 2019 г., като в сравнение с 2016 г. например увеличението е незначително – 1,4%. При големите предприятия стойностите са по-високи – 39% от тях са използвали онлайн продажби през 2019 г.

Базата данни на Евростат за приложението на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в предприятията⁴ (неразделна част от DESI) допълнително показва, че 29% от фирмите в ЕС, в които работят повече от 10 души, използват интернет на нещата (IoT), докато само 5% – 3D печат. Що се отнася до навлизането на роботите, то 7% от предприятията в ЕС 27 използват промишлени или обслужващи роботи, като в началото на класацията е Дания (13% от предприятията), а в края – Ирландия (2%).

Наличието на работници с цифрови умения подпомага дигиталната трансформация. В тази връзка осигуряването на обучение за придобиване на дигитални умения има решаваща роля за адаптирането на служителите към промените на работните им места, настъпили в резултат от цифровизацията. Освен това фирмите, чиято дейност се простира в региони, където населението има дигитални умения над средните, е по-вероятно да са внедрили напреднали цифрови технологии. Те също така по-често са инвестирали в дигиталното си развитие като отговор на последствията от COVID пандемията. Това обаче може да се дължи и на факта, че бизнесът обикновено предпочита да наема

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SKE_ITTN2/default/table.

квалифицирана работна ръка, която вече е налична на пазара, вместо да поема разходите за вътрешно обучение.

През 2020 г. например 20% от всички предприятия (с изключение на финансовия сектор) с 10 или повече служители и самостоятелно заети лица в ЕС 27 са предоставили професионално обучение на своя персонал за развитие/надграждане на неговите ИКТ умения. За съжаление, по тези показатели България и Румъния се нареждат на дъното на класацията⁵ (съответно 7% и 6%). За да се възползват напълно от предимствата на цифровизацията, на държавите ще са необходими подобрения в системите за образование и обучение, а също и онлайн обучение за групи, които понастоящем са изключени от цифровата икономика, както може да се види и от Доклада на Европейската инвестиционна банка относно дигитализацията в Европа за периода 2022 – 2023 г.⁶

Потребността от общоевропейски инициативи в подкрепа на ефективната дигитализация на образованието се потвърждава и от изследване на Евростат от 2019 г., според което при избухването на пандемията от COVID-19 четирима от петима млади хора (80%) на възраст от 16 до 24 години в ЕС са имали основни или над основни дигитални умения. Това е с 24 на сто повече от дела на лицата на възраст от 16 до 74 години (56%), към които спадат и преподавателите.

Сред държавите – членки на ЕС, през 2019 г. Хърватия има най-висок дял на лица с основни или над основни дигитални умения на възраст от 16 до 24 години (97%), следвана от Естония, Литва и Холандия (и в трите 93%), както и Гърция (92%). Най-нисък дял се наблюдава в Румъния (56%), България (58%), Италия (65%), Унгария (68%), Латвия и Люксембург (и в двете по 75%).⁷

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SKE_ITTN2/default/bar?lang=en.

⁶ Digitalisation in Europe 2022 – 2023. European Investment Bank, https://www.eib.org/attachments/lucalli/20230112_digitalisation_in_europe_2022_2023_en.pdf.

⁷ Европейска комисия. Генерална дирекция „Евростат – европейска статистика“. (2020). Do young people in the EU have digital skills?, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20200715-1>.

II. Инициативи на ниво ЕС в сферата на образованието

В областта на образованието ЕС има правомощия за подкрепа (член 6 от ДФЕС), което означава, че Съюзът „може да се намесва само за да подкрепя, координира и допълва действията на своите държави членки. Правно обвързващите актове на ЕС не трябва да изискват хармонизирането на законовите и подзаконовите разпоредби на държавите членки“⁸. По тази причина училищата и заведенията за обучение в Европа са разнообразни, а оборудването, уменията на учителите и подходите им към използването на технологиите се различават силно.

Въпреки ограничените правомощия ЕС участва активно в популяризирането на качествено образование чрез различни инициативи. В контекста на дебата за бъдещето на Европа лидерите на ЕС се събраха в Гьотеборг през ноември 2017 г., за да дискутират как политиките в образованието и културата могат да въздействат за създаването на условия за заетост и икономически растеж и за насърчаване на социалната справедливост.

Още преди въпросната среща Европейската комисия даде ход на своята идея по отношение на бъдещото европейско пространство за образование. Тя е представена в изявлението на председателя на ЕК – Жан Клод Юнкер, от 14 ноември 2017 г.: „Образованието и културата са ключът към бъдещето – както за отделния човек, така и за нашия Съюз като цяло. Това е начинът, по който превръщаме обстоятелствата във възможност, огледалата – в прозорци, и даваме корени на това какво означава да бъдеш „европеец“, в цялото му многообразие. Когато европейските лидери се срещнат в Гьотеборг тази седмица, трябва да се възползваме от възможността и да се уверим, че образованието и културата са двигателите за създаване на работни места, икономически растеж, социална справедливост и в крайна сметка единство.“⁹

⁸Консолидиран текст на Договора за функционирането на Европейския съюз: Разпределение на правомощията в рамките на Европейския съюз (ОВ С 202, 7.6.2016 г., с. 50), <https://eur-lex.europa.eu/BG/legal-content/summary/division-of-competences-within-the-european-union.html>.

⁹ Европейска комисия. (2017). Приносът на Европейската комисия към срещата на лидерите в Гьотеборг, 17 ноември 2017 г., https://commission.europa.eu/publications/european-commissions-contribution-leaders-meeting-gothenburg-17-november-2017_en?prefLang=bg&etrans=bg.

Месец след срещата в Гьотеборг – през декември 2017 г., Европейският съвет официално кани държавите членки, Съвета на ЕС и Комисията да ускорят напредъка по няколко ключови инициативи и да проучат възможни стъпки в направления, като развитие на уменията, свързани с цифровизацията, киберсигурност, медийна грамотност и изкуствен интелект (ИИ). В отговор на този призив през януари 2018 г. Комисията представи пакет от мерки, включващ план за действие за цифрово образование, който обхваща периода между 2018 и 2020 г.¹⁰

Този първи план за действие се концентрира върху формалното образование, предлагайки набор от 11 действия в подкрепа на държавите членки за интегрирането на дигиталните технологии в образованието и обучението. Действията са групирани в три приоритетни области:

1. по-добро използване на цифровите технологии за преподаване и учене;
2. развиване на цифровите компетентности и умения, необходими за цифровата трансформация;
3. подобряване на образованието чрез по-добър анализ на данни и предвиждане.¹¹

Въпреки че планът за действие насърчава сътрудничеството и диалога между държавите членки в областта на цифровото образование, според Европейската комисия (ЕК) неговата кратка продължителност и ограниченият бюджет са попречили той да разгърне пълния си потенциал.¹² Независимо от липсата на видим резултат този подход обаче се превръща в основа за далеч по-амбициозния нов План за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.).

¹⁰ Binder, K. (2023). Progress on the European Commission's 2021 – 2027 digital education action plan. Служба на ЕП за парламентарни изследвания, с. 3, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/745689/EPRS_BRI\(2023\)745689_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/745689/EPRS_BRI(2023)745689_EN.pdf).

¹¹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно плана за действие в областта на цифровото образование (COM(2018) 22 final, 17.1.2018г, с. 6),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0022&from=BG>

¹² Вж. бележка под линия №4.

Ключовата роля на Плана за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.) за изграждането на Европейското образователно пространство

Водещата инициатива на европейско ниво по отношение на дигитализацията в европейските образователни системи до днес е Планът за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.), приет от Европейската комисия през септември 2020 г. Този план е неразделна част и основен приоритет от проекта на ЕК за Европейското пространство за образование. Той се базира както на плана за действие за 2018 – 2020 г., така и на обратната връзка от отворената обществена консултация, проведена между юни и септември 2020 г., която се фокусира върху поуките, извлечени от кризата с COVID-19.

Тази обща визия за бъдещето на дигитализацията в образованието подчертава значението на *„висококачественото, приобщаващо и достъпно цифрово образование и има за цел да подкрепи адаптирането на системите за образование и обучение на държавите членки към цифровата ера“*¹³, вървейки ръка за ръка със засилено сътрудничество и обмен на ниво ЕС. Планът за дигитализацията на образователните системи се ръководи от желанието да се създаде по-динамична, приобщаваща и ефективна учебна среда, в която учениците да се подготвят за успех в един бързо развиващ се свят.

Планът също така е *„призив за по-засилено сътрудничество на европейско равнище в областта на цифровото образование с цел справяне с предизвикателствата и оползотворяване на възможностите, свързани с пандемията от COVID-19, и представяне на възможности за общността на образованието и обучението (учители и учаци), създателите на политики,*

¹³ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.), <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan>.

*академичните среди и изследователите на национално, европейско и международно равнище.*¹⁴

Планът за действие в областта на цифровото образование представлява ключов елемент за постигане на визията за създаване на европейско образователно пространство до 2025 г. Той допринася за постигането на целите на Европейската програма за умения, на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права и на Цифровия компас до 2030 г. – европейският път за цифровото десетилетие. Предложението, освен това, дава нов тласък на приоритетите на ЕК по отношение на готовността на Европа за цифровата ера¹⁵ и Next Generation EU¹⁶. Инициативата допълва целите на Механизма за възстановяване и устойчивост, насочен към създаването на *по-екологичен, по-цифровизиран и устойчив Европейски съюз*.¹⁷

Стратегическите приоритети, очертани в този план, са развитието на високоефективна екосистема за цифрово образование и подобряването на цифровите умения и компетенции на европейските граждани. В подкрепа на тези приоритети са предложени множество действия, които се намират в различен етап на изпълнение.

➤ **Приоритет 1: Насърчаване на развитието на високоефективна екосистема за цифрово образование**

Действие 1: Структуриран диалог с държавите членки относно цифровото образование и умения

В речта си за състоянието на Съюза в Европейския парламент през 2021 г. председателят на ЕК Урсула фон дер Лайен обяви, че Комисията организира структуриран диалог с държавите членки относно цифровото образование и

¹⁴ Вж. бележка под линия №7.

¹⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_bg.

¹⁶ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_bg.

¹⁷ Вж. бележка под линия №7.

умения¹⁸. Диалогът, започнал в края на 2021 г., включва дискусии на равнище ЕС и двустранни срещи между представители на ЕК и страните членки. На практика в обсъжданията участват представители на различни ресори и държавни институции, както и на заинтересовани страни, като социални партньори, гражданското общество и частния сектор. Диалогът следва концепцията за „подход, обхващащ всички нива на управление“,¹⁹ който предразполага към многосекторно сътрудничество.

Резултатът от дискусиите има отражение в плана за действие на ниво ЕС относно дигиталното образование и умения. Освен това служи и за „подготовка на предложения за препоръки на Съвета относно факторите, от които зависи успехът на цифровото образование и обучение, и относно подобряването на предоставянето на цифрови умения в образованието и обучението“²⁰. Препоръките на Съвета, приети през ноември 2023 г., са фокусирани върху благоприятните фактори за успешно цифрово образование и обучение и върху подобряването на предоставянето на цифрови умения и компетенции в образованието и обучението.²¹

Действие 2: Препоръка на Съвета относно подходите за смесено обучение с цел висококачествено и приобщаващо основно и средно образование

През август 2021 г. Комисията призовава Съвета да изработи препоръка относно смесеното обучение за висококачествено и приобщаващо основно и средно образование. Съветът приема своята препоръка няколко месеца по-късно – през ноември. Освен да предложи по-краткосрочни цели за справяне с

¹⁸ Европейска комисия. (2021). Реч за състоянието на Съюза на председателя Фан дер Лайен, 2021 г., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_21_4701.

¹⁹ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 1, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-1?focus-topics/digital-education/action-plan/action-1=#Proposal>.

²⁰ Вж. бележка под линия №11.

²¹ Съвет на Европейския съюз. (2023). Цифрови умения и компетентности и успешно цифрово образование и обучение: подготвени за цифровата ера, <https://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2023/11/23/digital-skills-and-competences-and-successful-digital-education-and-training-fit-for-the-digital-era/pdf>.

последичите от COVID пандемията, тя има за задача да подсили устойчивостта на системите за образование и обучение, предлагайки план за развитие на дългосрочното възстановяване и подобряване на капацитета за организационна промяна.²² В подкрепа на тази препоръка Комисията разработва допълнителни насоки като рамка за смесено обучение и Наръчник за смесено обучение за висококачествено и приобщаващо основно и средно образование.²³

Действие 3: Европейска рамка за съдържание за цифровото образование

В началото на 2023 г. Комисията създава консултативна група със заинтересовани страни относно европейската рамка за цифрово образователно съдържание. Групата е натоварена със задачата да работи върху проучване, което анализира потребностите на учащите, преподавателите и заинтересованите страни в областта на образованието и обучението в ЕС. Проучването има за цел да спомогне за изготвянето на оценка на въздействие относно предлагането на цифрово образователно съдържание, както и предизвикателствата и възможностите, свързани с уроците, научени покрай пандемията. На базата на анализа трябва да се представят и политически варианти за предлагане на рамка за цифрово образователно съдържание.²⁴

Паралелно с това, друго проучване – този път по отношение на осъществимостта, цели да предостави на Комисията нужните познания, доказателства и насоки за евентуалното създаване на европейска платформа за

²² Предложение за Препоръка на Съвета относно смесеното обучение за висококачествено и приобщаващо начално и средно образование (COM(2021) 455 final, 5.8.2021г.), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52021DC0455>.

²³ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. (2021). Blended learning for high quality and inclusive primary and secondary education : handbook. Служба за публикации на Европейския съюз, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/237842>.

²⁴ Binder, Krisztina. Progress on the European Commission’s 2021 – 2027 digital education action plan. Служба на ЕП за парламентарни изследвания, 2023, с. 4, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/745689/EPRS_BRI\(2023\)745689_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/745689/EPRS_BRI(2023)745689_EN.pdf).

обмен, посветена на „събирането и насърчаването на сертифицирани онлайн образователни ресурси и платформи“.²⁵

Действие 4: Свързаност и цифрово оборудване за образование и обучение

Високоскоростният интернет предлага достъп до разнообразни онлайн ресурси, платформи за сътрудничество и инструменти за педагогически методи. За да спомогне за намаляване на различията по отношение на неравномерния достъп до високоскоростен интернет в европейските училища, Комисията подкрепя гигабитова и 5G свързаност за движещите сили на социално-икономическото развитие.

Според резултатите от Второто проучване на училищата относно използването на информационно-комуникационни технологии в образованието (ESSIE2) множество училища в ЕС все още се нуждаят от съоръжения с високоскоростен интернет. В същото време пандемията демонстрира необходимостта от устойчива инфраструктура, включително по отношение на широколентовия достъп и усвояването на цифрови технологии.

С цел подобряване на достъпа до интернет и придобиване на цифрови технологии, приложения и платформи за електронно обучение действие 4 насърчава държавите членки да използват наличните европейски програми за финансиране, включително Механизма за възстановяване и устойчивост (RRF).²⁶

Действие 5: Планове за цифрова трансформация на институциите за образование и обучение

²⁵ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 3, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-3>.

²⁶ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 4, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-3>.

Подкрепа за плановете за цифрова трансформация на институциите за образование и обучение предлагат проекти за сътрудничество, финансирани от „Еразъм+“, създаване на учебни академии по „Еразъм+“ за подобряване на използването на цифрови умения от страна на учителите. Стартирането на програмата SELFIE за онлайн самооценка за учители пък подпомага преподавателите в началните и средните училища да оценят своите цифрови компетенции и да планират по-нататъшно обучение.²⁷

Действие 6: *Етични насоки за преподавателите относно използването на изкуствен интелект (ИИ) и на данни при преподаване и учене*

В помощ на преподавателите през октомври 2022 г. Комисията публикува етични насоки относно използването на изкуствения интелект (ИИ) и данни в преподаването и обучението. Насоките предоставят на учителите и образователния персонал с малък опит в използването на ИИ, особено в началните и средните училища, практическа подкрепа чрез конкретни примери. Освен това се подкрепят системите и административните процеси в сферата на образованието.²⁸

➤ Приоритет 2: *Подобряване на цифровите умения и компетентности, необходими за цифровата трансформация*

Действие 7: *Общи насоки за учителите и образователния персонал с цел насърчаване на цифровата грамотност и справяне с дезинформацията чрез образование и обучение*

²⁷ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 5, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-5>.

²⁸ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 6, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-6>.

С оглед на еволюиращата медийна и информационна среда, представена от неограничен брой сайтове, платформи и други цифрови източници на информация, справянето с дезинформацията е изключително важно за придобиване на качествено образование. По тази причина изготвянето на насоки за повишаване на цифровата грамотност на учителите и преподавателите става част от плана за действие на ЕК. Ориентирани към възпитатели и учители от начални и средни образователни институции, тези насоки се стремят да осигурят практически указания, съвети и подходи, така че да има повече обществена осведоменост и знания относно случаите на дезинформация и да се предотвратяват последствията от тях.²⁹

Действие 8: Актуализиране на Европейската рамка за цифрова компетентност с цел включване на изкуствения интелект и уменията в областта на данните

С цел специалистите в областта на образованието и обучението във всички сектори да използват уверено и безопасно широк набор от технологии, между които и изкуствен интелект, Европейската комисия актуализира Рамката за цифрова компетентност (DigComp). Актуализацията вече включва приложение с повече от 70 примера, които да дадат на гражданите необходимите знания относно ситуацията във всекидневието, в които могат да се сблъскат с изкуствен интелект. За да извърши необходимата актуализация през 2022 г., ЕК се консултира с експерти и заинтересовани страни от общността за практики DigComp, проследява и събира последните данни около ефикасността на прилагането на цифрово образование.³⁰

Действие 9: Европейски сертификат за цифрови умения (ЕСЦУ)

²⁹ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 7, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-7>.

³⁰ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 8, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-8>.

С цел подпомагане на държавите членки в бързото и лесно признаване на цифровите умения от работодатели, доставчици на обучение и други заинтересовани страни, Европейската комисия разработва Европейски сертификат за цифрови умения (ЕСЦУ). Той ще се базира на Европейската рамка за цифрова компетентност (действие 8), която дефинира нивата на цифрова компетентност. Въпреки че този сертификат няма да замени националните схеми за сертифициране на цифрови умения, той ще служи като тяхно допълнение за взаимното им признаване в цяла Европа. Новият сертификат на европейско ниво подкрепя следните амбициозни цели:

- гаранция, че 70% от лицата на възраст между 16 и 74 години имат поне основни цифрови умения до 2025 г.;
- изпълнение на целта на Европейското десетилетие на цифровите технологии, чийто минимален праг установява поне 80% от населението да притежава основни цифрови умения до 2030 г.³¹

В момента тече проучване за осъществимост, което ще разгледа различни варианти за създаването на ЕСЦУ. Консултацията е проведена чрез общността за практикуване на сертифициране на дигитална компетентност. Стартът и внедряването на ЕСЦУ е планиран за 2024 г.

Действие 10: Препоръка на Съвета относно подобряване на предоставянето на цифрови умения в образованието и обучението

Технологичният напредък изисква системите за образование и обучение да увеличат усилията си за развитие на цифрови умения. По тази причина през април 2023 г. Комисията представя предложение за препоръка на Съвета

³¹ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 9, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-9>.

относно подобряване на предоставянето на цифрови умения в образованието и обучението.³²

В резултат на това през ноември 2023 г. Съветът изработва и публикува своята препоръка относно подобряване на представянето на цифрови умения и компетентности в областта на образованието и обучението. Препоръката приканва държавите членки да:

- насърчават представянето на висококачествено образование от началото на задължителното образование;
- гарантират, че преподаването на информатика се осигурява от квалифицирани учители и достъпни учебни ресурси;
- насърчават разнообразието и баланса в участието на мъжете и жените, както и намаляват използването на стереотипи в преподаването и изучаването на информатика и изчислително мислене.³³

Нещо повече – препоръката насърчава да се премахнат несъответствията между преподаваните умения и изискванията на пазара на труда, като обръща внимание на необходимостта от придобиването на цифрови умения от представителите на обществото във всички възрастови групи. Отчита се, че при възрастните интегрирането може да стане чрез националните стратегии за уменията.

Действие 11: Транснационално събиране на данни и цел на равнище ЕС относно цифровите умения на учениците

С Резолюцията на Съвета относно стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на

³² Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 10, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-10>.

³³Препоръка на Съвета от 23 ноември 2023 г. относно подобряване на предоставянето на цифрови умения и компетентности в образованието и обучението (2023/0100/NLE, с. 19), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15740-2023-INIT/bg/pdf>

европейското пространство за образование и отвъд него (2021 – 2030 г.) ЕС си поставя амбициозната цел слабите резултати в областта на компютърната и информационната грамотност да бъдат намалени с под 15% до 2030 г. Предвижда се данните да бъдат измервани с помощта на международното проучване на компютърната и информационната грамотност (ICILS).³⁴

За постигането на тези цели действие 11 на Комисията насърчава транснационалното събиране на данни, като подкрепя финансово държавите членки, асоциирани към програмата „Еразъм+“ в ICILS. По този начин се допринася и за годишното докладване относно цифровите умения в Обзора на образованието и обучението.³⁵

Действие 12: Стажове „Цифрова възможност“

Според данни на Европейската комисия от 2021 г. 90% от работните места във всички сектори изискват някакво равнище на цифрови умения, но само 42% от европейците разполагат с такива.

Още преди да бъдат обявени тези данни, през 2018 г. Комисията полага усилия да компенсира изоставането, като стартира проект за стажове „Цифрова възможност“ (DOTs). Той дава шанс на студентите и наскоро завършилите висши учебни заведения да придобиват практически опит в цифровите области, какъвто изисква пазарът на труда. През 2022 г. схемата е допълнително разширена, за да обхване работещите в областта на професионалното образование и обучение, училищното образование и обучението за възрастни. Действие 12 е планирано да продължи до 2027 г.³⁶

³⁴ Резолюция на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021 – 2030 г.) (OJ C 66, 26.02.2021 г., с. 15), <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>.

³⁵ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 11, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-11>.

³⁶ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 12, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-12>.

Действие 13: Участие на жените в НТИМ

Балансът по отношение на пола в сферата на науките, технологиите, инженерството, математиката (НТИМ) и информационните и комуникационните технологии (ИКТ) все още не е постигнат. Този извод се потвърждава и от проучването на Комисията She Figures от 2021 г. С възрастта младите момичета имат склонност да се отдалечават от техническите професии, каквито например са тези в сферите на инженерството или ИКТ.³⁷

За да насърчи придобиването на умения от младите момичета и постепенното им интегриране в тези професии, Европейската комисия създава специална платформа за онлайн обучение Girls Go Circular. Другите инициативи от действие 13 включват организиране на фестивалите ESTEAM за момичета и жени в различни държави членки за повишаване на цифровите им умения и откриване на професионални възможности пред тях, както и предлагане на нови програми за висше образование в областта на инженерното дело и ИКТ.³⁸

III. Цифровата трансформация – ползи и предизвикателства за пазара на труда

В процеса на цифровизация, особено по отношение пазара на труда, централно място на новите икономически дейности заемат дигиталните платформи, които само за последните няколко години оказаха огромно влияние върху начина, по който предприятията извършват своята дейност, върху производството, разпространението и потреблението на стоки и услуги.

Дигиталните платформи „пренесоха офиса вкъщи“, тъй като позволиха на милиони хора да работят дистанционно. По време на пандемията те дадоха

³⁷ Европейска комисия. Генерална дирекция „Научни изследвания и иновации“. (2021). She figures 2021 : gender in research and innovation: statistics and indicators. Служба за публикации на Европейския съюз, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

³⁸ Европейска комисия. Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“. План за действие в областта на цифровото образование – действие 13, <https://education.ec.europa.eu/bg/focus-topics/digital-education/action-plan/action-13>.

възможност мнозина да изпълняват служебните си задължения от дома, а други, които по същото време останаха без работа, да си намерят нова. Тези платформи откриха нови перспективи за хората, намиращи се в отдалечените райони, или без достатъчно опит и квалификации да се реализират на пазара на труда.

Работата от разстояние има още едно предимство – тя е гъвкава. До подобни заключения стига и Световната организация на труда, която в свой доклад за тенденциите на заетостта и социалните перспективи³⁹ отбелязва, че тази гъвкавост на дистанционната работа създава и възможност за по-добро балансиране на домашните отговорности и грижите за семейството с генерирането на доходи, което от своя страна носи значителни ползи за обществото и най-вече за трудещите се жени.

В допълнение, внимание следва да се обърне и на автоматизацията на работния процес. Новите технологии преобръщат това, което знаем за начина, по който хората работят. През последните 200 години технологичното развитие преобрази света във всички аспекти. Промени настъпиха и на работното място, особено след индустриалната революция. Скоростта, с която се автоматизира работният процес днес, както и мащабите на влиянието върху трудовата заетост са безпрецедентни.

Дигиталната трансформация обаче има и своите недостатъци от гледна точка на заетостта. Бизнесът в областта на новите технологии гледа с оптимизъм на ролята на цифровизацията за създаването на работни места в бъдеще, но тя може да предизвика и сътресения на пазара на труда. Напредъкът при роботиката през последните години например е допринесъл за създаването на нетни работни места, но занапред много фирми очакват автоматизацията да доведе до намаляване на заетостта. Причината е, че технологичният прогрес създава предпоставки определени дейности и процеси, за които досега са били

³⁹ World Employment and Social Outlook, Trends 2022. International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

ангажирани хора, много скоро да бъдат частично или напълно автоматизирани, т.е. да се извършват от машини. Ефектите върху заетостта от други цифрови технологии, каквито са платформите или големите данни, се очаква да бъдат по-неутрални.

Въпреки че цифровизацията предлага огромни възможности за растеж, иновации и повишаване на ефективността, тя също така отправя и значителни предизвикателства⁴⁰, като носи риск от икономическа концентрация, проблеми с поверителността и защитата на данните на служителите и потребителите, сътресения на пазара на труда и разпространение на незаконно и вредно съдържание онлайн. За да се адаптираме в процеса на този цифров преход без съмнения и опасения, се нуждаем от регулаторна среда, която да стимулира конкуренцията и иновациите, както и да помогне на компаниите и бизнеса като цяло да осъзнаят и приемат предимствата на цифровите технологии.

В исторически план всяка индустриална революция е предизвиквала сериозни сътресения, но от дистанцията на времето можем да заключим, че е давала на човечеството повече, отколкото му е отнемала. И ако Четвъртата индустриална революция се фокусира върху използването на ИИ, големи данни, интернет на нещата, то пандемията отключи Пета индустриална революция, която ни води към нов модел на сътрудничество и взаимодействие между човека и машините. Смята се, че за постигането на баланс, на повече контрол и безопасност, вместо да се конкурират с работи за работните места, каквито опасения донесе настъпването на Индустрия 4.0, хората трябва да се научат да си сътрудничат с тях. Границите между различните видове работници в индустрията се размиват, фокусът се измества от индивидуални технологии към системен подход, при който технологичните иновации да се интегрират със

⁴⁰ Technology, jobs, and the future of work. James Manyika, McKinsey Global Institute, 2017, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>.

социалните и екологичните приоритети, но европейските ценности и основните права трябва да останат задължителни за всички⁴¹.

Отчитайки положителното и отрицателното въздействие на цифровизацията в стопанския и обществения живот, ЕС се зае с изработката на всеобхватна регулаторна стратегия, чрез която да се генерират повече ползи от и за цифровата икономика, като в същото време се смекчат рисковете за европейските граждани и бизнеса. През последните няколко години това доведе до значителни законодателни промени, насочени именно към адаптиране и оформяне на цифровата трансформация на пазара на труда в ЕС. Тези промени са насочени най-вече към контрол върху нарастващото влияние на цифровите технологии, необходимост от защита на данните и насърчаване на справедлива и конкурентна цифрова икономика.

В основата на съответната цифрова стратегия на ЕС са два знакови законодателни акта: Законът за цифровите пазари (DMA) и Законът за цифровите услуги (DSA). Те представляват цялостен регулаторен подход, целящ да гарантира, че цифровият пазар на ЕС остава конкурентен, справедлив и отворен за иновации, като същевременно защитава правата и безопасността на своите граждани. DMA и DSA са в основата на визията на ЕС за цифрово бъдеще, което е приобщаващо, устойчиво и основано на демократични ценности.

Инициативи на ниво ЕС в сферата на пазара на труда

Съгласно член 3 от Договора за ЕС Съюзът има задължението да се стреми към пълна заетост и социален напредък. Хоризонталната клауза в член 9 от Договора за функционирането на ЕС (ДФЕС) постановява, че целта за високо ниво на заетост трябва да се вземе предвид при определянето и изпълнението на политиките и дейностите на ЕС. Държавите членки и Съюзът като цяло имат за задача да работят за координирана стратегия за заетостта,

⁴¹ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1>.

особено по отношение на насърчаването на квалифицирана, обучена и адаптивна работна сила, и пазарите на труда, които реагират на икономическите промени, както е описано в член 145 от ДФЕС.

Като един от основните приоритети на ЕС дигиталната трансформация цели да укрепи капацитета на Европа в областта на цифровите технологии, така че да открие нови възможности за бизнеса и потребителите, да подкрепи зеления преход на ЕС и да му помогне да постигне неутралност по отношение на климата до 2050 г., да насърчи цифровите умения на хората и обучението на работниците и да помогне за цифровизирането на обществените услуги, като същевременно гарантира зачитането на основните права и ценности.

За да извърви този път, ЕС предприема редица инициативи в сферата на пазара на труда, свързани с повсеместната дигитализация:

1. Закон за цифровите пазари

Въпреки че Законът за цифровите пазари (Регламент (ЕС) 2022/1925⁴²) не се занимава пряко с цифровизацията на пазара на труда по отношение на заетостта или трудовите права в неговия обхват, той може косвено да повлияе чрез начина, по който работят дигиталните платформи. В тази връзка основната му цел е да регулира пазарните сила и поведение в цифровия сектор, вместо пряко да се намесва при дигитализацията на пазара на труда или практиките на заетост.

DMA е насочен към пазарната мощ на големи онлайн платформи, които действат като пазачи в цифровата икономика. Поради своя размер и влияние тези платформи имат потенциала да контролират достъпа до цифровите пазари, което може да заличи конкуренцията, да ограничи иновациите, а също така и избора на потребителите. DMA се стреми да се справи с тези проблеми чрез установяване на ясни правила, които предотвратяват антиконкурентни

⁴² Регламент (ЕС) 2022/1925 на Европейския парламент и на Съвета от 14 септември 2022 година за достъпни и справедливи пазари в цифровия сектор и за изменение на директиви (ЕС) 2019/1937 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за цифровите пазари), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022R1925>.

практики и гарантират, че въпросните „пазачи“ работят по честен и прозрачен начин.

2. Закон за цифровите услуги

Законът за цифровите услуги (Регламент (ЕС) 2022/2065⁴³) също не се занимава пряко с процеса на цифровизация на пазара на труда по отношение на заетостта или трудовите права в неговия обхват, но се фокусира върху социалните и обществените аспекти на цифровата трансформация. DSA има за цел да създаде по-безопасно цифрово пространство, където основните права на потребителите са защитени и платформите носят отговорност за съдържанието, което разпространяват. Чрез установяване на стандарти за премахване на незаконно съдържание, прозрачност при модерирването на съдържанието и защита на правата на потребителите DSA се стреми да направи онлайн средата по-надеждна и сигурна за европейските граждани.

3. Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа⁴⁴

В този контекст дигиталните платформи се разглеждат като източник на възможност за работниците да получават заплащане за прости задачи или задачи, които изискват конкретни умения, но могат да се извършват у дома. Тези услуги могат да се използват и за придобиването на допълнителни умения, които да помогнат на хората да преминат към нова или да се издигнат в настоящата си кариера.

Работата през платформи е съвременен начин за постигане на съответствие между търсенето и предлагането на труд срещу възнаграждение. ЕС желае да има нови правила, с които да се подобрят условията на труд на хората, заети в т.нар. „gig икономика“. По време на пандемията от COVID-19

⁴³ Регламент (ЕС) 2022/2065 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно единния пазар на цифрови услуги и за изменение на Директива 2000/31/ЕО (Акт за цифровите услуги), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32022R2065>.

⁴⁴ Директивата все още не е окончателно приета от Европейския парламент.

работата през платформи набра скорост и започна да печели популярност, отчасти благодарение на увеличаването на доставките на храни и хранителни стоки. Счита се, че най-големи приходи генерират именно този сектор, както и секторът на таксиметровите услуги⁴⁵.

Анализ на Европейската комисия от 2021⁴⁶ г. установява, че съществуват повече от 500 цифрови платформи за труд, активни в ЕС, от международни компании до малки национални или местни стартиращи фирми (start-ups). Пандемията ускори процеса на цифровизация, което увеличи приходите на тези компании с около 500% за период от около 5 години. Платформената икономика расте и това е видно и от факта, че между 2016 г. и 2020 г. приходите в този сектор са нараснали почти пет пъти – от приблизително 3 млрд. евро на около 14 млрд. евро.

В ЕС дигиталните платформи наемат повече от 28 милиона души, като се очаква този брой да достигне 43 милиона до 2025 г. Докато повечето служители на платформи са официално самостоятелно заети, около 5,5 милиона души, предоставящи предимно услуги на място, може да са неправилно класифицирани. Ситуацията е различна в различните държави на ЕС.

Този вид икономика се превръща в двигател за иновации и повишаване на заетостта. Известна още като „gig“ икономика, тя се осъществява под различни форми и в различни варианти. И макар че растежът на цифровите платформи е от полза както за предприятията, така и за потребителите, той доведе и до създаването на сива зона по отношение на трудовия статус на голям брой заети лица.

На практика всички гореизложени предимства идват за сметка на правата на служителите. Поради това регулацията и най-вече надзорът са крайно

⁴⁵ Инфографика – Работещите през цифрови платформи в ЕС: какво е важно да знаем? Съвет на Европейския съюз. Генерален секретариат, <https://www.consilium.europa.eu/bg/infographics/digital-platform-workers/>.

⁴⁶ Работен документ на службите на Комисията. Резюме на доклада за оценката на въздействието, придружаващ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021SC0397>.

необходими, за да се осигури защита на т.нар. „цифрови работници“ от експлоатация както от потенциални работодатели, така и от самите платформи⁴⁷. Най-малкото – налага се въвеждането на изисквания за стандартни минимални заплати дори и те да се различават от сегашните им определения.

Вече има и повече от 100 съдебни решения в страни от ЕС относно статута на заетост на работниците в платформата – най-вече заради прекласифициране на независими изпълнители като работници и „gig“ платформи като работодатели с произтичащата от това правна отговорност за служителите им.

За да се справи с предизвикателствата, ЕС се опитва да въведе регулация на този нов вид трудова заетост. Съюзът е и първият законодател в света, който се стреми да предложи конкретни правила за цифровите трудови платформи. С директивата, която предстои да бъде гласувана финално от Европейския парламент, ще се въведат две основни подобрения: ще се определи правилният трудов статут на тези лица и ще се установят първите правила на ЕС за използването на алгоритмични системи на работното място.

Изводи

Дебатът относно въздействието на цифровизацията и автоматизацията върху заетостта се засилва, отразявайки опасенията относно дълбоките промени, които тези сили налагат върху структурата на развитите икономики, образователните системи, организацията на производството, динамиката на пазара на труда и търсенето на умения.

Цифровият труд преобрази пазара. Всяка година се добавят повече платформи за таланти, тъй като бизнес общността вижда предимството на тази широкодостъпна, евтина нова работна сила. Защитата на работниците от

⁴⁷ Digital platform workers: EU rules one step closer, Marketa Pape and Stefano Spinaci, Members' Research Service, European Parliamentary Research Service, June 2023, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/749794/EPRS_ATA\(2023\)749794_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/749794/EPRS_ATA(2023)749794_EN.pdf).

експлоатация и лоши условия на труд до голяма степен зависи от регулацията в сферата на политиките, чрез които се управлява онлайн заетостта.

В тази връзка законодателните усилия на ЕС относно цифровизацията на пазара на труда са насочени към максимум ползи при минимум рискове от дигиталната трансформация. Чрез регулации като DMA и DSA, наред с инициативи за насърчаване на цифровите умения и предприемачеството, ЕС се стреми да подкрепя приобщаваща, конкурентна и устойчива цифрова икономика. Адаптирането на пазара на труда към цифровите изисквания подчертава необходимостта от адекватни политически подходи и сътрудничество между заинтересованите страни, за да се гарантира, че цифровият преход е от полза за всички сектори на икономиката и обществото.

Дигиталната трансформация на европейското образование на свой ред има потенциала да направи обучението по-достъпно и гъвкаво, по-ангажиращо и отговарящо на нуждите на всички участници в системата и на пазара на труда в един все по-свързан и технологично напреднал Съюз.

Извънредните обстоятелства, пред които ни изправи пандемията от COVID-19, довели до временно прекъсване на традиционните образователни методи, показаха възможностите на дигитализацията. Тя помогна за осигуряването на непрекъснат процес на обучение и устойчиво развитие на образователните системи в съответствие с новите технологични реалности.

За да отговори практически на глобалните предизвикателства, обновената инициатива на Европейската комисия – План за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027 г.), определя обща визия за използването на потенциала на цифровите технологии в сферата на образованието. В изпълнение на този план от 13 действия за държавите – членки на ЕС, е от особено значение да градят бъдещето на европейското образование, като гледат в една посока и могат да разчитат на подкрепа за преодоляване на неравенствата по отношение на нивата на дигитализация и

качеството на образователните системи, за успешна професионална реализация.

За осъществяването на плана страните от ЕС са подпомагани чрез различни програми и инструменти за финансиране както за развитие на необходимата цифрова инфраструктура, така и за споделяне на добрите практики в образователните системи. Тази всеобхватна стратегия е огромна стъпка напред за постигането на амбициозната цел – изграждане на европейско пространство за образование до 2025⁴⁸ г.

Но макар и цифровизацията да предлага възможности за иновации и растеж, тя също поставя предизвикателства, които налагат внимателни политически отговори за смекчаване на потенциалните отрицателни резултати и оползотворяване на предимствата за по-широка икономическа и социална печалба.⁴⁹ Разбирането относно ефекта на цифровизацията върху заетостта и уменията изисква нюансиран, многосекторен подход, който отчита взаимодействието между технологичните, икономическите, образователните и организационните промени.

⁴⁸ <https://education.ec.europa.eu/bg/about-eea/the-eea-explained?>

⁴⁹ Reljic, J., Evangelista, R., Pianta, M. (2019). Digital technologies, employment and skills, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/228134/1/1682532089.pdf> .

§ 1.2. Национална правна рамка и политики

1.2.1 Национална правна рамка и политики на дигитализация във висшето образование

Националните политики по дигитализация на образованието са безспорно един започнал и развиващ се процес в тясно доразвитие на общоевропейските тенденции по глобализация на образователното пространство, като те са подчинени на идеята за доразвитие и ново ниво на израстване в разбирането за общност на образователните и академични национални стратегии⁵⁰ на нивото на логичната им трансформация в рамките на процесите по дигитализация на обществените отношения. В тези насоки са и процесите и тенденциите, заложили в редица стратегически документи на общността, в частност съставляващи логичен етап от формулираните от Болонския процес цели по сближаване, хармонизиране и последователност на системите за висше образование в Европа, насочени към създаване на Европейското пространство за висше образование. В тази насока по-характерни, макар и в общи рамки на идеята, са Препоръката на ЮНЕСКО за Отворени образователни ресурси (2019); Резолуцията на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021 – 2030 г.), от 26 февруари 2021 г., залагаща като тенденция създаването на програма за трансформация на висшето образование като конкретно действие в приоритетната област на висшето образование; Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно постигането на европейското пространство за образование до 2025 г. COM/2020/625 final; Европейската стратегия за университетите. Последната

⁵⁰ Андреева, А., Йолова, Г. (2022). По някои въпроси за академичната глобализация и синергията в научните изследвания = ON SOME QUESTIONS OF ACADEMIC GLOBALIZATION AND SYNERGY IN SCIENTIFIC RESEARCH. // Стратегии на образователната и научната политика, София: Национално издателство за образование и наука „Аз-буки“, ISSN 1310 – 0270 (Print), ISSN 1314 – 8575 (Online), 30, 2022, 3, 227 - 243, ISSN(печатно) 1310-0270, ISSN(онлайн) 1314-8575.

създава една устойчива нова философия за адаптивност, устойчивост и развитие на академичните общности, свързана и базираща се на заложените в нея четири основни цели, а именно – укрепване на европейското измерение на висшето образование и научните изследвания, консолидиране на университетите с подкрепящи действия, насочени към академичните и научноизследователските кариери, качеството и целесъобразността с цел ориентирани към бъдещето умения, основните права и академичните ценности, както и предоставяне на възможности на университетите да развият ролята си като ключови участници в цифровия преход и водещи фактори за глобалната роля на ЕС.⁵¹

Още в Бялата книга за ИИ – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.02.2020, COM 2020, 65 final), се залага на разработването на секторни политики, обвързани с прогнозно Действие 3: Създаване и подкрепа на мрежи от водещи университети и институти за висше образование посредством стълба за придобиване на задълбочени цифрови умения по програмата „Цифрова Европа“ с цел привличане на преподаватели и учени от най-високо равнище и предлагане на водещи в световен мащаб магистърски програми в областта на ИИ, определяно от разбирането, че „работниците и работодателите са пряко засегнати от проектирането и използването на системи с ИИ на работното място, като (...) участието на социалните партньори ще бъде решаващ фактор за гарантиране на антропоцентричния подход към ИИ на работното място“.

Същевременно тези тенденции следват духа и насоките и на изготвения План за действие в областта на цифровото образование (2021 – 2027), като обновена политическа инициатива на Европейския съюз (ЕС), която определя обща визия за висококачествено, приобщаващо и достъпно цифрово

⁵¹ Андреева, А., Йолова, Г. (2022). По някои въпроси за академичната глобализация и синергията в научните изследвания = ON SOME QUESTIONS OF ACADEMIC GLOBALIZATION AND SYNERGY IN SCIENTIFIC RESEARCH. // Стратегии на образователната и научната политика, София: Национално издателство за образование и наука „Аз-буки“, ISSN 1310 – 0270 (Print), ISSN 1314 – 8575 (Online), 30, 2022, 3, 227 - 243., ISSN(печатно) 1310-0270, ISSN(онлайн) 1314-8575.

образование в Европа и има за цел да подкрепи адаптирането на системите за образование и обучение на държавите членки към цифровата ера. Основателно се приема, че Планът е ключов фактор за осъществяването на визията за изграждане на европейско пространство за образование до 2025 г., който допринася за постигането на целите на Европейската програма за умения, Европейския стълб на социалните права и Цифровия компас до 2030 г.: Европейския път за цифровото десетилетие. В този смисъл са и свързаните с него приоритети:

- **Приоритет 1:** Насърчаване на развитието на високоефективна екосистема за цифрово образование и действията – действие 3: Европейска рамка за съдържание, предназначено за цифровото образование, действие 4: Свързаност и цифрово оборудване за образование и обучение, действие 5: Планове за цифрова трансформация на институциите за образование и обучение, действие 6: Етични насоки за преподавателите относно използването на изкуствен интелект (ИИ) и на данни при преподаване и учене
- **Приоритет 2:** Подобряване на цифровите умения и компетентности, необходими за цифровата трансформация, свързан в частност с действията: 7 – Актуализиране на Европейската рамка за цифрова компетентност, в която ще бъдат включени изкуственият интелект и уменията, свързани с данните, и Действие 9: Европейски сертификат за цифрови умения (ЕСЦУ).

При все че отсъства все още цялостна и комплексна политика по дигитализация на висшето образование, са налице тенденции по унифициране и утвърждаване на обща нормативна рамка приоритетно на ниво стратегически документи. В тази насока характерна и утвърждаваща се е приетата и изготвена от Министерството на образованието и науката в сътрудничество със заинтересовани страни Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Република България

(2014 – 2020 г.)⁵² с основна мисия – цялостна модернизация и трансформация на сферите на образованието и науката чрез средствата на ИКТ и постигане на измерими и убедителни стойности на индикатори за подобряване на качеството на образователната и научната дейност в страната вследствие на реализацията на стратегията. В частност същото се подчинява на философията на т.нар. мобилно (а в бъдеще и повсеместно) обучение, осъществявано чрез възможно най-гъвкави образователни програми, изградени в съответствие със спецификата на изпълняваната задача, наклонностите и способностите на конкретния обучаващ се и качествено различни организационни форми за дистанционни (онлайн) групови и индивидуални занятия и консултации, както и други мероприятия в даден ИКТ формат.

Като залага на ключовите области – единна и модерна ИКТ среда за образование, наука и иновации; приоритетно развитие на общодостъпно, универсално и съвместимо (стандартизирано) електронно съдържание; определяне на измерими с ИКТ средства актуални метрики за образователно и научно развитие; както и синхронизиране с европейските и световните измерения и класификатори, референтни рамки, програми и др.; постигане на координирано планиране и реализация на ИКТ проекти на образователните и научните институции на европейско, национално и регионално ниво, са и формулираните във връзка с тези области основни задачи, а именно – осигуряване на гарантиран, постоянен и универсален достъп до качествени образователни и научни ресурси и услуги; промени в нормативната база, регламентиращи всички видове обучение чрез средствата на ИКТ, легитимиращи и насърчаващи цифровото съдържание и активното внедряване на ИКТ в образованието и науката; ефективно включване в образователния процес на цялото многообразие от възможности и средства за достъп до информация, осъзнаване и промотиране на ползите от въвеждането на ИКТ сред най-широки обществени групи и слоеве и активизиране на публично-

⁵² <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/view.aspx?Id=904>.

частните партньорства за развитие на образованието и науката; ускоряване на интеграцията на България в европейското и световното образователно и научно-изследователско пространство чрез средствата на модерните технологии и активизиране на иновативния капацитет на нацията в полза на общественото развитие; развитие в обучаващите се на мотивация за получаване на знания, непрекъснато самообразование и критично мислене посредством използване на модерни ИКТ.

През призмата на висшето образование политиката залага на възможност за въздействие на два базисни критерия: *оценка на качеството* – чрез утвърждаване на разбирането, че „една иновативна и модернизирана, базирана на ИКТ система на висше образование би имала оздравителен ефект за икономиката като цяло, тъй като ще предостави на студентите по-информиран избор, по-гъвкави форми на обучение и по-висока степен на задоволеност на очакванията им за качествено образование и персонална реализация“, и *персонализиран подход* – дотолкова, доколкото същият е изключително належащ, но трудно приложим при традиционните образователни средства и подходи.

Основни насоки, понастоящем реализирани по модулите „Мобилност и сигурност“⁵³ и „Универсалност и устойчивост“⁵⁴ в частност са:

- миграция към универсални облачни технологии за използване на постоянно актуализирани компютърни инфраструктури, програмни средства и услуги;
- информационно-комуникационна инфраструктура, предоставяща

⁵³ Осигуряване на трайна оптична високоскоростна свързаност до образователните институции, позволяваща работа с мултимедийни помагала в реално време, осъществяване на съвместни открити онлайн уроци и др.; отваряне на образователната и научната среда към мобилни устройства и начало на успешни практики в мобилното обучение (m-learning); въвеждане на цифрова платформа за видео обучение, телеконференции и развойна дейност, която ще позволи дистанционни връзки с научните и образователните институции в други държави и ще насърчи съвместната дейност по научни проекти; осигуряване на електронни помагала с интерактивно съдържание по всички общообразователни предмети.

⁵⁴ Създаване на единна образователна среда за всеобхватно обучение (u-learning), преминаване към електронни учебници по всички предмети, виртуални класни стаи и лаборатории, национална система за онлайн изпити и външно оценяване, автоматизация на оценка на качеството в образованието и научната дейност; открит и универсален достъп до образователни и научни ресурси.

среда за осъществяване на облачни услуги и споделяне на данни, основана на трайно поддържана високоскоростна опорна оптична мрежа, осигуряваща транспортна среда за достъп до български и международни електронни ресурси;

- ефективна и безопасна система за автентификация на ползвателите и идентификация на тяхната дейност в компютърните мрежи;
- разработка/внедряване на електронни общодостъпни и универсални образователни ресурси, включително и такива, позволяващи адаптация на елементите на съдържанието и потребителския интерфейс според индивидуалните нужди на обучаващия се и неговото моментно ниво на знания (персонализирано учене);
- електронна дистанционна форма за обучение;
- автоматизация на (само)оценка на качеството в образованието и научната дейност – посредством автоматизирано съпровождане на процедурите за оценка на качеството, основаваща се на интегрирана национална информационна система за управление на образованието и науката, работеща в реално време, унифицираща данните и сроковете и елиминираща по-голямата част от обмена на информация чрез документи на хартиен носител.

Зададените рамки предполагат достигане, в сферата на висшето образование, на две ключови цели – създаване на единна информационна образователна и научна среда в Република България, да се реализира принципът на мобилност в обучението и широко да се развият системите за дистанционно обучение и научно сътрудничество, от една страна, и увеличаване количеството, качеството и взаимосвързаността на наличното образователно и научно цифрово съдържание на български език, което да подпомогне ефективния преход на българското общество към икономика на знанието, от друга страна.

Безспорно е, че цифровизацията на висшето образование следва да

трансформира тенденциите в неговото развитие в следните насоки:

- възможно най-обективна оценка за качеството на обучение;
- персонализиран подход на обучение и трайно създаване на иновативна система за утвърждаване на знанията и развиване на различно ниво на компетентности и умения;
- максимално достъпни и различни като формати електронни ресурси, позволяващи надграждане и утвърждаване на уменията;
- утвърждаване на електронното дистанционно обучение;
- интеграция и улеснен достъп до общото образователно пространство;
- синергия на академичните и научните изследвания чрез споделени формати за достъп до научно цифрово съдържание.

Процесите на цифровизация следва да се утвърждават чрез надграждане на нормативната национална система по начин, гъвкав спрямо динамиката на цифровата среда, от една страна, и достатъчно утвърждаващ се като стандарт и ниво на развитие, от друга.

1.2.2 Национална правна рамка и политики на дигитализация на пазара на труда

Трайното развитие на устойчиви компетентностни модели на знание безспорно и неизбежно търси своята рефлексия и на пазара на кадри. Динамиката на цифровата среда и свързаната с нея тенденция за развитие на нови форми на труд по неизбежност предполагат едно различно ниво на компетентности на кадрите, чието утвърждаване следва да се отрази както в рамките на общите държавни политики, така и в отделните ресори на конкурентоспособност и съответствие на общите с дигиталните умения на работещите лица.⁵⁵ Тенденциите на европейско ниво в тази насока обхващат широк спектър от стратегически документи – Рамката на дигиталните компетентности за граждани (2017), ОИСР (2018) Бъдещето на образованието

⁵⁵ Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. // Професионално образование, София: Аз-буки, 22, 2020, 4, с. 408 - 420.

и уменията 2030 (OECD The Future of Education and Skills 2030 Project), Индустрия 2030 Документ за обхвата на визията за европейска индустрия до 2030 г., Стратегията за уменията ОИСП 2019, Европейската програма за умения, Европейската квалификационна рамка, Европейската рамка за цифровите умения DigComp, Препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните, Хоризонт 2020 и други.

При това общо е изискването, прочее заложено като срок август 2021 г., държавите членки да осигурят съответствие между своите национални, регионални и секторни класификации на професиите и Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).

В тази насока са базисни и следва да бъдат доразвити тенденциите за утвърждаване на осемте ключови компетентности, заложи в Препоръката на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот (2018)⁵⁶, които следва да са приоритетни и като показатели за конкурентоспособност на пазара на труда, а именно – езикова грамотност, многоезикова компетентност, математическа компетентност и компетентност в областта на точните науки, технологиите и инженерството, цифрова компетентност, личностна компетентност, социална компетентност и компетентност за придобиване на умения за учене, гражданска компетентност, предприемаческа компетентност, компетентност за културна осведоменост и изява.

С Решение на Министерския съвет от 15.07.2021 г. е приета Стратегия по заетостта на Република България 2021 – 2030 г.⁵⁷ Документът е разработен въз основа на постигнатите резултати от предходната Актуализирана стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. и натрупания опит на страната като пълноправен член на ЕС, като са отчетени икономическите и социалните предизвикателства през

⁵⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)).

⁵⁷ <https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030.doc>

последните години, както и въздействието на пандемията от COVID-19 върху обществото.

Действията в Стратегията са обвързани и с ангажиментите на България в областта на заетостта, произтичащи от необходимостта от изпълнение на Плана за действие на Европейския стълб за социалните права.

Стратегията е в съответствие 20-те принципа на Европейския стълб за социални права и проекта на Предложението за Решение на Съвета относно насоките за политиките по заетост на държавите членки, по-конкретно – Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка, Насока 6: Повишаване предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности, Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог, Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, социалното приобщаване и борбата с бедността.

Основните рамки, заложи в тенденцията, могат да бъдат обобщени на две основни нива – **касаещи активното търсене и конкурентоспособност на пазара на труда и свързани с новите форми на работна заетост.**

Най-ясно обвързващи за първото ниво – реализиране на заетостта, са формулировките на Стратегията, касаещи дейности за повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии. В тази насока по-конкретно се акцентира върху няколко основни аспекта:

- повишаване на цифровата грамотност и равнището на цифрови умения на работната сила чрез осигуряване на широк достъп и масово безплатно обучение за придобиване на дигитална компетентност;
- модернизиране на системата за обучение на възрастни чрез създаване на възможности за използване на дигиталните технологии в процеса на обучението на възрастни, както и повишаване на цифровите умения и компетенции на работната сила

- за пълноценно участие в дигиталната трансформация на социално-икономическия живот чрез създаване на единна дигитална платформа за онлайн обучение на възрастни, вкл. на безработни и заети лица, която ще предостави възможности за онлайн обучение за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности посредством специализирани електронни учебни програми и учебно съдържание, адаптирани към потребностите на лицата с ниско равнище на образование и ниски дигитални умения;
- разработване на унифицирани програми за обучение и унифицирани инструменти за оценка на цифрови умения и компетенции по нива и области на дигитална компетентност и по-конкретно за базово и средно ниво в съответствие с Европейската рамка за дигитална компетентност DigComp 2.1;
 - разработване на системи за прилагане на единен подход от всички обучаващи институции при провеждане на обучения и оценка на цифрови умения и компетенции, прозрачност, сравняемост и признаване на придобитите цифрови умения и компетенции;
 - възможности и за валидиране на общите цифрови умения и компетенции, придобити в резултат на самостоятелно учене;
 - разработване на профили за цифрови компетенции по ключови длъжности;
 - разработване на секторни рамки на цифровите компетенции въз основа на Европейската рамка на компетенциите DigComp с отчитане и на националните особености;
 - разработване на инструменти за оценка на специфични цифрови компетенции, инструменти за валидиране на цифрови компетенции и инструменти за разработване на обучения по специфични цифрови компетенции;
 - повишаване на квалификацията на работната сила, както и усвояване на нови специфични и ключови умения, позволяващи

бърза и успешна адаптация на заетите към трансформиращите се работни места;

- актуализиране на Националната класификация на професиите и длъжностите 2011 г. с цел своевременно отразяване на динамиката на професионалната и длъжностната структура в страната и до края на 2021 г. да се осигури ползването на съпоставителни таблици между НКПД 2011 г. и европейската многоезична класификация на умения, компетенции, квалификации и професии (European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations ESCO).

Очаква се по този начин да се подпомогне мобилността на работната сила в Европа и постигането на по-интегриран и ефективен пазар на труда, като се предлага „общ език“ за професиите и уменията, които могат да бъдат използвани от различни заинтересовани страни в областта на заетостта, образованието и обучението.

В съответствие с Европейските и глобалните цели в областта на образованието и обучението и като се отчитат динамично променящите се потребности на пазара на труда, предстои да се работи за прилагане на общоевропейски инструменти за измерване на качеството на ПОО – Европейска рамка за качество на ПОО (EQAVET) и използване на резултатите за управление и финансиране на системата на ПОО в съответствие с Препоръката на Съвета от ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост.

Същевременно **при вече реализираните работни места** основните политики са по определяне на рамки, касаещи прехода на труда, в която насока са основно политиките по дейности 9 – Дейности за насърчаване прилагането на новите форми на труд, подобряване на гъвкавостта и сигурността на работните места, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и развитие на корпоративната социална отговорност. В тази

насока са предвидени и очертани като приоритетни следните по-важни мерки:

- актуализирана законодателна рамка в областта на трудовите отношения, гарантираща ограничаване на негативните характеристики на новите форми на труд, като нерегламентирано работно време, допълнителни разходи за заетите и за защита на техните доходи, права на социално осигуряване, безопасни и здравословни условия на труд;
- изменения и допълнения в нормативната рамка, гарантиращи сигурността на работниците чрез анализиране и отчитане на свързаните с труда рискове на всички равнища – държава, предприятия, общности, работници и служители, с цел предприемане на адекватни мерки;
- регулации на пазара на труда, подкрепящи кариерното развитие, справедливите условия на труд и да стимулират използването на различните видове договори за заетост;
- повишаването на капацитета на контролните органи;
- повишаване нивото на социална защита на мобилните работници с прилагане на ИКТ, в случаите когато тяхното правоотношение не е уредено като трудово;
- ясно урегулиране отговорността за здравословните и безопасни условия на труд;
- подобряване условията за реализиране на правото на сдружаване и на представителност на работниците при новите форми на труд, както и активизирането на социалния диалог на всички нива и активното включване на социалните партньори;
- насърчаване на корпоративната социална отговорност чрез мотивиране, насърчаване и подкрепа за целия спектър от структури, провеждащи последователна политика на прилагане на добрите практики, включително и международно признати корпоративни модели и стандарти в тази област.

Политиките от второ ниво успешно намират законодателните си решения в КТ, по-специално в правната уредба на договора за работа от разстояние, в частност в разпоредбите на чл. 107 иКТ, ал. 4 – 7⁵⁸, чл. 107 кКТ, ал. 3 – 6⁵⁹, както и в чл. 107н КТ – Колективни права на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние. Интеграция с работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя.

⁵⁸ (4) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за правилното съхранение и експлоатация на предоставеното му оборудване. При настъпване на повреда в оборудването или срив в използваните информационни и/или системи за комуникация е длъжен незабавно да сигнализира работодателя по предварително уговорени ред и начин.

(5) В индивидуалния трудов договор може да се уговори използването на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички права и задължения, произтичащи от това.

(6) В индивидуалния и/или колективен трудов договор се уговарят условия за предотвратяване на злоупотреба от страна на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, с предоставените му оборудване, интернет и комуникационни връзки. Извън пряката си работа работникът или служителят може да ги използва в рамките на разумното и добрите нрави.

(7) Работодателят осигурява предварително писмена информация на работника или служителя за отговорността и санкциите при неспазване на установените правила и изисквания, в т.ч. за защита на служебните данни, която е неразделна част от индивидуалния му трудов договор.

⁵⁹ (3) Работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи.

(4) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за спазване на политиката на предприятието за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

(5) Контролът за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд се осъществява, както следва:

1. работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право сами да поискат посещение на работното им място със заявление до съответната дирекция "Инспекция по труда";

2. работодателят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място в рамките на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие.

(6) Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

ГЛАВА ВТОРА

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ В СФЕРАТА НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

§ 2.1. Отражение на дигитализацията върху образователния процес

Дигитализацията е част от всички сфери на нашия живот. Неминуемо тя дава отражение и върху образователния процес. Обществените отношения се променят много динамично, съответно образованието е призвано да отговаря на тази динамика⁶⁰, тъй като цели подготовката на студенти за успешната реализация в професионалния им път. Именно поради тази причина ролята на висшите училища е да съчетаят високото ниво на предлаганата образователна услуга, на теоретичната подготовка с нужните умения и компетентности, търсени на пазара на труда⁶¹. Дигиталната трансформация или внедряването и използването на съвременни цифрови технологии в областта на материалното и нематериалното производство за повишаване на конкурентоспособността води и до професионална трансформация. Значението на цифровите умения и компетенции за повишаване възможностите за адаптация на човешкия капитал към променящите се изисквания на работните места и пазара на труда е голямо.

Тук изключително важна роля играе образователната инфраструктура, която трябва да осигури условия и възможности за придобиването им⁶². Конкуренцията в областта на висшето образование расте, което също обуславя необходимост от бързи темпове на развитие, модернизация и трансформация, както и включването на ИИ в образователния и научноизследователския процес. Много фактори оказват влияние върху необходимостта от дигитализация, като принадлежността на студентите към дигиталното

⁶⁰ Dimitrova, D. (2019). Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends. // Internationalization of higher education in Azerbaijan and ways of increasing its competitiveness, Baku: Biznes University Press, pp. 278 – 281; Андреева, А., Димитрова, Д. Актуални тенденции в законодателната уредба на висшето образование в България = ACTUAL TENDENCIES IN THE LEGISLATIVE REGULATION OF THE HIGHER EDUCATION IN BULGARIA. // Стратегии на образователната и научната политика, София: Аз-Буки, Год. 29, 2021, 1, 9 - 20, ISSN (печатно) 1310-0270, ISSN (онлайн) 1314-8575 / DOI <https://doi.org/10.53656/str2021-1-1-law>.

⁶¹ Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №4, с. 47-64.

⁶² ИСС. Становище на тема: Дигитална трансформация в България – предизвикателства и възможности в контекста на дигиталното бъдеще на Европа, 2020.

поколение, нарастващата конкуренция между висшите училища, необходимостта от ефективна комуникация и взаимодействие между отделни структурни звена на висшето училище, между преподаватели и студенти, между отделни университети не само на национално, но и на международно ниво, предлагане на гъвкаво образование, иновативни методи на преподаване.

Терминът „дигитализация“ произхожда от английски език – „digital“, което означава дигитален или цифров⁶³. „Цифровизация“ и „дигитализация“ са две централни конструкции, използвани във връзка с цифровите технологии и иновационния процес, като при техните определения липсва единно мнение по отношение на концептуализацията на всяка от тях. „Цифровизацията“ се използва за обозначаване на различни явления – създаване на цифров продукт или използване на цифрови технологии като част от процеса на разработване на нов продукт. „Дигитализация“ се използва за обозначаване на процесите на събиране, генериране и анализ на данни с цел създаване на стойност и даване на възможност за иновации, стремеж към цифрови иновации, т.е. създаване на нови цифрови продукти и използване на цифрови технологии като част от процеса на иновации⁶⁴.

Maria Gradillas, Llewellyn D. W. Thomas са направили разграничение, като са предложили определения и за двете конструкции. Според тях „цифровизацията“ е създаване на цифрови артефакти чрез технически процеси на преобразуване, представяне и подобряване“. Според Parviainen терминът „цифровизация“ се отнася до „действието или процеса на дигитализиране; преобразуването на аналогови данни (особено при по-късна употреба на изображения, видео и текст) в цифрова форма“⁶⁵. Или цифровизацията е

⁶³ PONS. Английско-български речник online, <https://bg.pons.com/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D0%B1%D1%8A%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8/digital>

⁶⁴ Maria Gradillas, Llewellyn D. W. Thomas. Distinguishing digitization and digitalization: A systematic review and conceptual framework, Journal of product innovation and management, Wiley online library, First published: 13 July 2023, <https://doi.org/10.1111/jpim.12690>, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jpim.12690>.

⁶⁵ Parviainen, P. et al. (2017). Tackling the digitalization challenge: How to benefit from digitalization in practice. // International Journal of Information Systems and Project Management, №5, pp. 63-77. 10.12821/ijispm050104.

технически процес, който води до преобразуване, подобряване или представяне на аналогови или физически обекти или явления от реалния свят в цифрови артефакти. Докато „дигитализацията“ е определена от Maria Gradillas, Llewellyn D. W. Thomas като „трансформация на социално-икономическата среда чрез процеси на приемане, прилагане и използване на цифрови артефакти“.

Според литературата дигитализацията, или цифровата трансформация, се отнася до „промените, свързани с прилагането на цифровите технологии във всички аспекти на човешкото общество“⁶⁶. Дигитализацията е известна и като „способността да се превръщат съществуващите продукти или услуги в цифрови варианти и по този начин да предлагат предимства пред материалния продукт“⁶⁷. Според Brennen и Kreiss дигитализацията се отнася до „приемането или увеличаването на използването на цифрови или компютърни технологии от дадена организация, индустрия, държава и т.н.“⁶⁸. Или в дигитализационния процес са включени както социални, така и икономически аспекти. Приемането и прилагането на цифрови артефакти води до социално-икономическа промяна чрез нови възможности, трансформация и появата на нова социално-икономическа реалност.

Дигитализирането на процеси, при които се работи с големи количества данни, би могло да съкрати времето за събиране, анализиране и обработване на информация и вземане на решение, базирано на тази информация. Това безспорно би било от голяма полза както в образователния, така и в научноизследователския процес. Заместването на процеси, базирани на ръчен труд и хартиен носител, със софтуер позволява автоматично да бъдат събирани данни, които могат да бъдат извлечени и анализирани, за да се разбере по-добре ефективността на процесите, факторите, влияещи върху разходите, и

⁶⁶ E. Stolterman and A. C. Fors. “Information Technology and the Good Life” in Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice, B. Kaplan et al. (eds), London, UK: Kluwer Academic Publishers, 2004.

⁶⁷ O. Gassmann, K. Frankenberger and M. Csik. (2014). The St. Gallen Business Model Navigator [Online]. Available: http://www.im.ethz.ch/education/HS13/MIS13/Business_Model_Navigator.pdf; E. Henriette, F. Mondher and I. Boughzala. “The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review,” in Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), Samos, Greece, 2015.

⁶⁸ S. Brennen and D. Kreiss. (2014). Digitalization and Digitization [Online]. Available: <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>.

причините за риска, съответно би довело до подобрене на качеството, намаляване на разходите, повишаване на приходите. Приема се, че дигитализацията оказва въздействие върху намаляването на безработицата, увеличаването на достъпа на гражданите до обществени услуги, по-голяма прозрачност при работата на държавните органи, което пък води до подобряването на качеството на живот и повишаване на жизнения стандарт⁶⁹.

Използването на нови технологии е предизвикателство пред университетите както в България, така и в световен мащаб. Още от момента на появата на компютрите в средата на 70-те години на миналия век широко се обсъжда потенциалът, който те имат за да помогнат за подобряване на обучението⁷⁰. В началото съотношението между налични компютри и брой обучаеми не позволява широкото им използване. Това съотношение е променено, предвид бързите темпове на развитие и навлизането на компютри и цифрови устройства за академичните нужди на обучаемите. Но само придобиването на нови технологии не е достатъчно, важно е и как преподавателите използват наличната техника в обучителния процес.

Интеграцията на технологиите в образователния процес може да бъде повлияна от множество и различни фактори. В литературата Ertmer предлага класификация на бариерите в процеса на такива от първа и втора степен⁷¹. Въпреки че предложената класификация е направена отдавна, може да се приеме, че концепциите са актуални и в наши дни. Бариерите от първа степен са тези, които са извън преподавателя, като например липса на ресурси, на достъп до цифрови технологии, неадекватна техническа и административна

⁶⁹ Радев, Е. (2021). Етичните предизвикателства пред Европейския съюз при използването на изкуствения интелект. // Известия, Списание на Икономически университет – Варна, 65 (3), с. 310 – 331, ISSN (Online): 2367-6949 ISSN (Print): 1310-0343.

⁷⁰ Hew, K., Brush, T. (2007). Integrating technology into K–12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. // *Educational Technology Research & Development*, 55(3), 223 – 252. doi:10.1007/s11423-006-9022-5, <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.saintleo.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=91c98c0a-61d3-47f8-88c6-5284448f56ee%40sessionmgr113&hid=110>

⁷¹ Ertmer, P. A., Addison, P., Lane, M., Ross, E., & Woods, D. (1999). Examining teachers' beliefs about the role of technology in the elementary classroom. // *Journal of Research on Computing in Education*, 32(1), 54 – 71, https://www.researchgate.net/publication/234643501_Examining_Teachers'_Beliefs_About_the_Role_of_Technology_in_the_Elementary_Classroom.

подкрепа. Барьерите от втора степен са тези, които се появяват поради фактори в самите преподаватели, като например тяхната нагласа или умения, нагласи относно обучението и дигиталните технологии, установени практики на преподаване и нежелание за промяна. Обучаемите, от друга страна, са готови да използват технологиите, като това може да доведе до повишаване на тяхната мотивация, на отношението, ангажираността и самочувствието им, а също така и до подобряване на уменията за организация и учене⁷². Ползите от въвеждането на технологиите водят не са само в подобряване на академичните умения, а също така може да доведат до по-добри взаимоотношения между преподаватели и студенти и между университета и дома. В областта на висшето образование съществуват бариери и от двата типа, като това е отчетено както в Националната програма за развитие България 2030, така и в Стратегията за развитие на висшето образование в Република България 2021 – 2030 г. и Изкуствения интелект в образованието и науката.

Hew и Brush⁷³ предлагат класификация на установените пречки пред технологичната интеграция в пет основни категории: 1) ресурси, 2) знания и умения, 3) институционални нагласи и убеждения, 4) оценки и 5) култура. В направения от тях анализ е установено, че първите две категории – ресурси и знания и умения – са най-често идентифицирани. Категорията „ресурси“ например е бариера от първа степен и включва такива фактори, като достъп до технологията, количеството технологии, мястото, където се намират технологиите, лесният достъп до тях и ограничения брой служители за техническа поддръжка, като тези фактори оказват влияние върху решенията на преподавателите дали да интегрират технологиите в обучението си. Докато „знания и умения“ е бариера от втора степен и включва фактори в самите

⁷² Carver, L. B. (2016). Teacher Perception of Barriers and Benefits in K-12 Technology Usage. // Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET, №15, pp. 110-116.; Monostori, L. et al. (2016). Cyber-physical systems in manufacturing. // CIRP Ann Manuf Technol, № 65, pp. 621-641, <http://www.tojet.net/articles/v15i1/15111.pdf>.

⁷³ Hew, K., & Brush, T. (2007). Integrating technology into K–12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. // Educational Technology Research & Development, 55(3), 223 – 252, doi:10.1007/s11423-006-9022-5, <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.saintleo.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=91c98c0a-61d3-47f8-88c6-5284448f56ee%40sessionmgr113&hid=110>.

преподаватели – като тяхната нагласа или умения, нагласи относно обучението и дигиталните технологии, установени практики на преподаване. В тази връзка следва за преподавателите да бъде осигурено обучение за ефективно професионално развитие при интегриране на технологиите с акцент върху подходящи за дейността технологии и умения, възможност за практическа работа с тях с цел промяна на отношението им към тези иновативни методи и нагласата за въвеждането им в процеса на обучение.

Дигиталната трансформация следва да се разбира като предизвикваща широк спектър от промени във всички области на човешкото общество⁷⁴. Голяма част от научните изследвания относно дигиталната трансформация са свързани с цифровизацията на информацията, а не с трансформацията на организацията или с уменията да се използват цифрови средства в организацията. Обръща се внимание на технологични иновации (напр. мобилни технологии, аналитични решения), въпреки че всъщност обхватът на дигитализацията е по-широк⁷⁵. А би следвало и да се изследва реализацията на проекти за дигитална трансформация – как се управлява, как се определят и управляват разходите за нея, какво е влиянието върху участниците. Приема се, че значението на дигиталната трансформация е добре известно, но организациите се опитват да разберат потенциалното ѝ въздействие върху тях и ползите от нея. На практика съществуват и пречки пред дигиталната трансформация. Някои автори считат, че проектът за цифрова трансформация включва внедряване на дигитални възможности в подкрепа на трансформации на организационния модел, които оказват влияние върху целите организации, особено върху оперативните процеси, ресурсите, вътрешните и външните

⁷⁴ E. Stolterman and A. C. Fors. Information Technology and the Good Life. // Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice, B. Kaplan et al. (eds), London, UK: Kluwer Academic Publishers, 2004, https://link.springer.com/chapter/10.1007/1-4020-8095-6_45.

⁷⁵ E. Henriette, F. Mondher and I. Boughzala. The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review. // Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), Samos, Greece, 2015, https://www.researchgate.net/publication/301524030_The_Shape_of_Digital_Transformation_A_Systematic_Literature_Review.

потребители⁷⁶. Това води до сериозни промени в навиците и начините на работа, ролите на отделните участници, предлагането на услуги, предизвикани от въвеждането на дигитални технологии в организацията или в оперативната среда на организацията. Всичко това се основава на сътрудничество и интензивни взаимодействия. Тези промени могат да бъдат на различни нива не само в самата организация, но и на ниво общество:

➤ **на ниво общество:** промяна в структурите на обществото имат широк обхват от предлагано образование съобразно новите видове работа до начини за оказване на влияние върху вземането на решения;

➤ **на ниво на сфера на действие:** води до промяна на ролите и системите за създаване на стойност в екосистемите;

➤ **на ниво на организацията:** предлагане на нови услуги и отказ от остарели практики, предлагане на съществуващи услуги по нови начини, като това обхваща както образователния процес, така и административните услуги;

➤ **на ниво на процесите:** възприемане на нови дигитални инструменти и рационализиране на процеси чрез намаляване на извършването на „ръчни“ дейности.

Дигитализацията засяга много аспекти на организациите, включително информационните технологии, стратегията и бизнес моделите, продуктите и услугите, вътрешните и външните процеси, организацията и организационната култура и т.н. Свързана е не само с цифровизацията на ресурсите – например преминаване от книжен към електронен носител на информацията. Тя има влияние върху човешките ресурси – развитие на ролите на работници и служители във връзка с дигиталната трансформация, като следва да се има предвид и развитие на необходимите познания и умения. От голяма важност е и потребителят, като той изисква разбиране и гъвкавост по отношение на своите потребности, предлагане от организациите на същите технологии и иновации,

⁷⁶ E. Henriette, F. Mondher and I. Boughzala. The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review. // Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), Samos, Greece, 2015, https://www.researchgate.net/publication/301524030_The_Shape_of_Digital_Transformation_A_Systematic_Literature_Review.

които той ползва в частен контекст. Това важи особено за студентите, които са свикнали да са заобиколени от тях и очакват да ги ползват на работното място и в обучението.

Разширяването на инструментите за сътрудничество и превръщането на социалните мрежи в стока също оказват влияние върху начина на работа, като засилват взаимодействието между потребителите и тяхната екосистема. Дигиталната трансформация оказва влияние върху различни аспекти: цифровизация и свързаната с нея дематериализация; интернет технологии; анализи; мобилност; социални мрежи; знания и умения. Всички тези аспекти на влияние на дигиталната трансформация следва да се вземат предвид. Безспорно технологиите оказват въздействие върху развитието на висшите училища. Нееднаквото им въвеждане би могло да доведе до „дигитално разделение“, съответно до различия в икономическото им развитие⁷⁷. От голяма полза би било създаването на ръководство за дигитална трансформация, което да помогне на организациите да започнат промяна и да оформят своя проект. Чрез дигитализацията в сферата на висшето образование се изгражда една дигитална екосистема, състояща се от много компоненти, която следва да спомогне за подобряване на отношенията и взаимодействието между всички участници – членовете на академичния състав (асистенти, главни асистенти, доценти, професори), докторанти, студенти и административен персонал на висшите училища.

Неслучайно в Националната програма за развитие България 2030 в детайлизираната стратегия в приоритет „Образование и умения“ като подприоритет 1.5 е залегнал „Дигитализация и иновации в образованието“. Ключова политика е „използването на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) за формирането на дигитални компетентности, за мотивация за учене и за по-високи образователни резултати“. Към 2019 г. само 29% от

⁷⁷ Кулумджиев, И., Андреева, А. (2022). Дигитална трансформация на процеса по обслужване на главните книги в университетите: проблеми и възможни решения. // Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 5-та национална научна конференция, 12 октомври 2022 г., Варна: Наука и икономика, 2023, 340 - 350, ISSN(печатно), ISSN 2603-5073 / DOI 10.36997/LBCS2022. 34.

населението в България притежава цифрови умения, а средната стойност в ЕС е 57%⁷⁸, като целевата стойност е 37%. В тази връзка е планирано да бъдат предприети мерки, от една страна, по отношение на учебните програми, които следва да бъдат съобразени с дигиталната трансформация на образованието и икономиката, съответно да бъде предоставян достъп до дигитални учебни материали. Това е свързано и с навлизането на системи с изкуствен интелект във висшето образование. От друга страна е обърнато внимание и на други, не по-малко важни аспекти, като свързване на дигиталните умения с гражданска грамотност, с киберсигурност, с дигиталната етика. Предвижда се насърчаване на инициативи, даващи възможност за подобряване на цифрови компетентности и подпомагане достъпността на цифровото образование.

Дигиталната трансформация в образованието е наложителна и с оглед на потребностите на студентите, които предпочитат иновативни и дигитализирани форми на обучение⁷⁹. Децата от т.нар. „поколение Z“ са едно ново поколение, израснало и живеещо с дигитални технологии и интернет. От най-ранна възраст те използват активно различни устройства и даже биха могли да използват едновременно няколко вида медии⁸⁰. Те търсят и получават цялата им необходима информация онлайн, имат различни възприятия и даже мозъците им функционират по различен начин. Поради тази причина трудно биха могли да бъдат адаптирани към съществуващата образователна система. Затова и за тяхното образование университетите следва да се насочат към различни иновативни методи, включително електронни ресурси и комуникация чрез различни медии и канали. Не се омаловажава личностният контакт между преподаватели и студенти, дигитализацията следва по-скоро да се приема като

⁷⁸ Национална програма за развитие България 2030, с. 12 (източник DESI, <https://www.minfin.bg/bg/1394>).

⁷⁹ Банабакова, В. (2022). Дигитализацията във висшето образование – необходимост за качествена подготовка и професионална реализация на студентите. Сборник с доклади от проведена национална научна конференция „Образование, наука и дигитални иновации – синергия за професионален път“, 19 ноември 2021 г., ВСУ „Черноризец Храбър“, 2022, с. 9-18, ISBN 978-954-715-721-7, DOI: <https://doi.org/10.36997/ESDI2021>.

⁸⁰ Бухчева, Т. (2016). Дигиталните технологии и обучението на дигиталните младежи. // Педагогически новости, бр. 2016, с. 102-105, ISSN 1314-7714, <https://pedagogicnews.unigruse.bg/%D0%B4%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8-%D0%B8-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE/>.

промяна в целите и съдържанието на този контакт и модификация в ролите на участниците.

Друг документ, в който се акцентира върху необходимостта предлаганото висше образование да бъде съобразено като съдържание и като форма със специфичните особености и потребности на съвременните поколения млади хора, е Стратегията за развитие на висшето образование в Република България 2021 – 2030 г. В него като причина за отлив на студенти от българските висши училища, както и за неудовлетвореност на преподавателите е посочено изоставането на академичната общност от разбирането относно различните образователни потребности на обучаваните, както и силните традиции от миналото, водещи до технологична и интелектуална конфронтация. Авторите не могат да се присъединят към това мнение. Бързата реакция на университетите по време на Ковид-19 със създаване на възможност за онлайн обучение в рамките на кратък срок показва тяхната нагласа за приемане и работа с дигитални технологии. В много от тях вече съществуваха електронни платформи, които бяха усъвършенствани в процеса на работа. Бяха създадени условия за безпроблемното протичане на процесите и почти не се наложи прекъсване на процеса на обучение. Университетите са призвани да бъдат иновативни и се стремят да отговарят на нуждите на бързо развиващите се технологии, въвеждайки нови методи на обучение и опитвайки да развиват необходимите компетентности. Факт е, че не само те не могат да се приспособят достатъчно бързо към динамичните промени в технологиите, това се наблюдава и в множество други сфери, включително бизнеса. Затова и усилията следва да се насочат не само към дигитализация в сферата на образованието, но и към преподаване на умения за работа с технологиите, както и обучение на самите преподаватели. Висшите училища са изправени пред предизвикателството на образователна реформа, която да предоставя на студентите балансиран набор от умения и компетентности (както личностни, така и социални и предприемачески), които са им необходими за успешна реализация в условията на технологична революция, да успее да ги насочи към полезно взаимодействие

между цифрови и житейски умения, да ги подготви за прехода към нови професионални и социални роли и за учене през целия живот. Следва също да бъдат подобрени уменията за защита на информацията, за защита както на личните данни, така и от измами и фалшиви новини в този цифров свят.

Дигитализацията се възприема като възможност за осигуряване на качествено висше образование. Тя позволява да се прилагат осъвременени методи на преподаване, съобразени с нуждите и нагласите на младите хора. Дигитализацията позволява и разширяване възможностите за интернационализация в сферата на висшето образование. Един от проблемите, визиран в Стратегията за развитие на висшето образование в Република България 2021 – 2030 г., е достъпът до висше образование. Тук дигитализацията би предложила, от една страна, достъп до висше образование на по-голям брой студенти от различен социален произход, от друга обаче – би била пречка при липса на дигитални познания или на достъп до технологии. Като дейности и мерки за постигане на стратегията са заложили множество такива, свързани с дигитализацията:

➤ **На първо място**, като мерки за осъвременяване на съществуващите и създаване на нови учебни планове и програми са посочени: „засилване на обучението по съвременни дигитални технологии и на междудисциплинарните връзки в учебните планове и програми“. Това следва да се постигне с включване на базово обучение за развиване на умения за алгоритмично мислене и решаване на алгоритмични проблеми, както и на практическо обучение в учебни планове по нови дигитални технологии, като изкуствен интелект, добавена реалност, изкуствена реалност. Друга мярка е въвеждането на интердисциплинарен подход при подготовката на учебните планове и програми, също така на хибридни дисциплини. Предложено е също включване на дисциплини от други професионални направления, като например дисциплини от точните науки в хуманитарните и социалните направления, социални и съответно хуманитарни дисциплини в професионалните направления на точните науки.

➤ **На второ място**, по отношение на създаване на материална и финансова база, позволяваща прилагането на съвременни и гъвкави методи на преподаване и изследване, като мерки са предвидени: осигуряване на техника, позволяваща интерактивното и дигитално преподаване; в тази връзка и подпомагане на програми, теренни изследвания и проектна дейност за подпомагане на дигитализацията на учебния процес; обвързване на акредитационните критерии за академично пространство с наличието на достатъчно оборудване, което да позволява прилагане на ефективни дигитални образователни технологии; подкрепа за създаване на качествено дистанционно обучение (интерактивен достъп и виртуални аудитории и т.н.) и подпомагане и стимулиране на подготовката на дистанционни курсове (MOOCs) с отворен достъп от български преподаватели на английски език.

➤ **На трето място**, за използване на образователни форми, методи и технологии, съобразени с особеностите на обучаваната генерация студенти: предоставяне на възможност за предлагане на повече програми за електронно дистанционно обучение, които са актуализирани и с дигитално съдържание, както и усъвършенстване на платформите за електронно дистанционно обучение и възможност за нови интерактивни дигитални ресурси, а в тази връзка и възможности за отворен достъп за студенти от други държави; обогатяване на учебните материали и извън дистанционното обучение с подходящи визуални и звукови материали, подпомагане създаването на онлайн библиотеки и дигитални ресурси, които да могат да се използват по всяко време, включително и в час; въвеждане на преподаване чрез казуси, на проектно обучение, на използване на различни медии като таблети, лични телефони и компютри в час. Обърнато е внимание и на необходимостта от систематична технологична подготовка на университетските преподаватели за усвояване на базови и допълнителни технологии за преподаване и изследване.

В Стратегията са заложили мерки както по отношение на дигитализацията на образователния процес, така и по отношение на обучение на преподавателите и предоставянето на административни услуги. Обърнато е

внимание на необходимостта от въвеждане на иновативни методи на преподаване и създаване на дигитални ресурси, но и на необходимата материална база за функционирането. Така се очаква да се постигне осъвременяване на съществуващи и създаване на нови учебни планове и програми, в които да е включено обучение по съвременни дигитални технологии и да са създадени междудисциплинарни връзки, съответно със създаване на подходяща материална и финансова база, позволяваща прилагането на иновативни и гъвкави методи на преподаване, обучение и изследване. За осъществяване на всяка от посочените цели са предвидени адекватни и подходящи мерки, като само изпълнението им ще покаже доколко са ефикасни за дигиталната трансформация в сферата на висшето образование.

Друг документ, относим към дигитализацията във висшето образование, е така нареченият „жив документ“, публикуван на сайта на МОН – „Изкуственият интелект в образованието и науката“⁸¹, като идеята е той да бъде обновяван и надграждан в сътрудничество със страните, които имат интерес. Такова надграждане е необходимо и обосновано от промените, които динамично настъпват в икономиката и нашето общество, а също и свързаните с тях промени в институционалната и нормативната среда⁸². В този документ са дадени препоръки по отношение въвеждане на учебни дисциплини – общи и специализирани, а също така и инструменти в областта на изкуствения интелект, които да променят структурата и съдържанието на образователния процес.

Процесът във висшите училища включва от една страна цифровизация – трансформация на информацията от аналогов носител към дигитална форма, използвайки електронни устройства за сканиране. Така информацията може да се съхранява, а също и предава в дигитална среда. Това дава възможност на

⁸¹ <https://web.mon.bg/bg/100208>

⁸² Славова, В., Димитрова, Д. (2023). Етични и правни проблеми, свързани със субектността и изкуствения интелект [Ethical and Legal Problems Related to Subjectivity and Artificial Intelligence]. // Философия : Научно списание, София : Аз-буки, 32, 2023, 2, 186-202., ISSN(печатно) 0861-6302, ISSN(онлайн), 1314-8559 / DOI 10.53656/phil2023-02-0.

потребителите на достъп до нея независимо дали са в университета, или на друго място. Той включва обаче не само цифровизацията, но и дигитализацията – интегриране на дигиталните форми в средата чрез обработка на информацията, използване, анализиране, разпространение, трансфер и достъп от различни места. Осигурява се неограничен достъп до информация едновременно на множество потребители без да се налагат ограниченията в пространството – достъпът е възможен от различни места. Тези процеси неминуемо са свързани и с обучение за работа с тези ресурси на специалисти с необходимите знания и умения да създават и боравят с тези инструменти, а също и със създаване на материална база, която да прави процесите възможни. Поставят се и важни въпроси, като защита на данните, на авторското право и правото на интелектуална собственост. Навлизането на технологиите и дигиталната среда водят до една социално-икономическа промяна чрез нови възможности, трансформация и неминуемо оказват своето отражение и въздействие в сферата на висшето образование.

Дигиталната трансформация е свързана и с редица проблеми и не може да не се повдигнат някои въпроси, имащи отношение към процеса. Един от тях е цифровизирането на учебните материали, а именно няма как да се очаква, ако само се прехвърлят данните от хартиен на цифров носител, това да доведе до повишаване на качеството на образованието⁸³. Независимо на какъв носител е информацията тя трябва да е на високо научно ниво, да е в резултат на научноизследователска дейност, актуална и съобразена с нови тенденции, за да се постигне високо качество. Същите автори са повдигнали и въпроса за достъпността на информацията онлайн. Бързото и лесно откриване е на информация в сайтове с голям трафик – популярни знания, докато тази на университетски сайтове и научни издания изисква специално търсене и често е

⁸³ Терзиев, В., Любчева, М., Михайлова, К. (2020). Належаща необходимост от промени във висшето образование в България (The Need of Changes in Bulgaria's Higher Education) (December 28, 2020). KNOWLEDGE – International Journal, Vol. 43.1, 2020. Available at SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3756933.

платена⁸⁴. В тази връзка следва достъпът до научноизследователски издания да бъде свободен и безплатен, а също така и да бъде осигурена по-добра и адекватна защита на авторските права.

Дигиталната трансформация е неизбежна, предвид развитието в обществените отношения, но внимание заслужава и въпросът какво ще се случи, ако няма ток или интернет, предвид базирането на целия процес върху наличието им.

По отношение на участниците в процеса – от една страна студентите, от друга – преподавателите, в стратегията е упоменато, че предлаганото образование не съответства на нуждите на това ново поколение, но дали тези нужди са достатъчно обстойно изследвани и дали предлаганите нововъведения биха довели действително до получаване на достатъчно и на необходимото научно ниво знания, а от там и по-качествено образование, няма как да се установи, освен с приложението им и анализирането на постигнатото на практика. Преподавателите следва да се обучават и да прилагат дигитализацията в учебния процес. Това обаче не трябва да ги превръща в „цифров“ виртуален „възел“ (node) за разпространение на електронното учебно съдържание⁸⁵. Не трябва да се омаловажават личната комуникация и контакт на живо, не онлайн. Не трябва да се отнема възможността на студентите да усетят университетска атмосфера в лекционната зала, контакта и обмяната на идеи с преподаватели и състуденти, участие не само в образователния, но и в спортния и културния живот на университета. Само така университетът би могъл да спомогне за формиране в личности на тези млади хора, на развито абстрактно, асоциативно и творческо мислене.

⁸⁴ Терзиев, В., Любчева, М., Михайлова, К. (2020). Належаща необходимост от промени във висшето образование в България (The Need of Changes in Bulgaria's Higher Education) (December 28, 2020). KNOWLEDGE – International Journal, Vol. 43.1, 2020. Available at SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3756933.

⁸⁵ Терзиев, В., Любчева, М., Михайлова, К. (2020). Належаща необходимост от промени във висшето образование в България (The Need of Changes in Bulgaria's Higher Education) (December 28, 2020). KNOWLEDGE – International Journal, Vol. 43.1, 2020. Available at SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3756933.

Не трябва да се подминава и етичната гледна точка. Дигитализирането в сферата на образованието крие и някои рискове, като например нарушаване на неприкосновеността на личния живот на участниците; проявяване на пристрастие и дискриминация на системите с ИИ – в зависимост от модела, по който са обучавани; проблематика, свързана с автономията на системи с ИИ и др.⁸⁶. Тези рискове следва да се имат предвид при регулирането на процеса на всички нива – европейско, национално и вътрешноуниверситетско.

Това показва нуждата да се намери баланс между променящите се чрез дигитализацията обществени отношения и традициите, етичните ценности и личните права на участниците във всички сфери, включително и на образованието.

§ 2.2. Дигитални образователни услуги, предоставяни от висшите училища

За осигуряване качеството на висшето образование, за поддържане на връзката между пазара на труда и висшите училища, за да може да се предложи обучение, отговарящо на търсенето е необходимо развитието на университетите да е в синхрон с развитието в обществото и в частност развитието на технологиите. Само по този начин може да бъде изградена една модерна, иновативна и ефективна образователна система, в която са интегрирани съвременни методи на преподаване, интердисциплинарен подход и дигитални технологии. Дигитализацията следва да доведе до улеснения за всички участници в образователния процес – студенти, преподаватели, административен персонал. Чрез използването на новите технологии може да се създадат нови образователни модели, дава се възможност за въвеждане на иновативни методи и дейности, а това от своя страна би могло да доведе до различни последици, като например предимство на едно висше училище пред друго, промяна на ролите и системите за създаване на стойност в екосистемите,

⁸⁶ По-подробно в Андреева, А., Иванова, В. (2021). Изкуственият интелект във висшето образование – за границите и етичните норми. // Образование, наука и дигитални иновации – синергия за професионален път. Сборник с долади., 19 ноември 2021, Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, DOI: <https://doi.org/10.36997/ESDI2021, 2022, 62-71.>, ISBN(печатно) 978-954-715-721-7.

по-голямо разбиране и гъвкавост по отношение на потребителите и от там повишаване на тяхната удовлетвореност. Дигитализацията е съвкупност от множество взаимосвързани компоненти. От една страна са технологичните условия за осъществяване на обучение в електронна среда и човешкият фактор, а от друга – следва да бъдат въведени норми, гарантиращи сигурност на субектите за защита на техните права.

Дигитализацията в сферата на висшето образование може да се разглежда като „методическа и административна“⁸⁷. Административната включва предоставяните административни услуги, обезпечавачи учебния процес, както и дейността на административния персонал. Това са електронни изпитни протоколи, електронни главни книги и даже електронни студентски книжки, а също така и възможности за електронен обмен на информация както между студенти и висше училище, така и между отделните организации и институции. В различните висши училища нивото на дигитализация на административните услуги е различно.

Тук следва да се набележат редица проблеми. Нормативната уредба следва адекватно да обхване аспектите на тези дигитални процеси и свързаните с това трансформации, както и тяхното технологично осигуряване. Съществуващата нормативна уредба, както и вътрешните правилници на университетите не отразяват адекватно изменилите се обществени отношения, в тях има малко и фрагментирани, а в някои даже и липсват разпоредби относно дигиталната трансформация. Пример за това е Наредбата за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища⁸⁸, където допреди две години не бяха правени изменения и не бяха

⁸⁷ Петров, Юл. Има ли почва дигитализацията в образованието, <https://www.podkrepa-obrazovanie.com/bg/component/content/article/79-all-languages/1667-%D0%B8%D0%BC%D0%B0-%D0%BB%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B2%D0%B0-%D0%B4%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE>.

⁸⁸ Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища. Приета с ПМС №215 от 12.08.2004 г., обн. ДВ, бр. 75 от 27 август 2004 г., изм. ДВ, бр. 97 от 6 декември 2022 г.

предвидени разпоредби, свързани с дигитализацията на процесите. В нея се съдържа подробна регулация относно съдържанието на основните документи, съответно университетите следва да се съобразят с изискванията при издаването на такива.

Непроменен е останал чл. 14 от Наредбата относно изискванията за студентска книжка – не позволява издаването на карта, съдържаща необходимата информация в чип или на друг носител, а следва да е на хартия, съдържаща определени реквизити: данни за студента, снимка, наименование на висшето училище, подписи и печати, страници за отразяване на учебни дисциплини, практики. Такава карта е въведена в Университета за национално и световно стопанство, София, а при запазване на студентската книжка също и в Икономически университет – Варна. Все пак стъпка напред е възможността за издаване, водене и съхраняване на академични справки и в електронен вид, за дипломите се генерира автоматично електронен номер от регистъра и даже съгласно чл. 1, ал. 5 от Наредбата „Главната книга се води и съхранява в електронен вид при спазване на изискванията на ал. 4, изречение второ“, като е дадена възможност за висшето училище да продължи да я води и на хартиен носител.

Разпоредбата влиза в сила през учебната 2023/2024 г., тъй като висшите училища се нуждаят от време за технологично обезпечаване на този процес. Това следва да е съпроводено и с въвеждане на вътрешна уредба, в която ясно и точно да се съдържа редът за водене и съхраняване съгласно изискванията на чл. 4 от Наредбата. Част от проблема са тези изисквания – да са спазени разпоредбите на Закона за защита на личните данни, Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги и с Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност⁸⁹. В наредбата е посочено, че тя е синхронизирана с международния стандарт

⁸⁹ По подробно в Куюмджиев, И., Андреева, А. (2022). Дигитална трансформация на процеса по обслужване на главните книги в университетите: проблеми и възможни решения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 5-та национална научна конференция, 12 октомври 2022 г., Варна: Наука и икономика, 2023, с. 340-350., ISSN(печатно) ISSN 2603-5073 / DOI 10.36997/LBCS2022. 34.

ISO/IEC 27001, който само ограничен брой организации в България притежават. Затруднения причинява и изискването за електронен подпис на няколко места в документа. Всичко това би довело до допълнителни разходи за университетите, които не са малки. Следва да се помисли за актуализация на Наредбата по отношение и на останалите документи, за да може да е в съответствие с бързите темпове на навлизане на дигитализацията. Може да се направи и предложение за актуализация на вътрешните правилници на университетите, като се предвидят и електронни форми на заявяване по отношение на предлаганите административни услуги.

Стъпка в посока дигитална трансформация е предлагането в голяма част от университетите на електронни услуги в сферата на кандидатстудентски прием и административно обслужване на студенти и докторанти, като са включени различни функционалности в зависимост от различните потребители. До тези системи достъп имат не само студенти/кандидат-студенти, но и административният персонал и администраторите на самата система.

Водеща е ролята на методическата дигитализация – чрез въвеждането на дигиталните технологии в съществуващите образователни процеси да се постигне оптимизация и по-голяма ефективност в дейността, повече стойност за ползвателите на образователния продукт. Тя е база за развитието на висшите училища и образователния процес. Множество са начините за дигитална трансформация. Те включват модернизирано учебно съдържание и методи на преподаване, по-гъвкави образователни модели и насърчаване на използването им от преподавателите, включително чрез образователни дейности за повишаване на техните умения за работа с иновативните методи и технологии. От една страна, учебните програми следва да са в унисон с потребностите на бизнеса – както като предоставени знания и умения, така и с нужните дигитални компетенции. В тези дигитални учебни програми важно място има въвеждането на компетентностен модел и интердисциплинарността. От друга страна, важна роля играе и възможността за повишаване на професионалната квалификация

и умения на преподавателите за работа с иновативни ИКТ. По този начин ще се променят техните нагласи и те ще са склонни да прилагат тези иновативни ИКТ в образователния процес. За постигане на дигитална трансформация следва да бъде разработено и въведено дигитално образователно съдържание, в което могат да бъдат включени: дигитално учебно съдържание, казуси и тестове, презентации и други интерактивни форми – видео, мултимедии, онлайн викторини и даже игри. За разработване и въвеждане на дигитално образователно съдържание в образователния процес е необходимо осигуряване на подходящо ИКТ оборудване и софтуер.

Друг важен елемент е създаването на електронни платформи за управление на обучението. В тях освен че могат да се съхраняват образователните ресурси – учебни материали, лекции, тестове, казуси, могат да се създават и виртуални класни стаи за провеждане на обучението, а даже и виртуални лаборатории. Те следва да осигурят средата за провеждане на обучението както за студентите, така и за преподавателите, а и да улеснят комуникацията между участниците в процеса. Подобни платформи са необходими и за дистанционната форма на обучение, провеждано изцяло от разстояние, включително и на изпити. Платформите могат да бъдат базирани на ИИ и е възможно в бъдеще да се предвидят функционалности, които да предоставят персонализирано учебно съдържание, съобразено с потребностите и нивото на отделния студент. В тази връзка следва да бъдат създавани и хранилища с отворени данни, които да се използват при обучението на ИИ, както и аналитични модули за анализ на представяне на студенти и преподаватели, на учебни програми за извеждане на оптималните практики за преподаване.

Друг елемент на тази трансформация е дигитализирането на библиотечния фонд. То е свързано със закупуването на подходящо ИКТ оборудване. Библиотеката на Икономически университет – Варна например притежава такъв скенер, както и устройство, трансформиращо текст в звук за незрящи. Множество са предимствата на дигиталните библиотеки и бази данни

и едно от най-важните е, че могат да бъдат използвани по всяко време и от много потребители едновременно.

Създаването на мобилно приложение, даващо възможност за достъп на студентите до нужната им информация, също е от голямо значение. То би улеснило получаването и управлението на информация и връзката между студент и преподавател, която е от важност за образователния процес.

От полза би било създаването на национална образователна платформа, в която да са включени системите на отделните висши училища за целите на образователната и научноизследователската дейност. А защо не и включване в международни партньорски мрежи. Това би допринесло за интернационализацията на научни постижения на висшите училища.

Дигитализацията във висшето образование е свързана и с придобиването и усъвършенстването на определени компетенции от преподавателите – както в областта на учебния процес, така и в научноизследователската работа. Следва да се предвидят възможности за тяхното специализирано обучение за усъвършенстване на дигитални умения, за работа с иновативните технологии, както и със софтуерни продукти. От една страна, това би спомогнало за преодоляването на негативните нагласи, а даже и страха от дигиталните технологии и би увеличило готовността да се интегрират в преподаването⁹⁰. От друга страна, това би повишило не само техния капацитет, но и този на висшето училище. Учените с подобен капацитет биха имали по-голямо участие в международни научни проекти. Това би спомогнало и за развитие на трансграничното сътрудничество между университетите.

Дигитализацията е свързана и с кариерното консултиране на студентите, като тази дейност е от значение за реализацията им на пазара на труда и им дава възможност за получаване на помощ и съвети при съставяне на документи, като автобиография, насоки как да се справят с интервю за работа, връзки с бизнеса

⁹⁰ Чиприянова, Г., Чиприянов, М. (2021). Ключови фактори за успешна дигитализация на обучението по счетоводство. // Списание за наука „Ново знание“ 10_1, 2021, с. 22-31, ISSN 2367-4598 (Online), <http://science.uard.bg>.

(при наличие на такива на университета). Наличието на система за проследяване на професионалната реализация на завършилите студенти би спомогнало за подобряване качеството на висшето образование. В Икономически университет – Варна е създадена още през 2015 г. платформа UEBN (University of Economics – Varna Business Network) с цел да се създаде връзка между студенти, бизнес и университет. В нея са регистрирани над 1800 партньори от бизнес и администрация. Тя дава възможност за директен контакт с бизнеса, получаване на информация за свободни позиции и по този начин подпомага професионалната реализация на завършилите студенти. Кариерният център към Икономически университет – Варна е един от първите създадени във висше училище в България – още през учебната 2005/2006 г. Дейността му е свързана както с партньорство с работодатели за подпомагане процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места, така и с професионалното ориентиране и подготовката на студентите в тяхното кариерно развитие. От значение са и кариерните борси, които позволяват на студентите, търсещи кариерно развитие в своята специалност, да се срещнат с представители на бизнеса и организации от тези сектори. Това би им дало възможност за участие в практическо обучение/стаж, а също и за намиране на работно място. В Икономически университет – Варна всяка година се организира такъв форум, в който се включват организации от различни браншове. Студентите имат възможността директно да разговарят с представители на организациите и да предоставят своите автобиографии и мотивационни писма.

Разбира се, за постигане на дигитална трансформация е необходим финансов ресурс както за създаване на интерактивна среда, така и за провеждане на обучения. Това е свързано с придобиването и употребата на технически средства, на лицензиран хард- и софтуер, камери и микрофони, проектори, периферни устройства, антивирусни програми, бърз и стабилен интернет и много други, които са скъпи и изискват значителен финансов ресурс. Този финансов ресурс е проблем не само в България, но и в други

европейски страни. Дейностите по дигиталната трансформация предполагат планиране и координиране, осигуряване на ресурси за създаване на подходяща среда и подготвяне на участниците в нея.

Процесът на дигитална трансформация и използването на ИИ е съвкупност от множество взаимосвързани компоненти, като един от тях е участниците в екосистемата, а именно членовете на академичния състав (асистенти, главни асистенти, доценти, професори), докторантите, студентите и административния персонал на висшите училища. При въвеждането на дигитални технологии настъпват значителни промени в организацията и част от тях са свързани с човешкия ресурс – навиците и начините на работа, ролите на отделните участници, което неминуемо поставя и въпроса за доверието⁹¹. От една страна, доверие в технологиите, системите и решенията, използващи ИИ, а от друга – доверие между традиционните участници в образователната, научноизследователската и административната дейност във висшите училища, респективно – изграждане на доверие между участниците в тях.

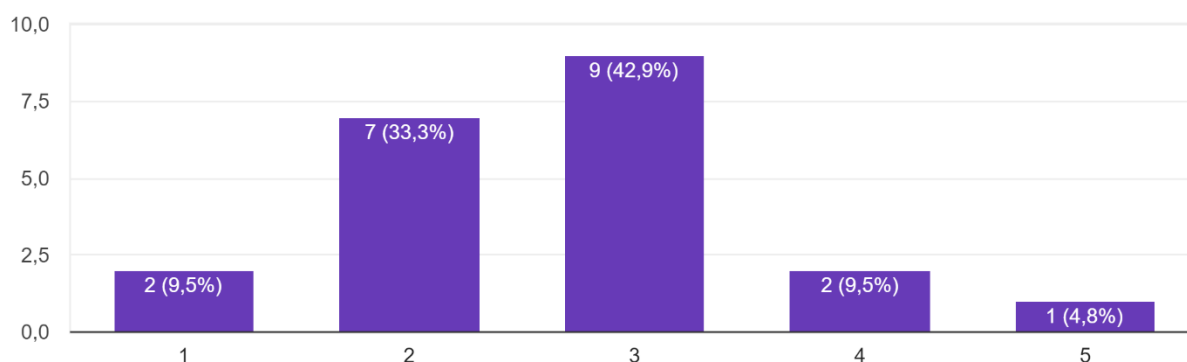
В рамките на националния научноизследователски проект (КР-06-Н-45/1/30.11.2020), посветен на проблемите на дигитализацията и променящите се изисквания към дигиталните компетентности на пазара на труда и във висшето образование в България и финансиран от фонд „Научни изследвания“ са използвани различни методи – кабинетни проучвания за изясняване на концептуални елементи и набиране на вторични данни, дълбочинни интервюта с магистрати, служители в съдебната система, преподаватели и студенти. Получените данни спомогнаха за дефиниране на проблеми и търсене на решения и конструиране на анкета сред студентите за установяване тяхната нагласа към дигитализирането на образователния процес, както и за оценка дали биха се доверили на системи с ИИ. Анкетата е проведена в периода 01 февруари – 15 февруари 2024 г., сред студенти първи курс, изучаващи

⁹¹ Радев, Е. (2021). Етичните предизвикателства пред Европейския съюз при използването на изкуствения интелект. // Известия, Списание на Икономически университет – Варна, 65 (3), с. 310 – 331, ISSN (Online): 2367-6949 ISSN (Print): 1310-0343.

дисциплината „Основи на правото“ в дистанционна форма на обучение (където учебният процес е изцяло онлайн), специалности ИБП, ИиТ, НИИ, СО, Туризм и Финанси, както и магистри, във форма задочно обучение, изучаващи дисциплината „Договори и обществени поръчки“, специалност Управление на проекти. Въпреки малкия брой отзовали се студенти - 21, считаме, че е възможно да бъде направена преценка въз основа на получените резултати. Студентите оценяват познанията си в областта на ИИ по скала от 1-5 (1 – никакви, 5 – високи) около средни.

Как оценявате Вашите познания в областта на изкуствения интелект?

21 отговора



Фиг. 1. Оценка на познанията в областта на изкуствения интелект

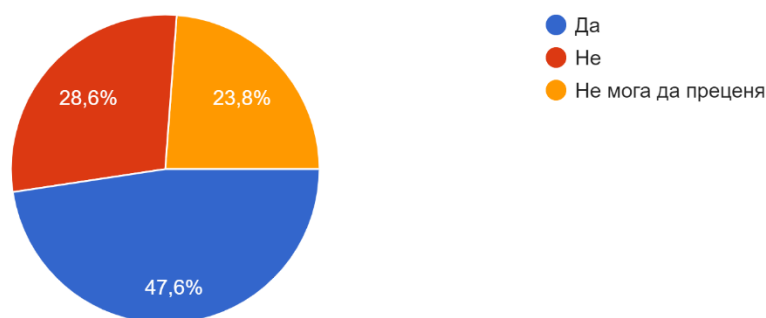
Източник: Собствено проучване.

Или една от страните – студентите, не счита, че притежава познания в областта на ИИ, което вероятно е причина за недоверието им в използването на ИИ сферата на образованието.

По-голямата част от респондентите считат, че ИИ е приложим в сферата на висшето образование (47,6% срещу 28,6%, които не го смятат за приложим).

Считате ли за приложимо използването на изкуствен интелект в сферата на висшето образование?

21 отговора



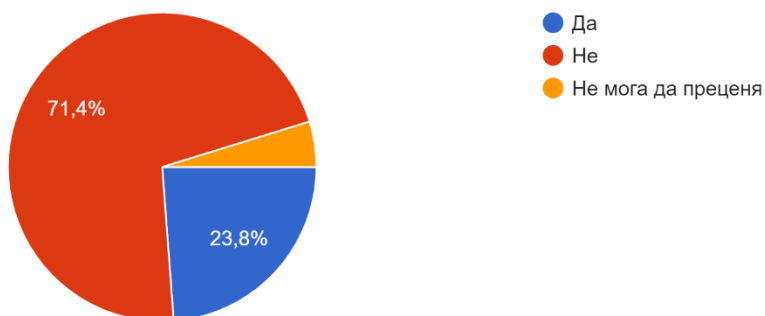
Фиг. 2. Използване на изкуствен интелект в сферата на висшето образование

Източник: Собствено проучване.

Обаче 71,4 % не биха се доверили на знания, предоставяни само от ИИ (срещу 23,8 %, които биха).

Бихте ли се доверили на знания, предоставяни само от системи с изкуствен интелект?

21 отговора

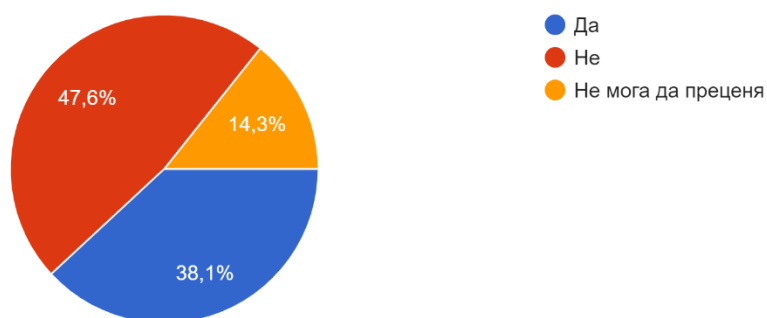


Фиг. 3. Доверие в знания, предоставяни само от системи с изкуствен интелект

Източник: Собствено проучване.

По отношение на оценяването, извършено от изкуствен интелект, 38,6% считат, че би било по-обективно, докато 42,9 % не считат така и 28,6% не могат да преценят. Отговорите на въпроса дали биха се доверили на подобно оценяване са:

Бихте ли се доверили на оценяване, осъществявано от системи с изкуствен интелект?
21 отговора

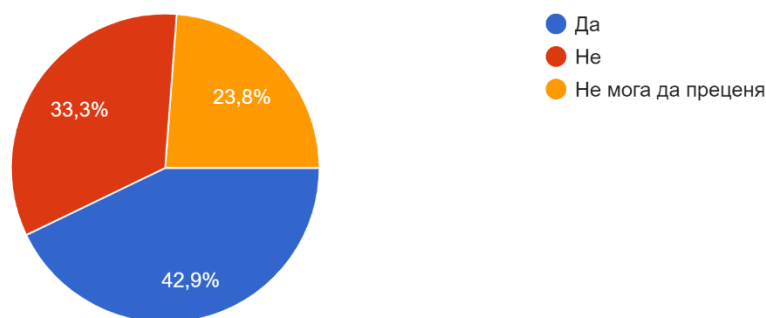


Фиг. 4. Доверие в оценяване, осъществявано от системи с изкуствен интелект

Източник: Собствено проучване.

На въпроса дали считат, че е възможно нарушаване на правата им като обучавани лица в процес, основан изцяло на автоматизирано обработване (от изкуствен интелект), отговорите са:

Смятате ли, че е възможно нарушаване на правата Ви като обучавани лица в процес, основан изцяло на автоматизирано обработване (от изкуствен интелект)?
21 отговора



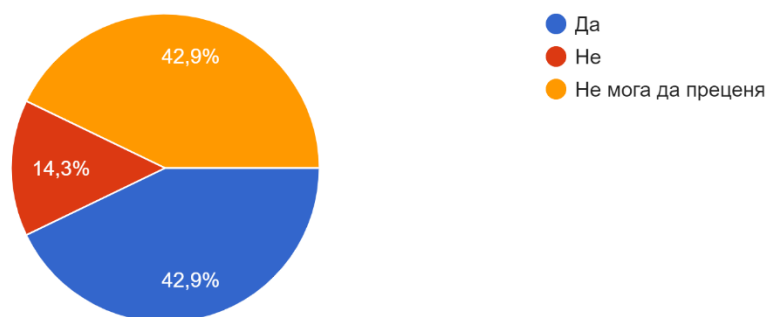
Фиг. 5. Възможно нарушение на права

Източник: Собствено проучване.

Равен процент от респондентите са отговорили, че имат нужда от гаранция за защита на правата им или че не могат да преценят – 42,9% и само 14,3% смятат, че нямат нужда от такава.

Имате ли необходимост от гаранции за защита на правата Ви като обучавани лица в процес с участие на изкуствен интелект?

21 отговора



Фиг. 6. Необходимост от гаранции за защита на права

Източник: Собствено проучване.

Видно от резултатите от проведената анкета по-голяма част от студентите са приели, че ИИ е станал част от образователния процес, но те не са склонни напълно да му се доверят и считат, че правата им биха могли да бъдат нарушени. Необходими са им гаранции за защита на техните права. В тази връзка трябва да се работи в насока запознаване на страните с възможностите на ИИ, с начина на работа и приложение. Това би повишило тяхното доверие в по-широкото му приложение в сферата на висшето образование.

Това повдига и друг важен в целия процес въпрос – на въвеждане на норми, гарантиращи защитата на правата на участниците: членовете на академичния състав (асистенти, главни асистенти, доценти, професори), докторанти, студенти и административен персонал на висшите училища. Висшите училища внедряват технологии в рамките на академичната си

автономия, защото българското законодателство не съдържа изрични норми за него. Използването на ИИ в сферата на образованието може да засегне пряко основни и неотменими човешки права, в това число – равен достъп и равно третиране, недискриминационно отношение, неприкосновеност на личността, свобода на словото, убежденията и мисълта. Възможни са и нарушения при събиране и обработка на личните данни и по-специално в нарушение на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и Директивата относно правоприлагането в областта на защитата на данните. Наблюдава се недостатъчна адекватност на националното законодателство в отговор на предизвикателствата, породени от дигитализацията в образователния процес и липсата на гъвкавост на правните норми при регламентирането му. Проблемите, свързани с дигиталната трансформация в образователния процес, се дискутират все по-често на различни експертни и институционални нива, но все още отсъства цялостна общностна рамка за дефиниране на отговорностите при използването на ИИ. Същевременно образователната система е изградена върху ценности, които са не по-малко значими при формиране на личността. Във висшите училища действа съвкупност от норми с различен характер – етични, морални, социални, които вече регулират обществените отношения и изграждат нови ценности, които се предават посредством образователния процес и върху обучаваните лица. Следва да бъдат предвидени на ниво закон или вътрешни правилници на висшите училища гаранции за защита на правата на страните при процеси, свързани с дигитализацията. Те трябва да бъдат изрично уведомявани, когато процесите се извършват изцяло автоматизирано, без човешка намеса. Тези процеси налагат неотложни мерки както на локално, така и на национално и международно ниво с оглед въвеждането на нови принципи в общуването, запазване на правата и регламентирането на нови.

Както вече бе посочено по-горе дигитализацията в сферата на висшето образование е съвкупност от множество взаимосвързани компоненти – от една

страна са технологичните условия за осъществяване на обучение в електронна среда и участниците в процеса, а от друга – следва да бъдат въведени норми, гарантиращи сигурност на субектите за защита на техните права. В тази връзка е необходима една качествено различна концепция за развитие на социалните отношения във висшето образование, адаптирана към новите реалности – и ползи, и заплахи на дигиталната среда. Следва да бъдат създадени общоевропейски и национални нормативни рамки, гарантиращи употребата на ИИ по справедлив, безопасен и съхраняващ правата и достойнството на личността начин, установяване на институти за допълнителни нормативни гаранции за безопасен ИИ, които тепърва следва да адаптират едни нови качествени механизми за адекватна реакция по защита правата на индивидите, запазване (изграждане) на доверие при използването на ИИ, както и включване на норми, гарантиращи запазването на баланса в отношенията между страните и изграждането на доверие при използването на ИИ.

Процесът на дигитализация вече е факт и тя обхваща всички сфери на човешката дейност. Този процес носи както позитиви, така и негативи. И доколкото при някои дейности ползите от дигитализацията са големи, съществуват и такива, които не следва да бъдат изцяло дигитализирани, предвид нуждата от човешки, а също и от духовен и интелектуален контакт, както и надзор върху тях. Една от тези области безспорно е образованието. Конституцията определя образованието наред с науката и културата като национална ценност⁹² и тези ценности следва да бъдат съхранени.

Процесът трябва да бъде балансиран и плавен, да съчетава традиционните методи на обучение с новите технологии, да се надгради и адаптира съществуващата уредба с новите институти и гаранции за запазване на правата, да се осигури както методическа, така и административна дигитализация и информираност на участниците за тези процеси. И всичко това

⁹² Чл. 23 от Конституцията. // Обн. ДВ, бр. 56 от 13 юли 1991 г., изм. и доп. ДВ, бр. 106 от 22 декември 2023 г.

следва да е съобразено с факта, че при образованието водещ е човешкият фактор.

ГЛАВА ТРЕТА

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ ХАРАКТЕРА И СУБЕКТИТЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

§ 3.1. Отражение на дигитализацията върху трудовите правоотношения

Технологичните и производствените отношения в своята комплексност безспорно оказват пряко въздействие върху трудовите правоотношения. Познатият и традиционен модел на правно регламентирана взаимовръзка в двата основни вида индивидуално и колективно трудово правоотношение е подложен на трансформация. В някои от развитите държави с рязък технологичен напредък това въздействие вече е факт. В страни като България процесите тепърва ще навлизат в мащаби, годни да повлияят на познатата правна конструкция.

Съгласно Становището на Европейския икономически и социален комитет относно „Въздействие на бизнес услугите в промишлеността“(2015/C 012/04)⁹³ „човешкият фактор има решаваща роля. Новите вериги за създаване на стойност и бизнес модели водят до създаване на нови съюзи и взаимовръзки между предприятията и това оказва огромно въздействие върху организацията на труда.“

От това становище могат да се направят няколко характерни извода. От една страна се налага преосмисляне на традиционното и законово дефинираното в българското трудово право понятие за работодател, а в тази връзка следва да се преосмисли и доктриналното значение на понятието „работодателска правоспособност“ с оглед неговото разширяване. От друга страна, нараства потребността от създаване, и на законово, и на практическо ниво, на нови механизми за сътрудничество между предприятията с цел

⁹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52014IE0493>.

създаването на адекватни работодателски организации, годни да отговорят на динамиката на дигиталното общество.

Все повече следва държавата да отстъпва позициите си на централизиран регулатор на трудовите отношения за сметка на засилване взаимодействието между страните – работодатели, работници и служители.

Пазарът на труда се променя в условията на индустриалната революция и това дава директно отражение в промишлеността и секторите като бизнес услугите. Новите форми на трудова заетост прехвърлят националните граници на отделните държави. Националните законодателства невинаги са готови навременно да реагират и адекватно да включат във вътрешните си системи норми, приложими в местната трудова среда. Правилното законодателно решение изисква комплексни проучвания, които се основават на научни изследвания с цел насърчаване на благоприятни условия и смекчаване на отрицателните въздействия.

Същевременно не следва да се забравя и фактът, че в българското трудово право социалният диалог е базисен за отрасъла. Той търпи своите пикове и спадове през различните исторически периоди,⁹⁴ като в настоящия момент и в контекста на новите предизвикателства на дигиталното общество следва да се създаде солидна рамка за социален диалог и активно участие на страните в него.

В условията на нарастващите темпове на дигитализация не следва да се игнорира, а напротив – да се акцентира ролята на образованието с оглед адекватност на работната сила при включването ѝ в трудовия процес с компетенции, годни да отговорят на динамиката на международния трудов пазар. В тази връзка традиционните образователни модели следва да претърпят своята трансформация, да се създадат иновационни центрове за образование и обучение на различни нива – фирмено, секторно, национално и европейско

⁹⁴ Вж. Александров, А. (2018). За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. // Съвременен право, 2018, № 1, с. 45–56.

равнище. Учене през целия живот е моделът, който следва да се прилага във всички страни с цел преодоляване на огромното социално предизвикателство, което поставя четвъртата индустриална революция.

Все още липсва достатъчен и задълбочен анализ, който оказва индустриалната революция върху пазара на труда, трудовите правоотношения и отделния работник. В самостоятелни изследвания сред научните среди или посредством локални мерки на ниво отделно предприятие се полагат основите на анализиране въздействието на процесите⁹⁵. За съжаление, тези усилия не са достатъчни, за да се изследва и най-вече прогнозира лавината от последици, които ще има четвъртата индустриална революция.

Икономическите процеси отдавна вече са набрали своя ход и новите перспективи тепърва ще бъдат известни. Именно осигуряването на плавност доколкото това е възможно в този процес изисква широко обсъждане както на национално равнище, така и на равнище ЕС.

Освен отражението, което оказва върху трудовия живот на отделните работници и служители, върху пазара на труда и нивата на безработица и заетост в отделните региони⁹⁶, може да се направи извод че процесът има отражение и върху социалния и културния живот на хората. Именно поради тази комплексност на влиянието е наложително своевременно да бъде извършено проучване на влиянието на индустриалната революция върху бързите промени на пазара на труда. Както вече беше подчертано е трудно да се дадат ясно прогнози за мерките и механизмите, които ще са необходими за осигуряване на адаптираност на работещите към динамиката в трудовите правоотношения, но едно е сигурно – базата за това са образование и обучение. Същевременно в технологично отношение отделните страни се движат с

⁹⁵Вж. Йорданов, Й. (2022). Трудовият потенциал на лишените от свобода в Затвора – Варна. // Правото и бизнеса в съвременното общество. Сборник с доклади от пета научна конференция на ИУ – Варна, Варна: Наука и икономика, с. 387-389.

⁹⁶ Пак там.

различен темп, като съответно това е относимо и към образователните модели. Консервативното до скоро българско образование през последните няколко години положи усилия както чрез законодателна корекция, така и посредством транспонирането на добри чуждестранни модели и практики да адаптира учебното съдържание и методите си на преподаване към новите потребности. Процесът не е завършен, а напротив – поставените основи тепърва следва да се надграждат и то най-вече по посока „образование – бизнес“. Същевременно връзката между образованието и предприятията трябва се трансформира, за да се върви в темпове, съответстващи на индустриалните промени.

В българското законодателство неприкосновеността на личния живот е провъзгласена на конституционно ниво. В исторически аспект не се наблюдава доразвитие на този конституционен принцип чрез детайлизацията му и залагането на принципи в трудовото, респективно семейното право. Такава практика е възприета в някои страни, сред които е Франция.⁹⁷

В националното ни право балансът и ненамесата в личния живот се постигат посредством трудовоправните институти⁹⁸. Този подход е бил възприет още в първите етапи от развитието на трудовото право, а в периода на социалистическо развитие е затвърден предвид значимостта на ролята на държавата, която е имала централно място в уредбата на отношенията между страните. Основните институти, които имат касателство към границата на ненамеса, са: работодателска правоспособност (работодателска власт)⁹⁹,

⁹⁷ Балансът между личния и професионални живот е обект на регулиране на два нормативни акта – Loi 82-689 du 4.09.1982, relative aux libertes des travailleurs dans l'entreprise; Loi 92-1446 du 31.12.1992, art. 25 a 29.

⁹⁸ Генова, Я. (2011). Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – граници и взаимодействия. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 5. (стр. 107-128). София: УИ “Св. Кл. Охридски”; Александров, А. (2011). Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. // Труд и право, №10, с. 5-10.

Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. // Труд и право, №4, с. 17-23.

Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6. (стр. 68-86). София: УИ “Св. Кл. Охридски”.

Александров, А. (2019). Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. // Труд и осигуряване, 2019, №1 (168), с. 12-18.

⁹⁹ Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес – рискове и перспективи. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха.

работно време, трудова дисциплина, място на работа, работно време, почивки и отпуски.

Докато личните права на гражданите са конституционно установени като приоритетни и в този смисъл – поставящи точно определени граници на ненамесата в самоопределянето и избора на социално поведение, то социалните права, в това число и правото на труд, гарантират система от минимум, необходим за реализирането на правно позволени форми за задоволяване на индивидуалните материални интереси и потребности. Очевидно е налице трайна нормативна симбиоза от механизми, гарантиращи различни аспекти от развитието и утвърждаването на личността, в която е трудно да се изведе качествено значим по характер приоритет. Както правото на труд, гарантиращо постигане на стабилитет в качеството на живот, така и личната свобода и неприкосновеност са базисни елементи на цялостния статут на свободната личност.

Балансът между личен и професионален живот следва да се търси на различни плоскости – от една страна, на плоскостта на **конституционно гарантираните права на личността за развитие и личностно израстване**, от друга – на нивото на **семеиноправните отношения между брачните партньори** и от трета – в аспекта на **трудоваправните разпоредби**, гарантиращи реализирането и достойното упражняване правото на труд.

Начинът на определянето на личните права в основния закон съвсем основателно се подчертава като стремеж към съхраняване и предпазване на индивида в качеството му на основна социална ценност. Така към тази категория следва да отнесем основно правото на лична свобода и неприкосновеност, дефинирана още от древните теоретици като основна форма на т.нар. индивидуални свободи. Конкретизирана основно и в общата

конституционна рамка като забрана за намеса в личния живот (чл. 32, ал. 1 и 2 от КРБ), тя се свързва с функционално следващото ѝ се право на защита срещу незаконна намеса в личния и семейния живот, в частност – срещу посегателства върху честта, достойнството и доброто име на личността.

В семейноправен аспект, правна уредба на личните отношения между съпрузите е очертана единствено и само от обща правна рамка на чл. 13 – 17 СК, базирана на принципа за равенство на съпрузите в брака, тълкувано в смисъл равенство в правата и задълженията, предвидено в чл. 46 КРБ, съответно възпроизведено в чл. 13 СК. Като еманация на принципа на равенство се очертават и следващите като базисни и възприети в семейноправното законодателство основни принципи, очертаващи характера на личните неимуществени отношения – взаимност, съвместно живеене, свобода на личността и грижа за семейството.

Свободата на личността в брака в частност се конкретизира като свобода на развитие на личността, на избор и упражняване на професия, като еманация на конституционните разпоредби, даващи право на свобода при избора и получаването на образование¹⁰⁰, свободата на изразяване и разпространяване на мнение, свобода и тайна на кореспонденцията и на другите съобщения, регламентирани в текста на чл. 34 КРБ.

Същевременно, и от друга страна обаче, базисен елемент на комплекса от личните неимуществени права и задължения на съпрузите е и въведената в СК грижа за семейството като комплексно лично задължение, включващо усилия и на двамата съпрузи чрез взаимно разбирателство и общи усилия и съобразно своите възможности, имущество и доходи да осигуряват благополучието на

¹⁰⁰ Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, № 4.
Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. Сборник доклади от научна конференция, СУ"Св. Климент Охридски", (стр. 262 - 278).
Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. От А. Й. Андреева. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). (стр. 59-83). Варна: Наука и икономика.
Банов, Х. (2020). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда.

семейството и да се грижат за отглеждането, възпитанието, образованието и издръжката на децата. Очевидно е че се касае, от една страна, за преки ангажименти на брачните партньори за осигуряване на материално семейно благополучие чрез конкретните за всеки възможности, имущества и доходи. Последното се конкретизира чрез императивността на изискването за съвместно и според възможностите поемане на разходи за задоволяване нуждите на семейството, без възможност за регресен иск или иск за неоснователно обогатяване към другия съпруг, както и солидарна отговорност за задълженията поети за задоволяване нуждите на семейството при режимите на общност – по аргумент от чл. 32, ал. 2 СК и на разделност по аргумент от чл. 36, ал. 2 СК.

Безспорно в случая е, че подобен по характер и основно семейно задължение се реализира приоритетно посредством правото на труд и свързаните с него свободен избор и упражняване на професия, по препратка от конституционния текст на чл. 48, ал. 3 КРБ. Тук най-ясно проличава и отсъствието на единната правна рамка, нужна за очертаване на границите между личен и професионален живот. Налице е колизия между задължението за осигуряване на семейно благополучие и уязвимите и без адекватна форма на нормативна защита граници между личния и професионалния ангажимент.

Отсъствието на единна нормативна национална рамка би могло да се компенсира и доразвие посредством някои законови аналогии с актове на европейското законодателство. Така например като рефлексия от ангажимента на Европейския съюз за защита на правата на човека и като следствие от Лисабонския договор (1.12.2009 г.) Хартата за основните права на Европейския съюз (2010/С 83/02) въвежда в правото на Съюза набор от лични, граждански, политически, икономически и социални права на гражданите и на постоянно пребиваващите в ЕС лица с пряк държавен ангажимент по прилагане и отстояване. Социалните права Хартата установява изцяло в духа на модерните схващания за социалните права от второ и трето поколение в два свои дяла –

дял II: Свободи (свобода за избор на професия и право на труд) и в дял IV: Солидарност, на нивото на който са конкретизирани като обща рамка семеен и професионален живот, социална сигурност и социална помощ.

В Европейския стълб на социалните права¹⁰¹ и заложените в него 20 принципа и права, разпределени в три базисни категории,¹⁰² се доразвиват и установяват по траен начин различни категории индивидуални права в перспективите на новите социални реалности. В конкретика се установява общата рамка за правото на баланс между работа и личен живот, която се установява чрез няколко конкретни механизма, а именно:

- предоставяне на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи на право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи;
- равнопоставен достъп на жените и мъжете до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, като следва да бъдат насърчавани да ги използват по балансиран начин.

Широк спектър от мерки се предвижда и за закрила правото на здравето и безопасността на работниците в условията на цифровата революция, създаваща качествено различни по естеството си заплахи за личността, особено типични за работещи от разстояние лица. В контекста на баланса между професионален и личен живот се касае за нова по съществуването си реалност, създаваща конкретни и непредвидими заплахи по отношение на крехката откъм законова защита граница в областите на индивида. Както основателно се посочва, интернет позволява прекомерна заетост на работното място, съответно с използването на смартфони, таблети и лаптопи служителите възприемат денонощни работни практики, отговарят на работни имейли вечер, през почивните дни и докато са

¹⁰¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_bg.

¹⁰² Равни възможности и достъп до пазара на труда, Справедливи условия на труд, Социална закрила и приобщаване.

в отпуск, защото технологията ги прави винаги на разположение¹⁰³. Като средства за предотвратяването заплахите на цифровизацията все по-често се посочва нуждата от въвеждане на споменатото вече „право на откъсване от работната атмосфера“, законово признато във Франция и прилагано в някои секторни и фирмени колективни трудови договори в определени държави от ЕС, но все още не оценено на европейско равнище. Насока на развитието на това право би следвало да се търси в оценяването и доразвитието му на европейско равнище и в националните законодателства след отчитане необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време, от една страна, и от друга – при прилагане и разработване на механизми за нов подход в баланса между професионалния и личния живот. По аналогичен порядък и в националното законодателство следва да се въведат конкретни нормативни механизми, гарантиращи упражняване правото на труд със защитима откъм ненамеса в личния живот среда, а от друга страна – в поставяне на адекватни нормативни хипотези, ограничаващи работодателската правоспособност, в частност възлагане и очакване на изпълнение на трудови ангажименти извън установеното и договорено работно време.

Границите между личен и професионален живот са материя все още недоразвита или недостатъчно развита в националното законодателство. Общите бланки на основния и обикновените закони не са достатъчна гаранция и не създават ефективна и навременна нормативна защита, особено в хода на процесите на нарастваща цифровизация на трудовоправните връзки.

В посочените аспекти могат да бъдат направени **следните предложения**:

1. въвеждане на нормативни гаранции в материята, регулираща трудовите договори и по-специално договорите за работа от разстояние, чрез

¹⁰³ Благойчева, Х. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства. Сборник с доклади от Международната научно-практическа конференция, посветена на 100-годишнината от основаването на ИУ-Варна. Варна: Наука и икономика.

конкретни ангажименти на работодателя по спазване на етика на цифровото общуване и ненамеса в личните граници на работника или служителя;

2. доразвиване общите рамки на семейното законодателство чрез установяване на принципи за запазване и гарантиране на баланса между личните отношения на съпрузите и ангажиментите им при избор на професия и упражняване правото на труд;

3. разработване на комплексна систематика от мерки – както в общия, така и в специалните закони, за гарантиране на защитено от работодателски контрол пространство на личността.

Очевидно това е проблематика, която тепърва следва да търси своите адекватни отговори. Но едно е безспорно – без навременен законодателен ангажимент новата реалност на цифровизация на трудовоправните връзки не само няма да доразвива заложените в законодателството и трайно отстоявани с годините права на личността, а ще ги поставя пред нови по качеството и съдържанието си заплахи, превръщащи новия цифров ред в сериозно предизвикателство пред правната защита.

§ 3.2. Аспекти на влиянието на дигитализацията върху субектите на трудовите отношения

В изследването на понятието „субект на правото“ и обвързаността му с различните за съответния етап обществени отношения, в частност с технологичните процеси, се очертаха няколко периода. В контекста на настоящото изследване важно е да се подчертае въздействието на роботизацията върху класическото понятие „субект на правото“, от една страна, а от друга – да се акцентира върху задължението на социалната държава да въвежда такива механизми, които да гарантират достойния труд на работниците и служителите.

Очертаните процеси в последния етап от технологичното развитие на обществото в световен план поставя множество въпроси, на които отделната държава, и в частност законодател, не е в състояние да даде адекватен отговор. В момента въпросите, които си поставят международните институции и изследователи на процесите, са повече, отколкото взетите решения. Очакваните ефекти от въздействието на роботизацията са да настъпят процеси, при които е вероятно нискоквалифицираните работни места в трудоемките сектори да се окажат по-уязвими към автоматизацията. В този смисъл автоматизацията изисква от държавите да обмислят конкретни реформи, които да са съответстващи на процеса в конкретната страна. С убеденост можем да кажем, че държавите следва да инвестират в образованието и в други реформи с цел подобряване на качеството на квалификация, на видовете умения, от които ще се нуждаят работниците на бъдещето.

Същевременно в ролята си на гарант на правото на труд социалната държава следва да обмисли мерки за устойчивостта на системите за социално подпомагане и социална сигурност.

В българското трудово законодателство „закрилата на наемния труд“ е сред основните общи принципи. Той се проследява в целия дух на отрасъла и съответно е относим към повечето от трудовоправните институти, но най-ярко е касателството му със субекта на правото на труд. Общите основни принципи са стабилни и това е така, защото те изразяват ръководни начала. Същевременно те са отворени за доразвитие и обогатяване, т.е. законодателят може да включва нови или да изключва такива, които са изгубили своето значение. Тази характеристика на основните принципи е обвързана пряко с промените в обществените реалности и влиянието на политическите, икономическите и технологичните процеси. В новата българска история съществено е изменението, което се свързва с процеса на демократизация на страната след 1989 г.

В контекста на изследваната проблематика интерес представлява посоченият по-горе принцип на закрилата на наемния труд, пряко обвързан и произтичащ от социалния характер на държавата¹⁰⁴. Провъзгласената в Конституцията защита на труда от закона пряко свързва този принцип с ангажимент на държавата спрямо лицата, упражняващи правото на труд. Именно човешката личност е поставена в центъра на правната уредба на трудовите правоотношения. В класическата си същност принципът се свързва с установяване на гаранции за предпазване на икономически по-слабата страна от възможното въздействие на множеството неблагоприятни фактори, свързани с престирането на труда – вредоносно влияние на условията на труд, надмощия на работодателя и др.¹⁰⁵ В съвременната технологична реалност законодателят следва да осмисли и респективно да разшири обхвата на този основен принцип. В защитата, като комплекс от мерки спрямо наемния труд, следва да се отчетат и набелязаните предизвикателства на новото време и да се въздейства комплексно както с традиционните мерки на отрасъла, така и с нови породени от видоизменените разбирания.

Конкретните решения са отговорност на националните законодателства, от една страна, т.к. отделните държави са на различно ниво на навлизане на технологичните процеси и в конкретика роботизацията и автоматизацията, които дублират и/или изместват традиционните форми на престиране на труд. Същевременно с това отговорност на международната общност и институции е да се изследва процеса на глобално ниво с оглед бързото технологично развитие, което отдавна е надхвърлило границите на конкретна държава и общност. В първия аспект вече отделни чуждестранни юрисдикции на развити технологично страни – САЩ, Япония, Китай и др., изследват процесите на

¹⁰⁴ Чл. 16 от Конституцията „Трудът се гарантира и защитава от държавата“, чл. 48, ал.1 от Конституцията, чл. 1, ал. 3 от КТ.

¹⁰⁵ Вж. Йорданов, Й. (2022). Трудът на лишените от свобода. Варна: ВСУ “Черноризец Храбър“, с. 127-128.

въздействие и на правителствено ниво са предприели регулаторни действия по отношение на роботиката и изкуствения интелект. Някои държави членки също са започнали да обмислят евентуалното изготвяне на правни стандарти или извършване на законодателни промени, за да се вземат предвид нововъзникващите приложения на тези технологии.

§ 3.3. Дигитализация и работодателска правоспособност – специфики и тенденции

Спазването на трудовото законодателство и на субективните задължения на страните в трудовоправната връзка се осъществява посредством контрол. Контролът се явява основна, специфична юридическа гаранция за спазване на трудовоправната уредба. Специалният контролен механизъм за защита на трудовите отношения е необходим и отразява високата социална значимост на закриляните от трудовото право човешки блага¹⁰⁶.

В актуалното българско трудово законодателство поставянето на цялостна и комплексна законова рамка на контрола е извършено в рамките на съвременния период с приемането на Закона за инспектиране на труда (ЗИТ – ДВ, №102, 2008 г.). В годините преди тази уредба законодателството, респективно правната доктрина ползват различни понятия и съответно влагат в тях различен комплекс от мерки за осъществяване на видовете контрол¹⁰⁷. Историческите корени на контрола се откриват в деветдесетте години на XIX век и се свързват със зараждащите се в страната капиталистически отношения, съответно индустриалните процеси.¹⁰⁸ През годините на своето вековно развитие контролът търпи еволюция в уредбата, следвайки динамиката на

¹⁰⁶ Вж. Андреева, А., Йолова, Г. (2011). Цит. съч., с. 32.

¹⁰⁷ „Контрол по охрана на труда“ – Чл. 8, ал. 1 от ПМС №15, 12.05.1973 и др.; „надзор върху изпълнението“ – чл. 132, ал. 1 и 2, чл. 133 от Конституцията от 1771 г. (отм.); чл. 1, 3, 25, 26 и др. от Закона за прокуратурата (отм.), „контрол за спазване на трудовото законодателство“, възприет в КТ – глава деветнадесета „Контрол за спазване на трудовото законодателство и административно-наказателна отговорност за неговото нарушаване“ (загл. изм. ДВ, №100 от 1992 г.).

¹⁰⁸ В първото десетилетие на XX век се поставят основите на трудовото законодателство и свързаната с неговото спазване контролна дейност, като се приемат редица нормативни актове – Законът за женския и детския труд в индустриалните заведения (ДВ, №66, 1905 г.); Законът за инспекторите на труда (ДВ, №238, 1907 г.); Законът за хигиената и безопасността на труда (ДВ, №129, 1917 г.) и други.

обществените процеси и духа на трудовоправната рамка, изградена в съответствие с водещите обществени процеси в страната. В актуалното трудово законодателство и доктрина се е утвърдил терминът „контрол“, който най-точно отразява същността на тази властническа дейност. Една от утвърдените класификации на контрола го подразделя с оглед на положението, което заемат контролните органи спрямо контролирания обект. Този критерий стои в основата на групирането на вътрешноведомствен и външноведомствен контрол¹⁰⁹. В настоящото изследване се анализират някои от основните правни аспекти на вътрешния контрол, като те се обвързват с дигитализацията и рисковете, съответно тенденциите, които се налагат в резултат на технологичните процеси. Този контрол се осъществява в рамките на съответната организация или предприятие, т.е. това е работодателски контрол в различните му аспекти и специализирани подвидове, посредством които работодателят следи за спазването на трудовото законодателство в рамките на предоставената му работодателска власт. Вътрешният контрол е част от общата система на контрола, като в това единство той следва да кореспондира на общата държавна политика в тази област. Именно поради необходимостта от координация на субектите, осъществяващи функции по вътрешен и външен контрол, законодателят е предоставил една ръководна и координираща функция на министъра на труда и социалната политика. Тя произтича от нормата на чл. 6, т. 1 от Закона за инспектиране на труда.¹¹⁰

Вътрешният контрол, осъществяван от страна на работодателя, е сложен процес, обхващащ редица дейности, насочени към стриктното спазване на цялостната организация в съответната организация или предприятие, същевременно той е разположен времево, така че да обхване различните етапи

¹⁰⁹ Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. (2020). Административно право и процес. Варна: Наука и икономика.

¹¹⁰ Чл. 6. За постигане целите на този закон: 1. министърът на труда и социалната политика ръководи и координира дейностите по осъществяване на: а) цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство; б) интегрирания контрол по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; в) специализирания контрол по Закона за насърчване на заетостта и Закона за хората с увреждания.

от дейността с цел превенция, предотвратяване на правонарушенията и възстановяване на причинените вреди.

С оглед на критерия „време на осъществяването“ му той се поделя на предварителен, текущ и последващ. Най-значимо място в системата на вътрешния контрол заема текущият, т.к. именно посредством него се гарантира протичане на трудов процес в съответствие с нормите на трудовото законодателство, при спазване на трудовите права на страните в трудовото правоотношение.

В настоящия етап от развитието на трудовите отношения, свързан с динамиката на процесите, свързана с навлизането на изкуствен интелект (ИИ) и нови технологии, едно от важните предизвикателства за трудовоправната доктрина, респективно за законодателя е да адаптират контролните механизми по начин, чрез който се създава действителна гаранция за закрила на правото на труд. Социално-икономическите права са обект на международноправна уредба и в съответствие с това източниците на контрола за спазването на трудовото законодателство следват международната регулаторна рамка и водещите тенденции¹¹¹.

Полагането на ясна граница между личния и професионалния живот на работниците и служителите не е лесна задача, предвид трансформацията, която претърпява пазарът на труда и съответно навлизането на технологиите във всички области на простиране на труд. Работодателят разширява формите на вътрешен контрол, като допълва познатите с нови и базирани на информационните технологии. По този начин той, от една страна, защитава собствените си интереси, а от друга се стреми да гарантира нормалното функциониране на трудовия процес. Естеството на трудовото правоотношение е такова, че има синалагматичен характер, който предполага

¹¹¹ Вж. Янулов, Ил. Прилагане на международното трудово право – тълкуване, ревизия, денонсиране, контрол и санкции. // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“, Юридически факултет, 1941–1942; Мръчков, В. (2000). Международното трудово право. София: Сиби.

взаимообвързаност на правата и задълженията на страните, респективно на техните интереси. В хипотезата на вътрешния контрол зависимостта се запазва т.к. посредством технологиите работодателят защитава и собствените си интереси и същевременно правата на работниците. Същевременно в законодателството липсва ясно регламентиране на нивото на допустим вътрешен контрол, така че работодателят да не преминава от служебната към личната сфера на работника или служителя.

В тази връзка ще бъдат отбелязани някои от водещите проблеми с практическа насоченост, които все още не са обект на законодателна регулация.

Комуникацията в съвременното дигитално общество се осъществява преимуществено чрез ел. поща. Все повече работодателите въвеждат една нова форма на контрол, а именно върху кореспонденцията на работниците и служителите, осъществявана по служебните електронни пощи.¹¹² От една страна, това е резонно с цел създаването на „безопасна“ виртуална среда, както и превенция срещу заразяване с вируси на служебните компютри, но погледнато от друг ъгъл, този вътрешен контрол може да бъде и противоположен и/или в нарушение на моралните и етичните норми.

На международно ниво член 8 от Конвенцията за правата на човека¹¹³ провъзгласява неприкосновеността на личния и семейния живот, на жилището и тайната на кореспонденцията. Съответно в т. 2 са разгледани хипотезите на допустимост на контрол от страна на държавните власти в упражняването на това право.

¹¹² Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – Може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. // Труд и право, №4, с. 17–23; Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, с. 68–86. Александров, А. (2019). Технически способи за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. // Труд и осигуряване, №1 (168), с. 12–18.

¹¹³ Чл. 8 от Конвенцията за правата на човека: 1. Всеки има право на неприкосновеност на личния и семейния си живот, на жилището и на тайната на кореспонденцията. 2. Намесата на държавните власти в упражняването на това право е недопустима, освен в случаите, предвидени в закона и необходими в едно демократично общество в интерес на националната и обществената сигурност или на икономическото благосъстояние на страната, за предотвратяване на безредици или престъпления, за защита на здравето и морала или на правата и свободите на другите.

За да се въведе контрол, който да бъде ефективен, но да не нарушава субективни права на работниците на първо място е необходимо работодателите да предвидят формите и границите на тази контролна дейност във вътрешните си актове. Това може да бъде като част от Правилника за вътрешния трудов ред или в нарочно издаден специален акт (инструкция, заповед и др.). Наред с това не следва да се пренебрегва въпросът и за етичната страна на общуването в мрежата. Много работодатели в сфери, в които има предвидени етични кодекси, правят допълнения в техните норми, като предвиждат правила за общуване и респективно е регламентирана възможност за привличане на лицето към отговорност при тяхното неспазване. На този етап обаче в националното ни законодателство липсват норми, уреждащи този тип отношения между страните в трудовоправната връзка. От една страна, това се приема за обичайно, предвид равнопоставеността на страните и ръководната роля на работодателя в рамките на трудовия процес. Същевременно обаче съвременната дигитална среда предполага общуване, което отдавна е надхвърлило реалните измерения на „физическа“ комуникация и това предполага законодателни гаранции за регулиране на взаимоотношенията „работодател – работник“ във връзка с това. Считаме за необходимо законодателят да **въведе нов трудовоправен принцип за „етичност“ в електронното общуване**. На база на него в отделните трудовоправни институти може да бъде извършена актуализация, която да осигури спазването на принципа.

Вторият аспект на контрола е свързан с техническите възможности, които работодателите ползват за контролиране поведението на своите работници и служители. Примери за това са: филтриране на входяща и изходяща кореспонденция, проследяване на посетени интернет страници, достъп до съдържанието на кореспонденция и др. За съжаление българският опит в тази посока не е богат, все още липсва трайна и богата съдебна и административна практика, която да даде отговор на допустимото ниво на вътрешен контрол от страна на работодателите в дигитална среда и чрез съвременни технически

средства. В правната доктрина въпросът е поставян в различни негови аспекти¹¹⁴, но липсва комплексно изследване на контрола в дигитална среда и свързаните с това рискове, респективно предложения за законови гаранции на правата на страните. В практиката на Европейският съд за правата на човека не са изключение делата, свързани с вътрешен контрол на работодателя върху работниците и служителите¹¹⁵.

Може да се оформи **обобщен извод**, че обичайно когато съответният работодател е регламентирал във вътрешните си правила ясни указания за осъществяването на този вид контрол и се касае за служебна кореспонденция ЕСПЧ намира, че няма нарушение на чл. 8 от Конвенцията. Т.е. пренесено като опит, който може да се препоръча и на българските работодатели, може да се отправи препоръка да осъществяват контрол върху дейността на своите работници и служители, т.к. по този начин с грижата на добър стопанин се стремят да опазят своите търговски и служебни тайни, да защитят личните данни на контрагенти, да гарантират правата на всички страни. Същевременно този процес следва да е регламентиран във вътрешните актове и работниците и служителите да са запознати с тях, както към момента на учредяване на трудовоправната връзка, така и текущо при актуализация на уредбата. Предвид риска с такива форми на контролна дейност да бъдат засегнати лични субективни трудови права на работниците и служителите е добре в процеса на обсъждане на актовете да бъдат поканени представители на синдикалната организация. Това липсва като изрично изискване в актуалното трудово право, но считаме, че то само би създало обстановка на доверие и ефективност на контрола.

¹¹⁴ Вж. например „Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието“, дайджест „Труд и право“, бр. 10, 2011 г., с. 5-10; Yaroslava Genova (2010). Трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя – прокарване на граници и установяване на взаимодействия”, en Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, n.ºs 1-2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1-11. En línea: www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm; Андреева, А. (2019). Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията. // Известия на Съюза на учените – Варна. Сер. Хуманитарни науки, Варна: Съюз на учените – Варна, бр. 1, с. 11 – 15.

¹¹⁵ Решението на ЕСПЧ по делото *Barbulescu v Romania* (61496/08); делото *Libert v. France* (588/13); дело *Copland v. UK* (62617/00).

Навлизането на новите технологии в условията на установяваща се трайно цифровизация на процесите е тенденция, нуждаеща се от строга нормативна рамка, регулираща процесите на работодателския контрол в границите на човешките права. Кратък поглед на общоевропейско законодателство предполага установяване формите на вътрешноведомствен и най-често текущ контрол, които да следват утвърдените европейски общностни ценности. В тази насока решаващи и очертаващи рамката на допустимо въздействие граници следва да се търсят още в основополагащите и непреодолими с механизмите на националните законодателства актове – в частност Хартата на основните права на ЕС и Европейския стълб на социалните права. Така в Хартата на основните права на ЕС (2016/C 202/02)¹¹⁶ базисна рамка при упражняване правото на труд и по аналогия при прилагане механизми за контролно въздействие, се въвеждат ненакърнимост на човешкото достойнство; физическа и най-вече и приоритетно психическа неприкосновеност; условия на труд, опазващи здравето, сигурността и зачитащи достойнството на работещия; ясно дефинирани граници между личния и професионалния живот, гарантиране на нивото на общото право на защита на личните данни. На нивото на последното изрично е изискването, очевидно вменено и като ангажимент на конкретния национален законодател, тези данни (вкл. и за нуждите на контролното въздействие – бел. авт.) да бъдат обработвани добросъвестно, за точно определени цели и въз основа на съгласието на заинтересованото лице или по силата на друго предвидено от закона легитимно основание, като при това лицето, за което данните се отнасят, има право на достъп до тях, както и правото да изиска поправянето им.

Европейският стълб на социалните права¹¹⁷ като базисен документ за доразвитие на широк спектър от индивидуални субективни права, респ.

¹¹⁶ Като рефлексия от ангажимента на Европейския съюз за защита на правата на човека и като следствие от Лисабонския договор (01.12. 2009 г.) Хартата за основните права на Европейския съюз (2010/C 83/02) въвежда в правото на Съюза набор от лични, граждански, политически, икономически и социални права на гражданите и на постоянно пребиваващите в ЕС лица с пряк държавен ангажимент по прилагане и отстояване.

¹¹⁷ Разработването му води началото си от речта на председателя на Европейската комисия Жан-Клод Юнкер през 2015 г. „За състоянието на Съюза”, в доразвитие на която на Социалната среща на върха за справедливост

развитието им в посока от първо и второ до трето поколение, също предполага конкретни инициативи на общностно ниво, и същевременно строгото им спазване и доразвитие в актовете на националните правни системи. Принципно насочен към въпросите на заетостта и социалната защита, както и към приспособяването на европейския социален модел към предизвикателствата на цифровото общество, социалният стълб е установен и като нормативна рамка за еволюцията в развитието и отстояването на базисни човешки права чрез подкрепа за справедливи и достойни форми на реализиране правото на труд. В духа на тенденция му да служи като ориентир за справедливо функциониращи пазари на труда и социални системи, същият затвърждава общностното разбиране за достойно упражняване правото на труд при съответна на него защита на личните данни в контекста на заетостта.

В посочените аспекти са и множество актове на общностите институции, насочени към защита личността на работещите в условията на агресивна цифровизация на работните процеси и нуждата от упражняване на контрол при изпълнение на трудовите функции. В този смисъл широк спектър от мерки се разгръщат по посока гарантиране и защитаване правото на безопасността на работниците в условията на цифровата революция, създаваща качествено различни по естеството си заплахи за личността и патологии, особено типични за работещи от разстояние лица. В тази връзка например е прието¹¹⁸, че „социалният диалог на европейско, национално и секторно равнище е полезният инструмент, за да се разгледа по-подробно дали и доколко здравето и личният живот на работещите се нуждаят от допълнителна защита във времена на повсеместна цифрова мобилна комуникация и какви мерки са

на заетостта и растежа в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г. се подписва Междунституционалната прокламация между ЕК, Съвета и ЕП. 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 принципите са отчетени също така съответните конвенции, препоръки и свързани протоколи на Международната организация на труда (МОТ) и Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания.

¹¹⁸ Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“ (2017/C 434/06).

подходящи в това отношение.“ Като средства за предотвратяването им се посочва напр. т.нар. право на откъсване от работната атмосфера, признато във Франция и прилагано в някои секторни и фирмени колективни трудови договори в определени държави от ЕС¹¹⁹. Предстояща насока на развитието на това право е оценяването и доразвитието му на европейско равнище след отчитане необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време, почивките и отпуските, от една страна, и от друга – с оглед прилагане на новия подход и философия на идеята за баланс между професионалния и личния живот. В този смисъл очевидно и безспорно е, че каквито и мерки на контролно въздействие да бъдат прилагани, същите следва да се установяват в границите между нуждата от упражняване на контролно въздействие за изпълнение на трудовите функции и рамките на лична неприкосновеност на индивида. Последното е особено типично за новите видове трудови договори, касаещи работа от разстояние, правата на свободата на личния живот и професионалната анагажираност са все още в процес на установяване както като рамка, така и като адаптивност към правния модел.

Трайна тенденция на общностно ниво е и засилената активност на институциите по изготвяне на **етични рамки при използването на изкуствен интелект**, включително и такъв, свързан с прилагане на контролни механизми.¹²⁰ Така в Резолюция на Европейския парламент относно всеобхватната европейска промишлена политика в областта на изкуствения интелект и роботиката (2018/2088(INI), 12 февруари 2019 г.¹²¹, изрично се акцентира на нуждата от създаване на етични правила, гарантиращи развитието на ориентиран към човека, отчетността и прозрачността на системите за вземане на решения ИИ. В този смисъл и не без основание се

¹¹⁹ Във Франция е приет закон за правото на откъсване от работната атмосфера, а в Италия тече дебат по този въпрос и е признато в някои колективни договори.

¹²⁰ Предложение за резолюция на европейския парламент, съдържащо препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL), изготвено въз основа на доклад от 27.01.2017 г., Съобщението Изкуствен интелект за Европа до Европейския парламент, Съвета, Икономическия и социален комитет и комитета на регионите, COM(2018) 237 final, Бялата книга за ИИ – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020) 65 final) и др.

¹²¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_BG.html.

изразява безпокойство относно използването на приложения с ИИ, включително и свързани с разпознаване по лице и глас, в програми за т.нар. „емоционално наблюдение“, т.е. наблюдение на психичните състояния на работниците с разбирането, че „тези програми са присъщо противоречащи на европейските ценности и норми, защитаващи правата и свободите на физическите лица.“

Основните насоки, ориентирани към създаването на адекватни етично-правни рамки, са подчинени изцяло на разбирането, че действията и приложенията за изкуствен интелект следва да бъдат в съответствие с етичните принципи и съответното национално право, правото на Съюза и международното право. Ако ги разгледаме през призмата на трудовото право и работодателския контрол можем да ги обобщим в следните аспекти:

1. интегриране на принципите за сигурност и защита на неприкосновеността на личния живот още при проектирането на политики, свързани с роботиката и изкуствения интелект, при стриктно спазване правото на защита на личния живот и правото на защита на личните данни, предвидени в членове 7 и 8 от Хартата на основните права и в член 16 от Договора за функционирането на Европейския съюз;

2. процедурите за обработка на данни следва да са в съответствие с действащото законодателство, поверителността, анонимността, справедливото третиране, неприкосновеността на личния живот и защитата на данните;

3. ревизия на правилата, принципите и критериите по отношение на използването на камери и датчици в съответствие с правната рамка на Съюза за защита на данните;

4. всяка бъдеща регулаторна рамка на ЕС относно ИИ следва да осигурява неприкосновеността на личния живот и поверителността на съобщенията, защитата на личните данни, включително принципите на законосъобразност,

справедливост и прозрачност, личната безопасност и други основни права, като правото на свобода на изразяване на мнение и на информация;

5. особено важно при прилагане на контролни мерки ни се струва подчертаването на изискването за ясно, недвусмислено и информирано съгласие от страна на лицата при едновременно и насрещно изискване за спазване на поверителност, анонимност, справедливо третиране, както и унищожаване на свързани лични данни;

6. гарантиране, че съгласието, дадено от субекта на данните, ще генерира данни само за предвидените цели.

Предложенията ни в тази насока на ниво въвеждане на трудовоправни принципи и в частност – въвеждане на практики и норми във вътрешнонормативните актове, могат да бъдат обобщени в следните направления:

1. въвеждане на строга и императивна правна рамка за нивото на допустим вътрешен контрол с използването на технологични средства в съответствие в общите европейски документи и в Общия регламент относно защитата на данните,

2. установяване в правилата на вътрешния ред и съответните им етични харти процедури за формите на контрол с помощта на изкуствен интелект в границите на оптимален предвид нуждите на контролното въздействие аспект, с възможно включване в индивидуалните и колективните трудови договори;

3. стриктно спазвано адекватно ниво на социален диалог при установяване, прилагане и използване на данни при прилагани от работодателя форми на текущ контрол;

4. съответно на контролния механизъм ниво на информиране на работника за прилаганите форми с гарантирана защита на личните данни и недопускане на приложението им при отсъствие на съгласие;

5. въвеждане принцип на етичност в електронното общуване и дигиталната среда като цяло, в осъществяването на контрол върху служебна кореспонденция с насрещни ангажименти по недопускане на злоупотреба с информация, разпространяване на сведения и данни;

6. стриктно спазване на отстоявания принцип за баланс между професионалния и личния живот и недопускане осъществяване на контролно въздействие, поставяне на задачи и контролиране на изпълнението им в рамките на установените периоди на почивка. Последното следва да се гарантира дори и при трудови договори за работа от разстояние и в общия случай чрез вътрешноведомствени правила и практики, гарантирани включително и чрез браншови и отраслови споразумения със социалните партньори. В настоящия момент са нужни законодателни промени, целящи ясна регулация на границите на вътрешен работодателски контрол с оглед защита правата на работниците и служителите и създаване на гаранции за ненамеса в личния им живот. Тенденциите на засилена активност на европейско ниво са факт и безспорно са следващата стъпка и предизвикателство пред българския законодател. В тази посока следва да се извърши актуализация на трудовоправните източници, която да обхване актовете на различните йерархични нива, започвайки от основният общ акт в трудовото право – КТ, и достигайки до вътрешните актове на работодателя. На законово ниво считаме, че следва да се направи допълнение с нови трудовоправни принципи, уреждащи отношенията в дигитална среда, както и да се въведат нови субективни задължения и за двете страни по трудовото правоотношение, при неспазването на които да се задействат механизмите на търсене на отговорност.

В тази връзка са и направените предложения *de lege ferenda* за въвеждане на принципи на „етичност в дигитална среда“, „оптималност на вътрешния контрол“, информираност и предварително съгласие, използване на данни изключително за нуждите на контрола и др.

Контролът за спазване на трудовото законодателство е тематика с изключително важно значение както за всяка от страните по трудовото правоотношение, така и за нормалното развитие на трудовите правоотношения в страната. Предвид това законодателят регламентира този правен институт с императивни норми и регламентира разнообразни форми и механизми за неговото осъществяване. Заложената цел на контрола за спазване на правната уредба на трудовите правоотношения е посредством него да се осигури „свобода и закрила на труда“ (чл. 1, ал. 3 от Кодекс на труда). Именно трудът и неговото полагане в достойни условия следва да бъде в центъра на отношенията между страните.

В правната теория тематиката е изследвана в различните и аспекти¹²², като тези разработки показват както развитието на института, така и проблемите, които възникват при неговото приложение в различните етапи и с динамиката на обществените отношения.

В периода на дигитализация, навлязла във всички сфери на обществените отношения, тематиката за контрола се поставя в правната литература, пречупена през тази призма. Авторите отчитат не само положителните тенденции, но и рисковете и респективно правните предизвикателства пред законодателя за актуализация на нормите с цел защита на субективните трудови права на страните в трудовоправната връзка¹²³. Във фокуса на настоящото изследване е един от видовете контрол, а именно – работодателският контрол в контекста на дигитализацията.

¹²² Андреева, А., Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ, Бургас: Бургаски свободен университет, с. 243-258

Андреева, А., Йолова, Г. (2011). Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Варна: Наука и икономика, с. 258.

Андреева, А., Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на *труд*. // Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината. Сборник доклади. Варна, Наука и икономика, с. 65-79

¹²³ Александров, А. (2011) Използването на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. // Труд и право, №10, с. 5-10.

Работодателският контрол се основава на правни източници от различен вид и с различна йерархична сила. Тенденция в съвременното трудово право е разширяването на свободата и ненамесата на държавата в отношенията между равнопоставените страни на трудовоправната връзка. Същевременно обаче, отчитайки предмета на регулиране, когато говорим за контрол, е невъзможно неговото правилно осъществяване без императивни рамки, в които той да се разпростре. В общия държавен източник – Кодекса на труда, се съдържат норми, относими към видовете контрол, като те не са систематизирани само и изключително на едно място. Най-детайлна е уредбата на контрола, която се съдържа в Глава деветнадесета: Контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност¹²⁴ за неговото нарушаване. Акцент в нея е поставен върху външния контрол, осъществяван от компетентните органи спрямо спазване на задълженията на работодателите. Този подход считаме за правилен, предвид потребността от императивна намеса в хипотези на нарушаване на трудовото законодателство от страна на „по-силната“ страна в трудовото правоотношение. Същевременно вътрешният работодателски контрол е сравнително слабо законово уреден. По този начин законодателят е целял да запази свободата на отношенията между страните и да даде възможност в недържавни източници да се регламентират спецификите на контролната дейност за всеки един работодател. В тази връзка нормата на чл. 181, ал. 1 от КТ урежда правомощието на работодателя да приема правилник за вътрешния трудов ред, който подлежи на съгласуване с представителите на работниците и служителите. Тоест предвид предоставената вътрешно нормотворческа свобода на работодателя да регулира трудовия процес, респективно механизма и мерките за спазване на трудовата дисциплина, той би могъл да включи безпрепятствено и осъществяването на контрол посредством нови технологични средства. С тяхна помощ се обезпечава стриктното спазване

¹²⁴ Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. (2020). Административно право и процес. Варна: Наука и икономика.

на отделните елементи от съдържанието на трудовото правоотношение и по-конкретно изпълненията на задълженията на работниците и служителите. Пример за това са въвеждането на биометрични системи (с анализ на пръстови отпечатащи, ирис, вени и др.), видеонаблюдение на мястото на работа, контрол на работата в интернет, контрол на кореспонденцията и др. Взети в своята съвкупност тези мерки на контрол са допустими предвид липсата на законови ограничения и зависят от волята и възможностите на работодателите за тяхното въвеждане. Възниква обаче въпросът създава ли българското трудово право достатъчно гаранции за запазване на субективните права на по-слабата страна – работника или служителя. Тази тенденция е особено обезпокоителна предвид навлизането на дигитализацията и изкуствения интелект (ИИ)¹²⁵ във всички сфери на простиране на труда и ако в някои дейности с повишен риск въвеждането на засилени контролни механизми за спазване на трудовата дисциплина е потребно, дали това се отнася за всяка една трудова дейност и докъде се разпростират пределите на работодателската власт.

В тази посока на анализ и разсъждения можем да заключим, че към настоящият момент КТ не съдържа директни норми, указващи границата на работодателския контрол. За постигане на оптимален баланс с оглед защита на интересите и на двете страни се ползват механизмите на съвместно изготвяне на вътрешните актове или най-малкото съгласуваност на Правилника за вътрешния трудов ред. Това обаче не е достатъчно т.к. работодателят може да преодолее това, залагайки принципни положения в него и детайлизирайки реда в друг вид актове, неподлежащи на съгласуване с представители на работниците и служителите.

¹²⁵ 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, University of Ruse, Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 74-77.

В такава ситуация нормата, която поставя границата на допустим контрол, е чл. 127, ал. 2 от КТ, а именно – вмененото задължение на работодателите да пазят достойнството на своите работници и служители.

Както беше посочено, в определени дейности работодателят е длъжен да въведе засилени мерки на контрол и тези му ангажменти произтичат от специални нормативни актове. В тези случаи не може да се коментира въпросът за преминаване на граници, предвид законосъобразното въвеждане на контролните мерки. В останалите случаи обаче, когато трудовият процес не е от естество, изискващо такъв контрол, работодателят, като носител на работодателската власт, сам преценява какви мерки да въведе. Към настоящия момент липсва единна практика, респективно указания на компетентни органи (инспекция по труда, КЗЛД и др.) за регулиране на този процес.

С оглед на това считаме, че е необходимо в общото трудово законодателство да се въведе правен принцип на „оптимално допустим“ вътрешен контрол, кореспондиращ със задължение на работодателя при въвеждане и регламентиране на мерки за контрол, осъществявани с технологични средства, това да става само съгласувано с представители на работниците и служителите.

По този начин, поставяйки общата рамка, в КТ ще се предостави и възможност, съответно основание при превишаване на работодателския контрол, да се сигнализираат контролните органи за преустановяването му.

Темата за работодателския контрол в контекста на дигитализация на труда поставя множество въпроси, които националният законодател тепърва предстои да реши и съответно – да реципира и актуализира в съответните трудовоправни актове. Както е очевидно, налице е сериозно предизвикателство не само пред трудовоправните, но и като цяло пред базисните правни принципи, очертаващи рамките на правата и границите на ненамеса в индивидуалните свободи на личността.

В тази връзка, а и с оглед предстоящите за развитие механизми, които са повече от належащи за съвременното законодателство, могат да бъдат направени някои **изводи, обобщения и предложения.**

От една страна е видна липсата на достатъчна адекватност на нормите на българското трудово законодателство относно новите, прилагани като практика, форми на работодателския контрол, често преминаващи правно допустимите граници на личната сфера на работниците и служителите. В този смисъл налице е една налагаща спешно преосмисляне потребност от въвеждането на нови принципи на контрола в общото трудово законодателство с цел урегулиране на съвместна дейност по въвеждане на контролни средства с участието на работещите лица.

В тази насока, можем да очертаем следните по-важни към **момента предложения:**

- Необходимост от очертаване, дори и в начална базисна рамка, на адекватни правни механизми за очертаване на допустими граници както на ниво кодифицирания акт, така и като изискване към вътрешноведомствените правилници при прилагане на съвременни форми на контрол.
- Очертаване първоначално чрез общи правни рамки, а впоследствие – и чрез конкретни нормативни механизми, формите на работодателски контрол в аспектите, ненакърняващи основни човешки свободи и граници на индивидуалните права. В посочения смисъл се предлага и приемане принципа на „оптимален работодателски контрол“, разбран като контрол, прилаган единствено в границите и за нуждите на конкретната цел – изпълнение на служебно задание и в рамките на работното време.
- Регламентиране на форми за широка и на различни нива съгласуваност между отделните партньори – синдикални, сдружения на работници и други браншови организации, с цел постигане на съгласуваност в

механизмите и недопускане на едностранчивост в установяването на различни форми на дигитална проследимост.

- Правно очертани и гарантирани компетенции на контролните органи, функциониращи служебно или по жалби на лицата, в случай на неправомерен като форми и време работодателски контрол чрез информационни технологии. Очевидно е, че към настоящия етап все още се касае за първоначални стъпки и процеси към една нова и надяваме се, успешна законодателна гъвкавост, относно непознати до момента елементи на работодателска правоспособност в нейните контролни аспекти. Същевременно не следва да се забравя, че въвеждането им е сериозно предизвикателство към правния ред и в по-широк аспект – към правопорядъка въобще на установени граждански права и свободи. В посочения смисъл предприемането на мерки за очертаване на формите и границите на контролна дейност не следва да изостава от традиционните правни ценности и философията на правната етика, утвърждаващи благополучието на свободата като основно благо на всяка правова държава.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА
ДИГИТАЛИЗАЦИЯ, РАБОТОДАТЕЛСКИ КОНТРОЛ И
СУБЕКТИВНИ ТРУДОВИ ПРАВА

§ 4. 1. Мерки от страна на работодателя за гарантиране качеството на работната сила в дигитална среда

Гарантирането качеството на труд и ефективното престиране на работна сила е една от качествените трансформации на дигиталната среда. Обективните и динамични промени както във формите на работната сила, така и в начина на осъществяване на заетост безспорно са и следва да се търсят в навременни и адекватни стратегически политики, търсещи актуална нормативна рамка и решения на класически трудовоправни институти, права или задължения на субектите на трудовоправната връзка¹²⁶. В тази насока са и редица общностни политики, касаещи насоченост и утвърждаване на модели за нова ефективност и качество на престиране на труда: Eurofound (2017); Нестандартни форми на заетост: последни тенденции и бъдещи перспективи; Информационен документ за конференцията на естонското председателство на тема „Бъдещето на труда: ролята на цифровизацията, 13 – 14 септември 2017 г. ОИСР (2016); Иновативно образование и образование за иновации: силата на цифровите технологии и умения, Париж. ЕИСК (2017); Ролята и перспективите на социалните партньори и други организации на гражданското общество в контекста на новите форми на заетост, проучвателно становище, ЕИСК (2017); Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите, проучвателно становище; Бялата книга за ИИ – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020) 65 final) и придружаващия я доклад относно рамката за безопасност и отговорност, както

¹²⁶ Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. // De Jure, В. Търново: ВТУ Св. Св. Кирил и Методий, 11, 2020, 1(20), с. 11 - 18.

и най-актуалните – Предложение за директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (Европейска комисия, 9 декември 2021 г.), Нови форми на труд: Заключение на Съвета (съобщение за медиите, 13 юни 2019 г.); Права на работещите през платформи: Съветът постига съгласие по позицията си (съобщение за медиите, 12 юни 2023 г.); Права на работещите през платформи: Съветът и Парламентът постигат споразумение (съобщение за медиите, 13 декември 2023 г.); Предложения на Комисията за подобряване на условията на труд на хората, работещи през цифрови трудови платформи (Европейска комисия); Работа през платформи (Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд).

В Нови форми на труд – Заключение на Съвета се акцентира на необходимостта от правилното разбиране, че възникващите нови форми на труд допринасят за социалното приобщаване, но и поставят сериозни предизвикателства пред традиционната организация на труда и предоставянето на адекватна защита на работещите.

Особено ясно се очертават новите модели на следване на нормативна – общностна и национална, рамка **предвид координация на правилата за работа и контрол при работещите през цифрови платформи, при които ясно е установено презумирано по закон трудово правоотношение.**¹²⁷ Съгласно Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа, публикувано на 7.07.2023 г.¹²⁸ работата през платформа¹²⁹ се извършва от физически лица чрез цифровата инфраструктура на цифрови трудови платформи, които предоставят услуга на своите клиенти, осъществявана както изключително

¹²⁷ Съгласно Член 4 от Директивата се въвежда законова презумпция, съгласно която „Освен ако държавите членки не предвидят по-благоприятни разпоредби съгласно член 20, отношението между цифрова трудова платформа и лице, извършващо работа през платформа чрез тази платформа, по законова презумпция се счита за трудово правоотношение, когато цифровата трудова платформа контролира и ръководи извършването на работата от това лице.

¹²⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.

¹²⁹ Андреева, А., Йолова, Г. (2022). Трудови и осигурителноправни аспекти на работата през платформа – предизвикателства и възможни законодателни решения. // Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies, Варна: Сдружение Креативно пространство, 2022, 2, 35-52., ISSN(печатно) ISSN 2738-8719.

онлайн чрез електронни инструменти („онлайн работа през платформа“), така и по хибриден начин, съчетаващ процес на онлайн комуникация с последваща дейност във физическия свят („работа през платформа на място“).

В този смисъл в чл. 2 от Директивата се извеждат определения за цифрова трудова платформа, работа през цифрова платформа и лице, извършващо работа през платформа. Така се приема, че „цифрова трудова платформа“ означава всяко физическо или юридическо лице, предоставящо услуга, която отговаря на всяко от следните изисквания: а) тя се предоставя, поне отчасти, от разстояние чрез електронни средства, като например уебсайт или мобилно приложение; б) тя се предоставя по искане на получател на услугата; в) тя включва като необходим и съществен елемент организацията на работата, извършвана от отделни лица срещу заплащане независимо дали тази работа се извършва онлайн, или на определено място; г) тя включва използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения.

За „работа през платформа“ се приема, че това означава всяка работа, организирана чрез цифрова трудова платформа и извършвана в Съюза от физическо лице въз основа на договорни отношения между цифровата трудова платформа и физическото лице или посредника независимо дали съществуват договорни отношения между физическото лице, или посредника и получателя на услугата.

Същевременно се приема, че „лице, извършващо работа през платформа“ е всяко лице, извършващо работа през платформа независимо от естеството на договорните отношения или от тяхното определяне от участващите страни, а „работник през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, което има трудов договор или за което се счита, че има трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда.

В Директивата се въвеждат и три типизирани цели, базисни за урегулиране на този вид труд, в частност – да се гарантира, че хората, работещи

през платформи, имат или могат да получат правилния трудов статус с оглед на действителните им правоотношения с цифровата трудова платформа и да получат достъп до приложимите трудови права и права на социална закрила, да се гарантира справедливост, прозрачност и отчетност при управлението чрез алгоритми в контекста на работата през платформа, да се повишат прозрачността, проследимостта и осведомеността за развитията в работата през платформи и да се подобри прилагането на приложимите правила за всички хора, работещи през платформи, включително за тези, които извършват трансгранична дейност.

Като се акцентира на разбирането, че работещите през цифрови платформи следва да се считат за такива, ако отговарят на два от общо пет показателя, в това число: горни граници на паричната сума, която работещите могат да получат и надзор на тяхното изпълнение, включително по електронен път, то ясно очертаните и като изисквания за признаване на статута и като правила за контрол на качеството са сведени до следните аспекти:

1. **Ръководство и контрол** – под понятието „контролира и ръководи“ се разбира, че било по силата на приложимите общи условия, на практика и в рамките на съществуващото правоотношение, са изпълнени поне три от следните критерии:

а) цифровата трудова платформа определя горните граници за размера на възнаграждението;

б) цифровата трудова платформа изисква от лицето, извършващо работа през платформа, да зачита специфични правила по отношение на външния вид, поведението спрямо получателя на услугата или извършването на работата;

в) цифровата трудова платформа упражнява надзор върху извършването на работата, включително с електронни средства;

г) цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да избира работното си време или периодите си на отсъствие;

га) цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез

санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да приема или отказва задачи;

гб) цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да използва подизпълнители или заместници;

д) цифровата трудова платформа ограничава възможността за изграждане на клиентска база или за извършване на работа за трети лица.

2. Използване на автоматизирани системи на наблюдение и информираност на работещите за тях – тук се възприема разбирането, че цифровите трудови платформи следва да информират лицата, извършващи работа през платформа, за **използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения**. Тази информация следва да се отнася до точно определени компоненти, а именно: а) по отношение на автоматизираните системи за наблюдение – факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане, както и категориите действия, които се наблюдават, оценяват или за които се събират данни от тези системи, включително оценка от получателя на услугата; б) по отношение на автоматизираните системи за вземане на решение: факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане, категориите решения, които се вземат или подпомагат от такива системи, основните параметри, които тези системи отчитат, и относителната важност на тези основни параметри в автоматизираното вземане на решения, включително начина, по който личните данни или поведението на лицето, извършващо работа през платформа, оказват влияние върху решенията, както и основанията за решенията, с които се ограничава, спира или прекратява профилът на лицето, извършващо работа през платформа, или се отказва възнаграждение за извършена от него работа, както и за решенията относно неговия договорен статус или за всяко решение с подобни последици.

В този смисъл ефективни варианти на контрол за престиране на труда в електронна среда са и биха били следните параметри:

- контрол върху разпределението или зачисляването на задачите,
- контрол върху условията на труд и ограничения при избора на работно време,
- ограничения на свободата им да организират работата си и правила относно техния външен вид или поведение,
- алгоритми за управление на човешките ресурси.

3. **Използване на цифров алгоритъм** – в този смисъл особено важен инструмент за гарантиране качеството на работната сила е цифровият алгоритъм, прилагането на който следва да се осъществява при изричното изискване работещите да бъдат информирани за използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, както и забраната тези алгоритми да обработват определени категории лични данни, в частност – личните данни относно емоционалното или психологическото състояние на работещите чрез платформи; данните, свързани с частни разговори; данните за прогнозиране на действителна или потенциална синдикална дейност; данните, използвани за установяване на расов или етнически произход, миграционен статут, политически възгледи, религиозни убеждения или здравен статус на работника; биометричните данни, различни от данните, използвани за удостоверяване на автентичността. Цифровите алгоритми при контролиране на труда могат да са свързани със следните автоматизирани системи:

- автоматизирани системи за разпределяне на задачи, даване на инструкции, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции;
- автоматизирани системи, използвани за вземане или подпомагане на решения, които засягат съществено условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, включително достъпа им до възлаганите задачи, техните доходи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, техните повишения и техния договорен статус, в т.ч. ограничаването, спирането или прекратяването на техния

профил;

- „автоматизирани системи за наблюдение“ като системи, които се използват за събиране на лични данни за лицата, извършващи работа през платформа, за надзор или за оценка на извършването на тяхната работа чрез електронни средства;
- строг надзор върху извършването на работата, включително чрез задълбочена проверка на качеството на резултатите от работата на лицата, извършващи работа през платформа. Това включва оценка или редовно отчитане на извършването на работата или напредъка на работата, която може да бъде извършена и чрез електронни средства, като например наблюдение с камери, проследяване на местоположението, отчитане на броя на натискането на клавишите на клавиатурата, заснемане на екрана или използване на други функции на компютрите или смартфоните.

В този смисъл очевидно и безспорно е, че каквито и мерки на контролно въздействие да бъдат прилагани, същите следва да се установяват в границите между нуждата от упражняване на контролно въздействие за изпълнение на трудовите функции и рамките на лична неприкосновеност на индивида. Последното е особено типично за новите видове трудови договори, касаещи работа от разстояние, при които правото на свободата на личния живот и професионалната ангажираност са все още в процес на установяване както като рамка, така и като адаптивност към правния модел.¹³⁰

В исторически аспект правилата за осъществяване на контрол върху трудовия процес са предмет на множество европейски политики – Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролите и отговорностите“

¹³⁰ Nedyalkova, P., Andreeva, A., Yolova, G. (2021). Digitalization and the New Legal and Economic Challenges to Employers in Implementing Internal Control. Economic Studies [Икономически изследвания], Sofia : Economic Research Institute Bulgarian Academy of Sciences, 30, 2021, 5, 158-175., ISSN(онлайн) 0205-3292.

(2017/C 434/06), Предложение за резолюция на Европейския парламент, съдържащо препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), изготвено въз основа на доклад от 27.01.2017 г., Съобщението Изкуствен интелект за Европа до Европейския парламент, Съвета, Икономическия и социален комитет и комитета на регионите, COM(2018) 237 final, Бялата книга за ИИ – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020) 65 final) и др. В Резолюцията на Европейския парламент относно всеобхватната европейска промишлена политика в областта на изкуствения интелект и роботиката (2018/2088(INI)), 12 февруари 2019 г., изрично се акцентира на нуждата от създаване на етични правила, гарантиращи развитието на ориентиран към човека, отчетността и прозрачността на системите за вземане на решения ИИ. В този смисъл и не без основание се изразява безпокойство относно използването на приложения с ИИ, включително и свързани с разпознаване по лице и глас, в програми за т.нар. „емоционално наблюдение“, т.е. наблюдение на психичните състояния на работниците с разбирането, че „тези програми са присъщо противоречащи на европейските ценности и норми, защитаващи правата и свободите на физическите лица“. Същевременно в хода на развитие на бъдещи принципи и правила никога не следва да се пренебрегва, а винаги да се намира съответствие с Регламент (ЕС) 2018/1807 на Европейския парламент и на Съвета относно рамка за свободното движение на нелични данни в Европейския съюз, 14 ноември 2018 г., както и Общия регламент относно защитата на данните с цел гарантиране висок стандарт за защитата на личните данни с адекватно прилагани мерки по подразбиране.

Очевидно е, че изграждането на цялостна, трайно установена и прилагана нормативна рамка, гарантираща регулиран и охраняващ свободите и достойнствата на личността контролен механизъм е тепърва стартиращ процес – както на европейско, така и на последващо национално ниво. Безспорен факт е обаче, че навлизането на дигитализацията в трудовите процеси, от една страна, решително повишава възможностите и методи за контролни мерки и

механизми, прилагани от работодателите, но от друга – е изключително уязвима от гледна точка свободите на личността сфера за адекватно нормиране и справедлива правна рамка.

На нивото на националното трудово законодателство по-характерните рамки на нестандартна трудова заетост и реципираните в тях правила най-ясно се илюстрират в спецификите и характеристиките на договора за работа от разстояние, уреден в Раздел VIII "б": Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) КТ. Определяна като доброволна форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя, работата от разстояние е характерна форма на престиране на труд чрез използване на ИКТ, специфицирана с особени характеристики на правата и задълженията на субектите на трудовоправната връзка. Така вменени в задължение на работодателя са осигуряване на:

1. необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му;
2. програмно (софтуер) осигуряване;
3. техническа профилактика и поддържане;
4. устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност;
5. защита на данните;
6. информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние;
7. система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това; в тези случаи задължително се зачита правото му на лично

пространство;

8. други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор;

9. здравословни и безопасни условия на труд – като информира работещите за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи и едновременно с това гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение работни места за извършване на работа от разстояние, които отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му.¹³¹

Същевременно, за разлика от класическото трудово правоотношение, работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, сами определят почивките в работното си време в съответствие с разпоредбите на този кодекс, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с прилагането им подзаконови нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор, но ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

¹³¹ Контролът за правилното прилагане и спазване на изискванията и нормите за здравословни и безопасни условия на труд се осъществява, както следва:

1. работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат право сами да поискат посещение на работното им място със заявление до съответната дирекция „Инспекция по труда“;
2. работодателят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място в рамките на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие.

Прекият контрол върху качеството на труда се установява в следните разпоредби:

1. Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

2. В индивидуалния и/или колективен трудов договор се уговарят условия за предотвратяване на злоупотреба от страна на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, с предоставените му оборудване, интернет и комуникационни връзки. Извън пряката си работа работникът или служителят може да ги използва в рамките на разумното и добрите нрави.

3. Работодателят осигурява предварително писмена информация на работника или служителя за отговорността и санкциите при неспазване на установените правила и изисквания, в т.ч. за защита на служебните данни, която е неразделна част от индивидуалния му трудов договор.

4. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.

5. Стандартите за натовареност и извършване работата на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, са еднакви с тези на работниците или служителите, които работят в помещенията на работодателя.

6. Действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за достоверността на данните.

Струва ни се резонно правилата за работа през цифрова платформа и методиките за наблюдение, взимане на решения и разпределяне на задачи да се прилагат по аналогия и към договора за работа от разстояние, извън

установените в чл. 107и КТ¹³².

В частност това следва да са правилата за въвеждане и прилагане при пълно спазване правилата за обработка на данни на:

- автоматизирани системи за разпределяне на задачи, даване на инструкции и указания, за оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции;
- Автоматизирани системи, свързани с контрол на работното време, неговото разпределение и отчитане, както и за надзор и оценка на извършването на работата чрез електронни средства;
- системи за надзор върху извършваната работа, включително чрез електронни средства за проследяване на местоположението или заснемане на екрана.

§ 4.2. Дигитализация и отражения върху правата на работниците и служителите

Новата визия на дигитална Европа, базирана на Стратегията за цифровото бъдеще на Европейския съюз и Стратегията за създаването на единен пазар на данни, съвсем безспорно обвързва успеха на цифровия преход с изискването новите технологии да бъдат използвани в духа на традициите за укрепването на демократичните, гражданските и социалните ценности. В този смисъл нееднократно и трите ключови цели при създаване на общо европейско законодателство в цифровата област се очертават в следните насоки: технологии, които работят за хората, справедлива и конкурентна икономика, отворено, демократично и устойчиво общество.¹³³

Повече от безспорно е, че дигитализацията на трудовите правоотношения

¹³² (7) Работодателят осигурява предварително писмена информация на работника или служителя за отговорността и санкциите при неспазване на установените правила и изисквания, в т.ч. за защита на служебните данни, която е неразделна част от индивидуалния му трудов договор.

¹³³ Андреева, А., Йолова, Г. (2021). Екосистема на доверие при използване на изкуствен интелект в трудовите отношения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 4-та национална научна конференция, 22 октомври 2021 г., Варна: Наука и икономика, 364-375, ISSN(печатно) 2603-5073.

радикално трансформира както някои базисни трудови права, така и спецификите на полагане на труда, касаещи една рискова работна среда с повишен контрол и характерна вече „култура на свързаност“, трайно нарушаваща личното пространство на индивида, от една страна, и границите на работното време и почивките, от друга.¹³⁴ Същевременно се касае за един нарастващ процес на уязвимост на данните и спецификата на тяхното използване за нуждите на работодателският контрол¹³⁵.

Още в Предложението за Резолюция на Европейския парламент, съдържащо препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), изготвено въз основа на доклад от 27.01.2017 г., са формулирани и предложенията за конкретни етични принципи на разработващите и ползващи ИИ – в частност приобщаване, отчетност, безопасност, обратимост, неприкосновеност на личните данни и зачитане на основните права, извличане на максимални ползи при минимизиране на възможните вреди. В последния случай основателно се акцентира на разбирането, че „обикновено рискът от вреда не следва да бъде по-голям от този в нормалния живот, т.е. хората следва да не бъдат изложени на рискове, които са по-големи от или са в допълнение към тези, на които са изложени при обичайния си начин на живот. Експлоатацията на системата за роботика следва винаги да се основава на задълбочен процес на оценка на риска, който следва да се основава на принципите на предпазните мерки и на пропорционалността.“

¹³⁴ 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*, 21 - 22 June 2019, University of Ruse, Bulgaria : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 2019, 74 - 77, ISBN(печатно) 978-1-4503-7149-0; Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2022). On the Boundary Between Rest Time and Working Hours in a Digital Environment. // *Digital Economy, Business Analytics, and Big Data Analytics Applications. Conference proceedings*, Cham : Springer Publ., 2022, 733-739 (Book Ser. Studies in Computational Intelligence; 1010), ISSN(печатно) 1860-949X, ISSN(онлайн) 1860-9503, ISBN(печатно) 978-3-031-05257-6, ISBN(онлайн) 978-3-031-05258-3.

¹³⁵ Andreeva, A., Yolova, G. On Humanizing Work in the Digital Age : Chapter 11. Redefining Global Economic Thinking for the Welfare of Society : [Monography], Hershey, Pennsylvania, USA : IGI Global Publ, 2022, pp. 178-196 (Advances in Finance, Accounting, and Economics (AFAE) Book Series), ISSN(печатно) 2327-5677, ISSN(онлайн) 2327-5685, ISBN(печатно) 978-179-988-259-6, ISBN(онлайн) 978-179-988-260-2; Serafimova, D., Andreeva, A., Yolova, G. (2022). Exercising the Right to Work and Employer's Authority - Challenges and Possible Solutions in The Digital Age. New Trends and Best Practices in Socioeconomic Research : V International Science Conference SER 2022, September 12 th-14 th, 2022, Igalo (Herceg Novi), Montenegro, Podgorica, Montenegro : Economic Laboratory for Transition Research, 2022, 47-48., ISBN(онлайн) 978-9940-673-18-5.

Качествено нов дебат по решителна законодателна реакция се постави с Бялата книга за ИИ – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020) 65 final) и придружаващия я доклад относно рамката за безопасност и отговорност. 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 работи, но при обща цел – справедливост, недискриминационност, разумни мерки за гарантиране, че използването на системите на ИИ няма да води до резултати, които пораждат забранена дискриминация. Още там се подчертава разбирането, че „използването на ИИ крие опасност от нарушаване на основните права, включително свободата на словото, свободата на събранията, човешкото достойнство, принципа на недискриминация на полова, расова или етническа основа, на основа на вероизповедание или религия, увреждания, възраст или сексуална ориентация, според случая в различните области, защитата на личните данни и личния живот или правото на ефективна съдебна защита и справедлив съдебен процес, както и защитата на потребителите. Тези рискове могат да се дължат на недостатъци в цялостното проектиране на системите с ИИ (включително по отношение на човешкия надзор) или на използването на данни без коригиране на потенциална необективност (например системата се обучава само или предимно с данни за мъже, което води до неоптимални резултати по отношение на жените)“.

В тази насока по-характерни и ясни ангажименти, свързани със защитата на базисни трудови права, следва да се установяват на нивото на *гарантиране и защита правото на безопасните и здравословни условия на труд, социална закрила и защита на трудовите права, защита на данните и спецификите на тяхната обработка, ясни правила за спазване, отчитане и защита правото на почивка и граници на работното време.*

Повече от безспорно е, че дигитализирането на трудовоправните връзки генерират проблем с повишено ниво на риск както в общото разбиране за здравословни и безопасни условия на труд, така и предвид повишеното психическо напрежение на работещите.¹³⁶ Като дефинира в своето съобщение „Изкуствен интелект за Европа“ до Европейския парламент, Съвета, Икономическия и социален комитет и комитета на регионите, Комисията представи едно първо определение за ИИ - COM(2018) 237 final, в което приема, че „наименованието „изкуствен интелект“ (ИИ) се използва за системи, които показват интелигентно поведение, като анализират своята среда и – с известна степен на самостоятелност – предприемат действия за постигане на конкретни цели. Базираните на ИИ системи могат да бъдат изцяло софтуерни – действащи във виртуалния свят (напр. гласови асистенти, софтуер за анализ на изображения, търсачки, системи за разпознаване на глас и лица), а могат и да бъдат внедрени в хардуерни устройства (напр. усъвършенствани роботи, автономни автомобили, дроне или приложения за интернет на предметите).

Това определение беше доуточнено от експертната група на високо равнище, където се доуточнява, че „системите с изкуствен интелект (ИИ) са софтуерни (а вероятно и хардуерни) системи, създадени от хора, които с оглед на дадена сложна цел действат в рамките на физическото или цифровото измерение, като възприемат заобикалящата ги среда чрез събиране на данни, тълкуване на събраните структурирани или неструктурирани данни, обосноваване въз основа на знание или обработване на информацията, получена от тези данни, и вземане на решение за предприемане на най- доброто (добрите) действие (действия) за постигане на дадената цел. Системите с ИИ могат или да използват символно представени правила, или да усвояват цифров модел и могат да адаптират поведението си, като анализират начина, по който средата е засегната от предишни техни действия.“

¹³⁶ Андреева, А., Йолова, Г. (2021). Екосистема на доверие при използване на изкуствен интелект в трудовите отношения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 4-та национална научна конференция, 22 октомври 2021 г., Варна: Наука и икономика, 2021, 364-375, ISSN(печатно) 2603-5073.

Цялостната насока на общностната философия е обобщена чрез посочената от съобщението цел, а именно – да гарантира подходяща етична и правна рамка, която се основава на ценностите на Съюза и е в съответствие с Хартата на основните права на ЕС. Това се предполага по необходимост, като обвързано със създаване на регулаторни рамки относно съществуващите правила за отговорността за продуктите, подробен анализ на възникващите предизвикателства, сътрудничество със заинтересованите страни чрез Европейския алианс за ИИ с оглед на разработване на насоки относно свързаните с ИИ етични въпроси.

Чрез дефиниране на понятието ИИ в единна регулаторна рамка предложенията за резолюции се концентрират върху три основни насоки – принципи при използване на автономни киберфизични системи, в това число и въвеждане на система за регистрация на усъвършенствани работи въз основа на критериите за класификация на роботите, регулаторна рамка, основана на етични аспекти – в частност харта на роботиката и етични правила на ползвателите на ИИ, и не на последно място, разбира се – общи рамки на отговорността.

Още с Директива 89/391/ЕИО на Съвета 23 се въвеждат мерки за насърчаване на подобряването на **безопасността и здравето на работниците на работното място**, включително задължението на работодателите да свеждат до минимум и да извършват оценка на рисковете, свързани със здравословните и безопасни условия на труд. В този смисъл и в Директивата за подобряване условията на труд при работа през цифрови платформи основателно се възприема разбирането, че „тъй като автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения потенциално могат да имат съществено въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците през платформа, цифровите трудови платформи следва да оценяват тези рискове, да преценяват дали предпазните мерки на системите са подходящи за справяне с тези рискове и да предприемат съответните превантивни и защитни мерки. Те следва да избягват използването на такива системи да води до неоправдан натиск върху

работниците или да излага на риск тяхното здраве. За да се повиши ефективността на тези разпоредби, цифровата трудова платформа следва да предостави своята оценка на риска и оценката на смекчаващите мерки на разположение на работниците през платформа, техните представители и компетентните органи¹³⁷.

Аналогично и в Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост – нови политики и развитие на ролята и отговорностите“ (2017/С 434/06) се възприема разбирането, че „социалният диалог на европейско, национално и секторно равнище е полезният инструмент, за да се разгледа по-подробно дали и доколко здравето и личният живот на работещите се нуждаят от допълнителна защита във времена на повсеместна цифрова мобилна комуникация и какви мерки са подходящи в това отношение.“

В тази насока в член 8а „Безопасност и здраве“ на Директивата се въвеждат няколко базисни правила, а именно:

1. Без да се засягат Директива 89/391/ЕИО на Съвета и свързаните с нея директиви в областта на безопасността и здравето на работното място, по отношение на работниците през платформа цифровите трудови платформи следва категорично да се: а) оценяват рисковете от автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения за тяхната безопасност и здраве, по-специално по отношение на възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове; б) оценяват дали предпазните мерки на тези системи са подходящи за установените рискове с оглед на специфичните характеристики на работната среда; в) въвеждат подходящи превантивни и защитни мерки.

2. Цифровите трудови платформи да не използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения по начин, който оказва

¹³⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/bg/pdf>.

неправомерен натиск върху работниците през платформа или по друг начин излага на риск физическото и психическото здраве на работниците през платформа.

Подобни насоки налагат спешни адаптации на националните законодателства, налагащи мерки за гарантиране на безопасна и здравословна работна среда както в сфери на използване на автоматизирани автономни системи, взимащи решения в трудовия процес, така и при използването на автономни системи за наблюдение, контрол и отчитане на труда, съхраняващи психическата безопасност на работещите лица. В тази насока по-конкретно следва да се преосмислят и адаптират ангажиментите на работодателя при работа от разстояние или през цифрови платформи и реалните възможности те да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд в дистанцирана среда на труд без пряк и ежедневен достъп до работните места. В този смисъл в чл. 107 к на КТ е предвидена общата бланка, че работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентирани в българското законодателство и в действащите в предприятието колективни трудови договори, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

Същевременно работодателят е длъжен да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение работни места за извършване на работа от разстояние, които отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му. Общ е и принципът, че работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на

предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи.

Очевидно е, че подобни текстове се налагат от спешни законодателни промени, предвид факта на практическата невъзможност за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в условия на отсъствие на липса на достъп и ежедневен контрол върху работното място, въпреки споделената отговорност¹³⁸ и възможността за работодателски контрол¹³⁹.

В най-конкретен аспект са и разработените **общи принципи за защита на трудовите права и социалната защита**. Така в Директивата основателно се акцентира на разработената широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на правото на Съюза в социалната област, елементи от която следва да се прилагат и към работа през цифрови платформи, за да се гарантира, че лицата, извършващи работа през платформа, имат достъп до **ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита**, включително на обезщетение за претърпените вреди. В този смисъл се възприема общото разбиране, че предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, лицата, извършващи работа през платформа, следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до твърдяно нарушение на правата съгласно настоящата директива.

По-конкретни правила за защита правата на работещите се установяват в **Глава V „Средства за правна защита и прилагане“**, където се възприемат и могат да бъдат обобщени следните по-характерни принципи:

- **Право на защита** – на нивото на което, без да се засягат общите

¹³⁸ Работникът или служителът, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за спазване на политиката на предприятието за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

¹³⁹ Работодателят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място в рамките на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие.

правила на членове 79 и 82 от Регламент (ЕС) 2016/679, държавите членки следва да гарантират, че лицата, извършващи работа през платформа, включително тези, чието трудово или друго договорно отношение е приключило, имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита, включително на обезщетение за претърпените вреди, в случай на нарушения на правата им, произтичащи от настоящата директива. В тази връзка е и установеното правило, че представителите на лицата, извършващи работа през платформа, и правните субекти, които в съответствие с националното право или практика имат законен интерес да защитават правата на лицата, извършващи работа през платформа, могат да участват в съдебни или административни производства за налагане на правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Те могат да действат от името на едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, или в тяхна подкрепа в случай на нарушение на някое право или задължение, произтичащо от Директива, в съответствие с националното право и националната практика, като когато е необходимо за защитата на правата на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на защитата на техните лични данни, цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в член 6, параграф 4 и член 7, параграф 4, на разположение на представители на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците през платформа.

Съгласно текста на член 16 „Достъп до доказателства“, държавите членки следва да гарантират, че при производствата, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички свързани със случая доказателства, които се намират под неин контрол, както и да създадат правни гаранции, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за производството, при предприети от съдилищата ефективни мерки за защита на тази информация.

- **Право на свързаност и комуникация** – чрез установените в текста на член 15 от Директивата т.нар. канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа. В тази връзка ангажимент на държавите членки е да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят възможност на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват и да общуват помежду си, както и да се свързват и комуникират с представители на работника чрез цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства, като същевременно се спазват задълженията съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 и Директива 2002/58/ЕО. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да се въздържат от достъп или наблюдение на тези контакти и комуникации. Работата през платформа се характеризира с липсата на общо работно място, където работниците могат да се опознаят и да общуват помежду си и със своите представители, също и с оглед на защитата на техните интереси по отношение на цифровата трудова платформа. Поради това е необходимо да се създадат цифрови комуникационни канали в съответствие с организацията на работата на цифровите трудови платформи, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да обменят информация помежду си и техните представители да могат да се свързват с тях. Цифровите трудови платформи следва да създават такива комуникационни канали в рамките на своята цифрова инфраструктура или чрез подобни ефективни средства, като същевременно зачитат защитата на личните данни и се въздържат от достъп или наблюдение на тези комуникации.

- **Защита срещу уволнение или прекратяване на договора** – установен в текста на чл. 18, съгласно който държавите членки следва да предприемат всички необходими мерки за забрана на уволнението, на прекратяването на договора или на равностойна на тях мярка и на всякаква подготовка за уволнение, прекратяване на договора или равностойна на тях мярка спрямо лица, извършващи работа през платформа, заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.

Възприема се общата бланка, че лицата, извършващи работа през платформа, които смятат, че са били уволнени, че договорът им е бил прекратен или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от цифровата трудова платформа да представи надлежно обосновани причини за уволнението, прекратяването на договора или еквивалентните мерки. Цифровата трудова платформа е длъжна да предоставя тези основания в писмена форма без ненужно забавяне.

Същевременно в ангажимент на държавите членки е да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато лица, извършващи работа през платформа, докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение, прекратяване на договора или еквивалентни мерки, цифровата трудова платформа трябва да докаже, че уволнението, прекратяването на договора или еквивалентните мерки са на основание, което е различно от посочените изрично в параграф 1.

- ***Защита правото на труд и общи трудови права*** – на това ниво се приема общото разбиране, че ако дадена цифрова трудова платформа ограничава, спира или прекратява профила на лице, извършващо работа през платформа, отказва възнаграждение за работата, извършена от това лице, или засяга неговия договорен статус, цифровата трудова платформа следва да предостави на лицето, извършващо работа през платформа, писмено изложение на мотивите за това решение, тъй като има вероятност тези решения да имат особено значителни отрицателни последици за лицата, извършващи работа през платформа, по-специално за техните потенциални доходи.

Когато полученото обяснение или причини не са задоволителни или когато лицата, извършващи работа през платформа, считат, че правата им са нарушени от някое решение, което ги засяга значително, те следва също така да имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и да получат обоснован отговор без ненужно забавяне.

Когато такива решения нарушават правата на тези лица, като например трудовите права, правото на недискриминация или на защита на личните им данни, цифровата трудова платформа следва да коригира тези решения без ненужно забавяне или, когато това не е възможно, да предостави обезщетение за претърпените вреди и да предприеме необходимите стъпки за избягване на подобни решения в бъдеще.

С особена щекотливост при дигитални или дистанционни форми на работа е безспорно въпросът за процедурите по **обработка, съхраняване и защита на личните данни при работа в дигитална среда**¹⁴⁰.

В Директивата се въвежда общият принцип, че автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, използвани в контекста на работата през платформа, включват обработването на лични данни на лицата, извършващи работа през платформа, и засягат условията на труд и правата на работещите през платформа сред тях, което повдига въпроси, свързани със законодателството за защита на данните, както и със свързаните с него области на правото, като трудовото право. В тази насока в ангажимент на надзорните органи за защита на данните и другите компетентни органи е изискването да си сътрудничат при прилагането на настоящата директива, включително чрез обмен на съответната информация помежду си, без да се засяга независимостта на надзорните органи за защита на данните.

Още в Резолюция на Европейския парламент относно всеобхватната европейска промишлена политика в областта на изкуствения интелект и роботиката (2018/2088(INI)), 12 февруари 2019 г., изрично се акцентира на нуждата от създаване на етични правила, гарантиращи развитието на ориентиран към човека, отчетността и прозрачността на системите за вземане на решения ИИ. В този смисъл и не без основание се изразява безпокойство относно използването на приложения с ИИ, включително и свързани с

¹⁴⁰ Благойчева, Х. Защита на личните данни в социалното осигуряване в условията на цифровизация. // Защитата на личните данни и дигитализацията – предизвикателства и перспективи. Сборник с доклади [от кръгла маса, проведена в ИУ – Варна, 1 октомври 2021], Варна: Наука и икономика, 2021, 86-95., ISBN(печатно) 978-954-21-1002-31.

разпознаване по лице и глас, в програми за т.нар. „емоционално наблюдение“, т.е. наблюдение на психичните състояния на работниците с разбирането, че „тези програми са присъщо противоречащи на европейските ценности и норми, защитаващи правата и свободите на физическите лица.“

В този смисъл особено важно е в хода на развитие на бъдещи принципи винаги да се търси съответствие с Регламент (ЕС) 2018/1807 на Европейския парламент и на Съвета относно рамка за свободното движение на нелични данни в Европейския съюз, 14 ноември 2018 г., и с Общия регламент относно защитата на данните с цел гарантиране висок стандарт за защитата на личните данни с адекватно прилагани мерки по подразбиране.

В Бялата книга за ИИ основателно се подчертава, че „ИИ е способен да анализира големи количества данни и да разпознава взаимовръзки в тях, което може да се използва също за проследяване и свързване на определени данни с определени лица, което поражда нови рискове за защитата на личните данни дори по отношение на набори от данни, които не включват сами по себе си лични данни. ИИ се използва също така от онлайн посредници за приоритизиране на информацията, която предлагат на своите потребители, и за модериране на съдържанието. Обработваните данни, проектантският замисъл на приложенията и възможностите за човешка намеса могат да се отразят върху правото на свобода на словото, защита на личните данни и неприкосновеност на личния живот, както и върху политическите свободи.“ Някои характеристики, присъщи на технологиите в областта на ИИ, сред които са непрозрачност („ефект на черната кутия“), сложността, непредвидимостта и донякъде самостоятелното поведение, могат да затруднят проверката на спазването на действащите законови правила на ЕС, предназначени да защитават основните права и да попречат на ефективното им прилагане. Правоприлагащите органи и засегнатите лица може да не разполагат с начин да проверят как е било взето дадено решение с участието на ИИ и следователно дали са били спазени съответните правила. Когато подобни решения засягат отрицателно физически и юридически лица, същите могат да срещнат

трудности да си осигурят действителен достъп до правосъдие.“

В този смисъл и насока още в Бялата книга се акцентира на необходимостта от разработване на една надеждна и цялостна регулаторна рамка, касаеща обработка и съхраняване на данни, особено такива, касаещи биометрична идентификация. Биометрични данни означава „лични данни, получени в резултат на специфично техническо обработване, които са свързани с физическите, физиологичните или поведенческите характеристики на дадено физическо лице и които позволяват или потвърждават уникалната идентификация на това физическо лице, като лицеви изображения или дактилоскопични данни [пръстови отпечатащи]“ (Директива относно правоприлагането, член 3, параграф 13; ОРЗД, член 4, параграф 14; Регламент (ЕС) 2018/1725, член 3, параграф 18).

Възприема се разбирането, че „по-специално съгласно ОРЗД такова обработване може да се извършва само на ограничен брой основания, като основното е по причини, свързани със значим обществен интерес. В такъв случай обработването трябва да се извършва въз основа на правото на ЕС или националното законодателство, при спазване на изискванията за пропорционалност, зачитане на същността на правото на защита на данните и с подходящи гаранции. Съгласно Директивата относно правоприлагането трябва да съществува строга необходимост от подобно обработване, то да е принципно разрешено от правото на ЕС или националното законодателство и да са налице подходящи гаранции. Тъй като всяко обработване на биометрични данни с единствена цел разпознаването на физическо лице би означавало изключение от забраната, предвидена в правото на ЕС, то ще бъде предмет на Хартата на основните права на ЕС“.

От това следва, че в съответствие с действащите правила на ЕС за защита на данните и Хартата на основните права ИИ може да се използва за дистанционна биометрична идентификация само когато това е надлежно обосновано, пропорционално и е обект на подходящи гаранции.

Ако разгледаме тези принципи през призмата на трудовото право и

нуждите на работодателския контрол¹⁴¹ можем да ги обобщим в следните аспекти:

1. необходимост – спешна и законодателна, на интегриране на принципите за сигурност и защита на неприкосновеността на личния живот още при проектирането на политики, свързани с роботиката и изкуствения интелект, при стриктно спазване правото на защита на личния живот и правото на защита на личните данни, предвидени в членове 7 и 8 от Хартата на основните права и в член 16 от Договора за функционирането на Европейския съюз

2. необходимост от изграждане на систематика, съгласно която процедурите за обработка на данни следва да са в съответствие с действащото законодателство, поверителността, анонимността, справедливото третиране, неприкосновеност на личния живот и защита на данните;

3. ревизия на правилата, принципите и критериите по отношение на използването на камери и датчици в съответствие с правната рамка на Съюза за защита на данните;

4. ориентиране на всяка бъдеща регулаторна рамка на ЕС и националните законодателства относно ИИ към осигуряване неприкосновеността на личния живот и поверителността на съобщенията, защитата на личните данни, включително принципите на законосъобразност, справедливост и прозрачност, личната безопасност и други основни права, като правото на свобода на изразяване на мнение и на информация

5. особено важно при прилагането на контролни мерки ни се струва подчертаването на изискването за ясно, недвусмислено и информирано съгласие от страна на лицата, при едновременно и насрещно изискване за спазване на поверителност, анонимност, справедливо третиране, както и унищожаване на свързани, лични данни

¹⁴¹ Nedyalkova, P., Andreeva, A., Yolova, G. (2021). Digitalization and the New Legal and Economic Challenges to Employers in Implementing Internal Control. // Economic Studies [Икономически изследвания], Sofia: Economic Research Institute Bulgarian Academy of Sciences, 30, 2021, 5, 158-175., ISSN(онлайн) 0205-3292; Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Работодателският контрол в контекста на дигитализацията. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства. Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, организ. от ИУ - Варна, 25 септ. 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, с. 48 - 53.

б. гарантиране, че съгласието, дадено от субекта на данните, ще генерира данни само за предвидените цели.

Ограничен като обхват текст в този смисъл е предвиден в текста на чл. 107и КТ, ал. 3, т. 7. където е предвидено работодателят да осигурява за своя сметка система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това, като в тези случаи задължително се зачита правото му на лично пространство.

В предложения Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда¹⁴² в тази насока основателно се предлагат създаването на ал. 9, 10 и 11 към чл. 107з КТ, а именно:

„(9) Когато възлагането и отчитането на работата от разстояние е чрез информационна система, работодателят осигурява на работника или служителя писмена информация за вида и обема на свързаните с работата данни, които се събират, обработват и съхраняват в нея.

(10) Когато се използва информационна система за алгоритмично управление на работата от разстояние работодателят осигурява на работника или служителя писмена информация относно начина на вземане на решенията.

(11) По писмено искане на работника или служителя работодателят или определено от него длъжностно лице е длъжен да провери решението на системата за алгоритмично управление и да уведоми работника или служителя за окончателното решение.“

Важен аспект от защита на трудовите права при работа в дигитална среда е намирането на *точния баланс между личен и професионален живот*.¹⁴³

Предстояща насока на развитието на това право е оценяването и доразвитието му на европейско равнище след отчитане необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време, почивките и отпуските, от една

¹⁴² <https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7768>.

¹⁴³ Андреева, А., Йолова, Г. (202). Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 330 - 337.

страна, и от друга – с оглед прилагане на новия подход и философия на идеята за баланс между професионалния и личния живот. В този смисъл очевидно и безспорно е, че каквито и мерки на контролно въздействие да бъдат прилагани, същите следва да се установяват в границите между нуждата от упражняване на контролно въздействие за изпълнение на трудовите функции и рамките на лична неприкосновеност на индивида. Както основателно се посочва, интернет позволява прекомерна заетост на работното място, съответно с използването на смартфони, таблети и лаптопи служителите възприемат денонощни работни практики, отговарят на работни имейли вечер, през почивните дни и докато са в отпуск, защото технологията ги прави винаги на разположение.¹⁴⁴

По-конкретни насоки за установяване на баланс се дават в Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда¹⁴⁵, изготвена въз основа Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)). В Резолюцията се акцентира на два решаващи факта, касаещи намиране на правилния – нормативен и практически, баланс между личен и професионален живот на работещите лица, а именно – „цифровизацията и подходящото използване на цифровите инструменти осигуриха много икономически и обществени ползи и предимства за работодателите и работниците, като например повишена гъвкавост и автономност, потенциал за подобряване на баланса между професионалния и личния живот и намаляване на времето за пътуване до работното място, но също така доведоха до някои неблагоприятни последици, които породиха редица етични, правни и свързани със заетостта предизвикателства, като например увеличаване на работата и удължаване на работното време, като по този начин се размиват границите между професионалния и личния живот.“

¹⁴⁴ Благойчева, Х. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии : [Електронен ресурс]. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства. Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, организ. от ИУ – Варна, 25 септ. 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 54-60.

¹⁴⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html.

От друга страна, основателно се подчертава, че „все по-честото използване на цифровите инструменти за служебни цели води до културата на „постоянно свързани“, „винаги на линия“ или „непрекъснато на разположение за повиквания“, която може да окаже отрицателно въздействие върху основните права на работниците и справедливите условия на труд, включително справедливото възнаграждение, ограничаването на работното време и баланса между професионалния и личния живот, физическото и психичното здраве, безопасните условия на труд и благоденствието на работниците, както и равенството между мъжете и жените, поради непропорционалното въздействие върху работниците със задължения за полагане на грижи, които обикновено са жени (...), като има предвид, че цифровият преход следва да се ръководи от зачитането на правата на човека и на основните права и ценности на Съюза и следва да оказва положително въздействие върху работниците и условията на труд.“

Приема се и разбирането, че „прекъсванията на неработното време на работниците и удължаването на тяхното работно време могат да увеличат риска от неплатен извънреден труд, умора от работа, психосоциални, психически и физически проблеми, като например тревожност, депресия, изтощение и стрес от технологиите, и могат да окажат неблагоприятно въздействие върху тяхното здраве и безопасност на работното място, върху баланса между техния професионален и личен живот и върху тяхната почивка от работата.“

В този смисъл се възприема изключително важното разбиране, че „правото на откъсване от работната среда е основно право, което е неделима част от новите модели на работа в новата цифрова ера, (...) това право следва да се разглежда като важен инструмент на социалната политика на равнището на Съюза, за да се гарантира защитата на правата на всички работници, (...) правото на откъсване от работната среда е особено важно за най-уязвимите работници и за лицата с отговорности за полагане на грижи.“

Като дефинира понятието „откъсване от работната среда“ като състояние, което означава да не се извършват, пряко или непряко, дейности или

комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън работното време, Директивата предлага следните базисни мерки – принципи (член 3), а именно:

1. Държавите членки да гарантират, че работодателите предприемат необходимите мерки, за да предоставят на работниците съответните средства за упражняване на тяхното право на откъсване от работната среда.

2. Държавите членки да гарантират, че работодателите създават обективна, надеждна и достъпна система, която да позволява измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време в съответствие с правото на работниците на неприкосновеност на личния живот и на защита на техните лични данни. Работниците трябва да имат възможност да изискват и да получават информация от регистъра за тяхното работно време.

3. Държавите членки да гарантират, че работодателите прилагат правото на откъсване от работната среда по справедлив, законосъобразен и прозрачен начин.

На нивото на тези принципи са и предложените в чл. 4 мерки във връзка с прилагането на правото на откъсване от работната среда, а именно:

1. Държавите членки гарантират изготвянето на подробни разпоредби, след провеждане на консултации със социалните партньори на подходящо равнище, за да могат работниците да упражняват правото си на откъсване от работната среда и работодателите да прилагат това право по справедлив и прозрачен начин. За тази цел държавите членки осигуряват най-малко следните условия на труд: а) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг; б) системата за измерване на работното време; в) оценките за здравето и безопасността на работниците, включително оценките за психосоциалните рискове, във връзка с правото за откъсване от работната среда; г) критериите за отклоняване на работодателите от изискването за прилагане на правото на работника за откъсване от работната

среда се допуска само при изключителни обстоятелства, като например случаи на непреодолима сила или други извънредни ситуации, като работодателят следва да представи в писмена форма мотивите за това решение на всеки засегнат работник и да обоснове необходимостта от дерогация във всеки отделен случай, когато се прави позоваване на тази дерогация; д) в случай на дерогация по буква „г“ критериите за определяне на начина за изчисляване на обезщетението за труда, извършен извън работното време, в съответствие с Директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158, както и с националното законодателство и практики; е) мерки за повишаване на осведомеността, включително обучение на работното място, които да бъдат предприети от работодателите по отношение на условията на труд, посочени в настоящия параграф.

2. Държавите членки могат, в съответствие с националното законодателство и практика, да възложат на социалните партньори да сключат колективни трудови договори на национално, регионално и секторно равнище, както и на ниво работодатели, в които да се определят или допълват условията на труд, посочени в параграф 1.

3. Държавите членки гарантират, че работниците, които не са обхванати от колективен трудов договор съгласно параграф 2, се ползват от закрила, в съответствие с настоящата директива.

Правото на откъсване от работната среда следва да се гарантира от ясно установени правила за защита срещу неблагоприятно третиране и съответните санкции в случаи на нарушения. Така член 5 предвижда като защита срещу неблагоприятно третиране държавите членки да гарантират:

- че се забранява дискриминацията, по-неблагоприятното третиране, уволнението и други прилагани от работодателите мерки, които биха имали неблагоприятни последици заради това, че работниците са упражнили или са се опитали да упражнят правото си на откъсване от работната среда;
- че работодателите защитават работниците, включително и

представителите на работниците, срещу неблагоприятно третиране и евентуални неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до работодателя, или вследствие на производства, образувани с цел осигуряване спазването на правата, предвидени в настоящата директива;

- че ако работници, които считат, че са били уволнени или са били подложени на друго неблагоприятно третиране заради това, че са упражнили или са се опитали да упражнят своето право на откъсване от работната среда, се позоват пред съда или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че работниците са били уволнени или са били подложени на друго неблагоприятно третиране, работодателят трябва да докаже, че основанията за уволнението или за друго неблагоприятно третиране са различни.

Предвидено е, че работниците, чието право на откъсване от работната среда е било нарушено, следва да имат достъп до бързо, ефективно и безпристрастно решаване на споровете и право на обезщетение в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива. В ангажимент на държавите членки е да могат да осигурят възможност за синдикалните организации или други представители на работниците от името или в подкрепа на работниците и с тяхно одобрение, да участват в административни производства с цел гарантиране на спазването или прилагането на настоящата директива.

Същевременно в ангажимент на работодателите е да предоставят писмена, ясна, достатъчна и подходяща информация за право на работещите на откъсване от работната среда, включително и декларация, в която се посочват условията на всички приложими колективни или други споразумения. Тази информация би следвало да включва най-малко следните елементи:

- а) практическите разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с

работата инструменти за мониторинг;

б) системата за измерване на работното време;

в) оценките на работодателя за здравето и безопасността на работниците във връзка с правото на откъсване от работната среда, включително оценките за психосоциалните рискове;

г) критериите за всяка дерогация от изискването за работодателите да прилагат правото на откъсване от работната среда и всякакви критерии за определяне на обезщетението за работата, извършена извън работното време;

д) мерките на работодателя за повишаване на осведомеността, включително и обучение на работното място;

е) мерките за защита на работниците срещу неблагоприятно третиране и

ж) мерките за прилагане на правото за обезщетение в съответствие с член 6.

В тези насоки съвсем основателни ни се струват и предложенията, обосновани в Закона за изменение и допълнение на кодекса на труда¹⁴⁶, където се предлага в чл. 107л да се правят следните изменения и допълнения:

1. Ал. 1, т. 3 се отменя.

2. В ал. 3 думите „и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка“ се заменят с „е в комуникационна връзка с трети лица“.

3. Създава се нова ал. 6:

„(6) Действително отработеното време може да се отчита и чрез автоматизирана система за отчитане на работното време. Работодателят е длъжен при поискване да предостави на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, достъп до данните в системата за отработеното от него работно време.“

4. Досегашната ал. 6 става ал. 7.

5. Създава се ал. 8:

„(8) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние,

¹⁴⁶ <https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7768>.

не е длъжен да осъществява електронна комуникация с работодателя по време на междудневната и седмична почивка, освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо.“

Трайна ангажираност на всяка бъдеща законодателна рамка би следвало да са освен трайното възприемане на общоевропейските стратегии и политики, още и на адекватните механизми за:

- гарантиране и защита на базисни трудови права;
- систематика за гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд, предвид спецификите на дигиталната среда и възможните ефекти върху здравето, психиката и благосъстоянието на личността при конкретни ангажименти на работодателя и в определени случаи – споделяне на отговорността;
- ясни ангажименти, контрол и отговорност за съхраняване и обработка на данни;
- ясни граници и гаранции за защита на личното пространство, време и поведение на личността в установените граници на работно време, почивки и отпуски, с преодоляване на практики по установяване на латентен извънреден труд или нарушаване рамките на установените отпуски и почивки;
- трайното преодоляване на „културата на непрекъснато свързани лица“ с конкретни разпоредби за правни и етични гаранции за прилагане и защита.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дигитализацията е в основата на бързи процеси на модернизация и трансформация както на образователния процес, така и в трудовите правоотношения. В този смисъл проведеното научно изследване доказва значимостта на анализирания проблематика, като очертава спецификите на следващите я тенденции и цялостното им влияние върху развитието на процесите на обучение и свързаните с тях нива на прилагане, но и развитие на съответните компетенции, от една страна, и начина на рефлексията им върху структурата, съдържанието и надлежното управление на трудовоправните връзки, от друга.

Еволюцията в образователния процес в България е цялостен и систематичен процес, обхващащ различните степени, зависими в една или друга степен от процесите на дигитализация. В тази връзка тя безспорно предполага развитие на едно ново, качествено ниво на обучение, касаещо развитие и утвърждаване на цифрови компетентности и свързаните с тях различни нива на усвояване и прилагане на знанията, даващи в цялост облика и систематиката на новата визия за образователния продукт. От друга страна, налагащите се процеси на цифровизация въведоха и поддържат нова динамика на трудовите процеси, изискващи непрекъснато квалифициране и трайно засилване на непрекъсваемото образование на наетите лица. В този смисъл на европейско равнище, с осъзнаване нуждата от учене през целия живот и свързаните с тази философия кардинални промени в разбирането за образованието на новия социален ред се очертаха няколко основни тенденции, касаещи обучението и квалификацията на заетите лица. Те се свеждат до: засилване на цифровата грамотност, учене през целия живот, акцентирание при това на всички нива на образование на нови по характера и естеството си компетенции, уеднаквени стандарти за сертифициране на знанията.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Андреева, А., Йолова, Г. (202). Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. // Професионално образование, София: Аз-буки, 22, 2020, 4, 410.

Безспорно в този смисъл е, че качеството на образованието и функционалната му зависимост от следващите го трудови правоотношения е предпоставка за едно ново, качествено различно ниво на трудовия процес и свързаните с него компетенции, задължения и отговорности на субектите. Именно тази взаимовръзка е поставена от авторите като основа на проведеното научно изследване.

Основните акценти в проведеното изследване са предпоставени от неговата цел, а именно – да очертае, доктринално и теоретично, но и през призмите на актуалните европейски политики и стратегии, тенденциите на дигитализация в образованието и трудовоправните връзки, като намери и анализира тяхната необходима симбиоза, в светлината на преосмисляне и трансформация на основни трудовоправни понятия и институти и най-вече – в аспекта на защита на индивидуалните субективни трудови права.

За постигане на заложената в изследването цел са изпълнени редица научни задачи, а именно:

- анализиране на европейските стратегии и политики, касаещи дигитализацията на образованието и трудовоправните връзки в аспекта на процесите по адаптирането им в националното законодателство;
- изследване особеностите на процесите по дигитализация в сферата на висшето образование чрез отражението им върху образователния процес чрез анализиране дигиталните образователни услуги, предоставяни от висшите училища;
- анализиране спецификите на въздействие на дигитализацията върху трудовоправните връзки, техните характер, специфики и субекти;
- анализиране развитието на мерките за работодателски контрол в дигитална среда и спецификите на въздействието на допустимите им форми досежно защитата на личните данни и субективните трудови права;

- изследване степента и характера на влияние на работата в дигитална среда върху развитието на трудовоправните отношения и характера и защитата на някои базисни трудови права на работниците и служителите.

Въз основа на така заложените задачи в изследването се извеждат следните *по-характерни изводи и обобщения*, а именно:

- Законодателните усилия на ЕС относно цифровизацията на пазара на труда са насочени към максимум ползи при минимум рискове от дигиталната трансформация, като чрез регулации като DMA и DSA, наред с инициативи за насърчаване на цифровите умения и предприемачеството, ЕС се стреми да подкрепя приобщаваща, конкурентна и устойчива цифрова икономика. Адаптирането на пазара на труда към цифровите изисквания подчертава необходимостта от адекватни политически подходи и сътрудничество между заинтересованите страни, за да се гарантира, че цифровият преход е от полза за всички сектори на икономиката и обществото.
- Дигиталната трансформация на европейското образование на свой ред има потенциала да направи обучението по-достъпно и гъвкаво, по-ангажиращо и отговарящо на нуждите на всички участници в системата и на пазара на труда в един все по-свързан и технологично напреднал Съюз.
- Използването на ИИ в сферата на образованието може да засегне пряко основни и неотменими човешки права, в това число – равен достъп и равно третиране, недискриминационно отношение, неприкосновеност на личността, свобода на словото, убежденията и мисълта. Възможни са и нарушения при събиране и обработка на личните данни, и по-специално в нарушение на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и Директивата относно правоприлагането в областта на защитата на данните. Наблюдава се недостатъчна адекватност на националното законодателство в отговор на предизвикателствата, предизвикани от дигитализацията в образователния процес и липсата на

гъвкавост на правните норми при регламентирането му. В тази връзка е необходима една качествено различна концепция за развитие на социалните отношения във висшето образование, адаптирана към новите реалности – и ползи, и заплахи – на дигиталната среда.

- Цифровизацията на висшето образование следва да трансформира тенденциите в неговото развитие в следните насоки:
 1. възможно най-обективна оценка за качеството на обучение;
 2. персонализиран подход на обучение и трайно създаване на иновативна система за утвърждаване на знанията и развиване на различно ниво на компетентности и умения;
 3. максимално достъпни и различни като формати електронни ресурси, позволяващи надграждане и утвърждаване на уменията;
 4. утвърждаване на електронното дистанционно обучение;
 5. интеграция и улеснен достъп до общото образователно пространство;
 6. синергия на академичните и научните изследвания чрез споделени формати за достъп до научно цифрово съдържание.
- Дотолкова, доколкото на ниво ЕС се обмисля създаването на Европейска агенция за роботика и изкуствен интелект, то и съответно негова цел е да се предостави нужният технически, етичен и регулаторен експертен опит, необходим за подпомагане на съответните публични участници както на равнището на Съюза, така и на равнището на държавите членки.
- Отговорността на държавите за гарантиране на правото на труд на работниците и служителите изисква адекватен, етичен и добре информиран отговор на новите възможности. Същевременно предизвикателство пред юридическия механизъм е създаването и на навременни и правно гарантирани инструменти за споделена отговорност на наемащите и ползващи интелигентни машини, предвид спецификата на новия по вид правна и обществена взаимовръзка в икономическата, пазарната, но и социалната среда.

- Процесите на цифровизация следва да се утвърждават чрез надграждане на нормативната национална система по начин, гъвкав спрямо динамиката на цифровата среда, от една страна, и достатъчно утвърждаващ се като стандарт и ниво на развитие, от друга.
- Мерки на контролно въздействие да бъдат прилагани в границите между нуждата от упражняване на контролно въздействие за изпълнение на трудовите функции и рамките на лична неприкосновеност на индивида. Последното е особено типично за новите видове трудови договори, касаещи работа от разстояние, където гарантиране свободата на личния живот и професионалната ангажираност са все още в процес на установяване както като рамка, така и като адаптивност към правния модел. В този смисъл изграждането на цялостна, трайно установена и прилагана нормативна рамка, гарантираща регулиран и охраняващ свободите и достойнствата на личността контролен механизъм е тепърва стартиращ процес – както на европейско, така и на последващо национално ниво. Безспорен факт е обаче, че навлизането на дигитализацията в трудовите процеси, от една страна, решително повишава възможностите и методите за контролни мерки и механизми, прилагани от работодателите, но от друга – е изключително уязвима от гледна точка свободите на личността сфера за адекватно нормиране и справедлива правна рамка.
- Дигитализацията на трудовите правоотношения радикално трансформира както някои базисни трудови права, така и спецификите на полагане на труда, касаещи една рискова работна среда с повишен контрол и характерна вече „култура на свързаност“, трайно нарушаваща личното пространство на индивида, от една страна, и границите на работното време и почивките, от друга. Същевременно се касае за един нарастващ процес на уязвимост на данните и спецификата на тяхното използване за нуждите на работодателският контрол.

На основа на анализа изследването извежда и следните *по-специални предложения*:

- Следва да бъдат предвидени на ниво закон или вътрешни правилници на висшите училища гаранции за защита на правата на страните при процеси, свързани с дигитализацията. Те трябва да бъдат изрично уведомявани, когато процесите се извършват изцяло автоматизирано, без човешка намеса. Тези процеси налагат неотложни мерки както на локално, така и на национално и международно ниво с оглед въвеждането на нови принципи в общуването, запазване на правата и регламентирането на нови.
- Следва да бъдат създадени общоевропейски и национални нормативни рамки, гарантиращи употребата на ИИ по справедлив, безопасен и съхраняващ правата и достойнството на личността начин, установяване на институти за допълнителни нормативни гаранции за безопасен ИИ, които тепърва следва да адаптират едни нови качествени механизми за адекватна реакция по защита правата на индивидите, запазване (изграждане) на доверие при използването на ИИ, както и включване на норми, гарантиращи запазването на баланса в отношенията между страните и изграждането на доверие при използването на ИИ.
- Границите между личен и професионален живот са материя все още недоразвита или недостатъчно развита в националното законодателство. Общите бланки на основния и обикновените закони не са достатъчна гаранция и не създават ефективна и навременна нормативна защита, особено в хода на процесите на нарастваща цифровизация на трудовоправните връзки.
- В посочените аспекти могат да бъдат направени следните предложения:

1. въвеждане на нормативни гаранции в материята, регулираща трудовите договори, и по-специално договорите за работа от разстояние, чрез конкретни ангажименти на работодателя по спазване на етика на

цифровото общуване и ненамеса в личните граници на работника или служителя;

2. доразвиване общите рамки на семейното законодателство чрез установяване на принципи за запазване и гарантиране на баланса между личните отношения на съпрузите и ангажиментите им при избор на професия и упражняване правото на труд;

3. разработване на комплексна систематика от мерки – както в общия, така и в специалните закони, за гарантиране на защитено от работодателски контрол пространство на личността.

- Съвременната дигитална среда предполага общуване, което отдавна е надхвърлило реалните измерения на „физическа“ комуникация и това предполага законодателни гаранции за регулиране на взаимоотношенията „работодател – работник“ във връзка с това. Считаме за необходимо законодателят да въведе нов трудовоправен принцип за „етичност“ в електронното общуване. На база на него в отделните трудовоправни институти може да бъде извършена актуализация, която да осигури спазването на принципа.
- Необходимо е очертаване, дори и в начална базисна рамка, на адекватни правни механизми за очертаване на допустими граници както на ниво кодифицирания акт, така и като изискване към вътрешноведомствените правилници при прилагане на съвременни форми на контрол.
- Очертаване първоначално чрез общи правни рамки, а впоследствие – и чрез конкретни нормативни механизми, формите на работодателски контрол в аспектите, ненакърняващи основни човешки свободи и граници на индивидуалните права. В посочения смисъл се предлага и приемане принципа на „оптимален работодателски контрол“, разбран като контрол, прилаган единствено в границите и за нуждите на конкретната цел – изпълнение на служебно задание и в рамките на работното време.

- Регламентиране на форми за широка и на различни нива съгласуваност между отделните партньори – синдикални, сдружения на работници и други браншови организации, с цел постигане на съгласуваност в механизмите и недопускане на едностранчивост в установяването на различни форми на дигитална проследимост.
- Правно очертани и гарантирани компетенции на контролните органи, функциониращи служебно или по жалби на лицата, в случай на неправомерен като форми и време работодателски контрол чрез информационни технологии. Очевидно, че към настоящия етап все още се касае за първоначални стъпки и процеси към една нова и, надяваме се, успешна законодателна гъвкавост относно непознати до момента елементи на работодателска правоспособност в нейните контролни аспекти. Същевременно не следва да се забравя, че въвеждането им е сериозно предизвикателство към правния ред и в по-широк аспект – към правопорядъка въобще на установени граждански права и свободи. В посочения смисъл предприемането на мерки за очертаване на формите и границите на контролна дейност не следва да изостава от традиционните правни ценности и философията на правната етика, утвърждаващи благого на свободата като основно благо на всяка правова държава.
- Струва ни се резонно правилата за работа през цифрова платформа и методиките за наблюдение, вземане на решения и разпределяне на задачи да се прилагат по аналогия и към договора за работа от разстояние, извън установените в чл. 107и КТ. Това следва да са правилата за въвеждане и прилагане при пълно спазване правилата за обработка на данни на автоматизирани системи за разпределяне на задачи, даване на инструкции и указания, за оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции, автоматизирани системи, свързани с контрол на работното време, неговото разпределение и отчитане, както и за надзор и оценка на извършването на работата чрез електронни средства, системи за

надзор върху извършваната работата, включително чрез електронни средства за проследяване на местоположението или заснемане на екрана.

- Следва да бъдат въведени по-характерни и ясни ангажименти, свързани със защита на базисни трудови права на нивото на гарантиране и защита правото на безопасните и здравословни условия на труд, социална закрила и защита на трудовите права, защита на данните и спецификите на тяхната обработка, ясни правила за спазване, отчитане и защита правото на почивка и граници на работното време.
- Спешни адаптации на националните законодателства, налагащи мерки за гарантиране на безопасна и здравословна работна среда, както в сфери на използване на автоматизирани автономни системи, взимащи решения в трудовия процес, така и при използването на автономни системи за наблюдение, контрол и отчитане на труда, съхраняващи психическата безопасност на работещите лица. В тази насока по-конкретно следва да се преосмислят и адаптират ангажиментите на работодателя при работа от разстояние или през цифрови платформи и реалните възможности са да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд в дистанцирана среда на труд без пряк и ежедневен достъп до работните места.
- Общ е и принципът, че работодателят носи отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи. Подобни текстове се налагат от спешни законодателни промени, предвид факта на практическата невъзможност за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в условия на отсъствие на липса на достъп и ежедневен контрол върху работното място,

въпреки споделената отговорност и възможността за работодателски контрол.

С оглед нуждите на работодателския контрол направените предложения можем да обобщим в следните аспекти:

- необходимост – спешна и законодателна, на интегриране на принципите за сигурност и защита на неприкосновеността на личния живот още при проектирането на политики, свързани с роботиката и изкуствения интелект, при стриктно спазване правото на защита на личния живот и правото на защита на личните данни, предвидени в членове 7 и 8 от Хартата на основните права и в член 16 от Договора за функционирането на Европейския съюз;
- необходимост от изграждане на систематика, съгласно която процедурите за обработка на данни следва да са в съответствие с действащото законодателство, поверителността, анонимността, справедливото третиране, неприкосновеността на личния живот и защитата на данните;
- ревизия на правилата, принципите и критериите по отношение на използването на камери и датчици в съответствие с правната рамка на Съюза за защита на данните;
- ориентиране на всяка бъдеща регулаторна рамка на ЕС и националните законодателства относно ИИ към осигуряване неприкосновеността на личния живот и поверителността на съобщенията, защитата на личните данни, включително принципите на законосъобразност, справедливост и прозрачност, личната безопасност и други основни права, като правото на свобода на изразяване на мнение и на информация;
- особено важно при прилагане на контролни мерки ни се струва подчертаването на изискването за ясно, недвусмислено и информирано съгласие от страна на лицата при едновременно и насрещно изискване за спазване на поверителност, анонимност, справедливо третиране, както и унищожаване на свързани, лични данни;

- гарантиране, че съгласието, дадено от субекта на данните, ще генерира данни само за предвидените цели;
- трайна ангажираност на всяка бъдеща законодателна рамка би следвало да са освен трайното възприемане на общоевропейските стратегии и политики, още и на адекватни механизми за гарантиране и защита на базисни трудови права, систематика за гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд, предвид спецификите на дигиталната среда и възможните ефекти върху здравето, психиката и благосъстоянието на личността при конкретни ангажименти на работодателя и в определени случаи – споделяне на отговорността, ясни ангажименти, контрол и отговорност за съхраняване и обработка на данни и ясни граници и гаранции за защита на личното пространство, време и поведение на личността в установените граници на работно време, почивки и отпуски, с преодоляване на практики по установяване на латентен извънреден труд или нарушаване рамките на установените отпуски и почивки, трайното преодоляване на „културата на непрекъснато свързани лица“ с конкретни разпоредби за правни и етични гаранции за прилагане и защита.

Безспорно е, че процесите по дигитализация и в сферата на образованието и на нивото на трудовоправните връзки са неизбежен и необходим процес по създаване на качествено различно и по-добро ниво на умения, компетенции и тяхното успешно прилагане. Но и дотолкова, доколкото тези процеси са вече трайни и надграждани, с толкова по-голяма щекотливост следва да започнат да се поставят – и на доктринално и на законодателно ниво, проблемите по защита пространството, достойнството и свободата на личността, очевидно нуждаещи се от успешни нормативни регламентации, съхраняващи извоюваните от правото базисни човешки права.

Използвана литература:

1. Английско-български речник. PONS online, <https://bg.pons.com/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D0%B1%D1%8A%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8/digital>.
2. Андреева, А., Иванова, В. (2021). Изкуственият интелект във висшето образование – за границите и етичните норми. // Образование, наука и дигитални иновации – синергия за професионален път. Сборник с доклади, Варна: ВСУ Черноризец Храбър, DOI: <https://doi.org/10.36997/ESDI2021>, 2022, 62-71., ISBN(печатно) 978-954-715-721-7.
3. Андреева, А., Йолова, Г. (2022). По някои въпроси за академичната глобализация и синергията в научните изследвания = On some questions of academic globalization and synergy in scientific research. // Стратегии на образователната и научната политика, София: Национално издателство за образование и наука „Аз-буки“, ISSN 1310 – 0270 (Print), ISSN 1314 – 8575 (Online), 30, 2022, 3, 227 - 243., ISSN (печатно), 1310-0270, ISSN (онлайн) 1314-8575.
4. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. // Професионално образование, София: Аз-буки, 22, 2020, 4, 408 - 420.
5. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. // De Jure, В. Търново: ВТУ Св. Св. Кирил и Методий, 11, 2020, 1(20), 11 - 18.
6. Андреева, А., Йолова, Г. (2022). Трудово и осигурителноправни аспекти на работата през платформа – предизвикателства и възможни законодателни решения. // Човешки ресурси & Технологии = HR &

Technologies, Варна: Сдружение Креативно пространство, 2022, 2, 35-52., ISSN(печатно) ISSN 2738-8719.

7. Андреева, А., Йолова, Г. (2021). Екосистема на доверие при използване на изкуствен интелект в трудовите отношения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 4-та национална научна конференция, 22 октомври 2021 г., Варна: Наука и икономика, 2021, 364-375., ISSN(печатно) 2603-5073.
8. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Работодателският контрол в контекста на дигитализацията. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства. Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, организ. от ИУ - Варна, 25 септ. 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 48 - 53.
9. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, 330 - 337.
10. Александров, А. (2018). За някои проблемни въпроси на синдикалните организации и синдикализма в България. // Съвременно право, 2018, №1, 45–56.
11. Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. // Труд и право, №4, 17-23.
12. Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6, с. 68-86, София: УИ „Св. Кл. Охридски”.
13. Александров, А. (2019). Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. // Труд и осигуряване, 2019, №1 (168), 12-18.

- 14.Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – Може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. // Труд и право, 2012, №4, с. 17–23. 15.
- 15.Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6, С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2013, с. 68 - 86.
- 16.Александров, А. (2019). Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. // Труд и осигуряване, 2019, №1 (168), с. 12 - 18.
- 17.Александров, А. (2011) Използването на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието.. Труд и право, Volume 10, 5-10.
- 18.Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес – рискове и перспективи. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ - Варна, Варна: Наука и икономика.
- 19.Андреева, А., Димитрова, Д. (2021) Актуални тенденции в законодателната уредба на висшето образование в България = ACTUAL TENDENCIES IN THE LEGISLATIVE REGULATION OF THE HIGHER EDUCATION IN BULGARIA. // Стратегии на образователната и научната политика, София : Аз-Буки, Год. 29, 2021, 1, 9 - 20., ISSN(печатно) 1310–0270, ISSN (онлайн) 1314–8575 / DOI <https://doi.org/10.53656/str2021-1-1-law>
- 20.Андреева, А., Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. // Годишник на БСУ, Бургас: Бургаски свободен университет, с. 243-258.

21. Андреева, А., Йолова, Г. (2011). Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Варна: Наука и икономика, с. 258.
22. Андреева, А., Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. // Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината. Сборник доклади. Варна: Наука и икономика, с. 65-79.
23. Андреева, А. (2019). Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията. // Известия на Съюза на учените – Варна. Сер. Хуманитарни науки, Варна: Съюз на учените - Варна, 2019, 1, с. 11 – 15.
24. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №4.
25. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Сборник доклади от научна конференция СУ „Св. Климент Охридски“, с. 262 - 278.
26. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. Й. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя, Варна: Наука и икономика, с. 59-83.
27. Банов, Х. (2020). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда.
28. Благойчева, Х. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии : [Електронен ресурс]. // Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства. Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, организ. от ИУ - Варна, 25 септ. 2020 г., Варна: Наука и икономика, 2020, с. 54-60.

- 29.Благойчева, Х. (2021). Защита на личните данни в социалното осигуряване в условията на цифровизация. // Защитата на личните данни и дигитализацията – предизвикателства и перспективи. Сборник с доклади [от кръгла маса, проведена в ИУ - Варна, 1 октомври 2021], Варна: Наука и икономика, 2021, 86-95., ISBN(печатно) 978-954-21-1002-31.
- 30.Банабакова, В. (2021). Дигитализацията във висшето образование – необходимост за качествена подготовка и професионална реализация на студентите. Сборник с доклади от проведена национална научна конференция „Образование, наука и дигитални иновации – синергия за професионален път“, 19 ноември 2021 г., ВСУ „Черноризец Храбър“, 2022, с. 9-18, ISBN 978-954-715-721-7, DOI: <https://doi.org/10.36997/ESDI2021>.
- 31.Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №4, с. 47-64.
- 32.Бухчева, Т. (2016). Дигиталните технологии и обучението на дигиталните младежи. // Педагогически новости, брой 2016, 102-105, ISSN 1314-7714, <https://pedagogicnews.uniruse.bg/%D0%B4%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%B%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8-%D0%B8-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE/>.
- 33.Генова, Я. (2011). Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – граници и взаимодействия. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 5, София: УИ „Св. Кл. Охридски“, с. 107-128.
- 34.Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. (2020). Административно право и процес. Варна: Наука и икономика.

35. Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.
36. Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html.
37. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, <https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=7768>.
38. ИСС. Становище на тема: Дигитална трансформация в България – предизвикателства и възможности в контекста на дигиталното бъдеще на Европа, 2020.
39. Йорданов, Й. (2022). Трудовият потенциал на лишените от свобода в Затвора – Варна. // Правото и бизнеса в съвременното общество. Сборник с доклади от пета научна конференция на ИУ – Варна, Варна: Наука и икономика, с. 387-389.
40. Йорданов, Й. (2022). Трудът на лишените от свобода. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, с. 127-128.
41. Куюмджиев, И., Андреева, А. (2023). Дигитална трансформация на процеса по обслужване на главните книги в университетите: проблеми и възможни решения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 5-та национална научна конференция, 12 октомври 2022 г., Варна: Наука и икономика, 2023, с. 340-350, ISSN(печатно) ISSN 2603-5073 / DOI 10.36997/LBCS2022. 34.
42. Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища, приета с ПМС №215 от 12.08.2004 г., обн. ДВ, бр. 75 от 27 август 2004 г., изм. ДВ, бр. 97 от 6 декември 2022 г.
43. Национална програма за развитие България 2030, с. 12, източник DESI, <https://www.minfin.bg/bg/1394>.

- 44.Петров, Юл. Има ли почва дигитализацията в образованието, <https://www.podkrepa-obrazovanie.com/bg/component/content/article/79-all-languages/1667-%D0%B8%D0%BC%D0%B0-%D0%BB%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B2%D0%B0-%D0%B4%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE>.
- 45.Препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот (2018), [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)).
- 46.Радев, Е. (2021). Етичните предизвикателства пред Европейския съюз при използването на изкуствения интелект. // Известия, Варна: Наука и икономика, 65 (3), с. 310 – 331, ISSN (Online): 2367-6949 ISSN (Print): 1310-0343.
- 47.Славова, В., Димитрова, Д. (2023). Етични и правни проблеми, свързани със субектността и изкуствения интелект [Ethical and Legal Problems Related to Subjectivity and Artificial Intelligence]. // Философия: Научно списание, София: Аз-буки, 32, 2023, 2, 186-202, ISSN(печатно) 0861-6302, ISSN(онлайн) 1314-8559 / DOI 10.53656/phil2023-02-0.
- 48.Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Република България (2014-2020 г.), <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/view.aspx?Id=904>.
- 49.Стратегия по заетостта на Република България 2021-2030 г., <https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030.doc>.
- 50.Терзиев, В., Любчева, М., Михайлова, К. (2020). Належаща необходимост от промени във висшето образование в България (The Need of Changes in Bulgaria's Higher Education) (December 28, 2020). // KNOWLEDGE –

International Journal, Vol. 43.1, 2020, Available at SSRN:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3756933.

51. Чиприянова, Г., Чиприянов, М. (2021). Ключови фактори за успешна дигитализация на обучението по счетоводство. // Списание за наука „Ново знание“, 10_1, 2021, с. 22-31, ISSN 2367-4598 (Online), <http://science.uard.bg>.
52. Янулов, Ил. Прилагане на международното трудово право – тълкуване, ревизия, денонсиране, контрол и санкции. // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски”, Юридически факултет, 1941–1942;
53. Мръчков, В. Международното трудово право. София: Сиби, 2000;
54. 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, 21 - 22 June 2019, University of Ruse, Bulgaria : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 2019, 74 - 77, ISBN(печатно) 978-1-4503-7149-0
55. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2022). On the Boundary Between Rest Time and Working Hours in a Digital Environment. // Digital Economy, Business Analytics, and Big Data Analytics Applications. Conference proceedings, Cham: Springer Publ., 2022, 733-739. (Book Ser. Studies in Computational Intelligence; 1010), ISSN(печатно) 1860-949X, ISSN(онлайн) 1860-9503, ISBN(печатно) 978-3-031-05257-6, ISBN(онлайн) 978-3-031-05258-3.
56. Andreeva, A., Yolova, G. (2022). On Humanizing Work in the Digital Age: Chapter 11. Redefining Global Economic Thinking for the Welfare of Society : [Monography], Hershey, Pennsylvania, USA : IGI Global Publ, 2022, pp. 178-196. - (Advances in Finance, Accounting, and Economics (AFAE) Book Series), ISSN(печатно) 2327-5677, ISSN(онлайн) 2327-5685, ISBN(печатно) 978-179-988-259-6, ISBN(онлайн) 978-179-988-260-2.

57. Serafimova, D., Andreeva, A., Yolova, G. (2022). Exercising the Right to Work and Employer's Authority - Challenges and Possible Solutions in The Digital Age. *New Trends and Best Practices in Socioeconomic Research : V International Science Conference SER 2022, September 12 th-14 th, 2022, Igalo (Herceg Novi), Montenegro, Podgorica, Montenegro : Economic Laboratory for Transition Research, 2022, 47-48, ISBN(онлайн) 978-9940-673-18-5.*
58. Nedyalkova, P., Andreeva, A., Yolova, G. (2021). Digitalization and the New Legal and Economic Challenges to Employers in Implementing Internal Control. // *Economic Studies [Икономически изследвания], Sofia : Economic Research Institute Bulgarian Academy of Sciences, 30, 2021, 5, 158-175, ISSN(онлайн) 0205-3292.*
59. Carver, L. B. (2016). Teacher Perception of Barriers and Benefits in K-12 Technology Usage. // *Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET, №15, pp. 110-116.* 5. Monostori, L. et al. (2016). Cyber-physical systems in manufacturing. // *CIRP Ann Manuf Technol, № 65, pp. 621-641, <http://www.tojet.net/articles/v15i1/15111.pdf>.*
60. Dimitrova, D. (2019). Higher education development in Bulgaria – periodisation, principles and trends. // *Internationalization of higher education in Azerbaijan and ways of increasing its competitiveness, Baku: Biznes University Press, pp. 278 – 281.*
61. E. Henriette, F. Mondher and I. Boughzala. (2015). The Shape of Digital Transformation: A Systematic Literature Review. // *Ninth Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), Samos, Greece, 2015, https://www.researchgate.net/publication/301524030_The_Shape_of_Digital_Transformation_A_Systematic_Literature_Review.*
62. E. Stolterman and A. C. Fors. (2004). Information Technology and the Good Life. // B. Kaplan et al. (eds) *Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice, London, UK: Kluwer Academic Publishers, 2004, https://link.springer.com/chapter/10.1007/1-4020-8095-6_45*

63. Ertmer, P. A., Addison, P., Lane, M., Ross, E., & Woods, D. (1999). Examining teachers' beliefs about the role of technology in the elementary classroom. // *Journal of Research on Computing in Education*, 32(1), 54 – 71, https://www.researchgate.net/publication/234643501_Examining_Teachers'_Beliefs_About_the_Role_of_Technology_in_the_Elementary_Classroom.
64. Hew, K., & Brush, T. (2007). Integrating technology into K–12 teaching and learning: Current knowledge gaps and recommendations for future research. // *Educational Technology Research & Development*, 55(3), 223 – 252, doi:10.1007/s11423-006-9022-5, <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.saintleo.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=91c98c0a-61d3-47f8-88c6-5284448f56ee%40sessionmgr113&hid=110>.
65. Maria Gradillas, Llewellyn D. W. Thomas. (2023). Distinguishing digitization and digitalization: A systematic review and conceptual framework. // *Journal of product innovation and management*, Wiley online library, First published: 13 July 2023, <https://doi.org/10.1111/jpim.12690>, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jpim.12690>.
66. O. Gassmann, K. Frankenberger and M. Csik. (2014). The St. Gallen Business Model Navigator [Online]. Available: http://www.im.ethz.ch/education/HS13/MIS13/Business_Model_Navigator.pdf
67. Parviainen, P. et al. (2017). Tackling the digitalization challenge: How to benefit from digitalization in practice. // *International Journal of Information Systems and Project Management*, №5, pp. 63-77. 10.12821/ijispm050104.
68. S. Brennen and D. Kreiss. (2014). Digitalization and Digitization [Online]. Available: <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>.
69. Genova, Yaroslava (2010). Трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя – прокарване на граници и установяване на взаимодействия”, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales*

y de la Política Social, n.os 1-2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1-11. En línea: www.eumed.net/rev/historia/01/yg.htm.

70.<https://web.mon.bg/bg/100208>.

71.<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52014IE0493>.

72.https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_bg.

73.https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_BG.html.