ПРАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ЦИФРОВАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА РАБОТНАТА СИЛА

Гл. ас. д-р Даниела Петрова

Технически университет – Варна, катедра „Социални и правни науки“

LEGAL OPPORTUNITIES AND CHALLENGES IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE LABOR FORCE

Prof. Daniela Petrova, PhD

Technical University – Varna, Department of Social and Legal Sciences

Резюме: Целта на автора в настоящата публикация е да представи предизвикателствата пред законодателя, от една страна, и от друга страна, в практически аспект как те биха дали отражение върху новите изисквания при наемане на работна сила. При навлизането и използването на цифрови инструменти в трудовия процес е налице необходимост да се подобрят обучението и квалификационните умения на страните в трудовия процес – работник и работодател. Това налага и привеждане в съответствие с новите цифрови трансформации на действащата правна рамка в областта на трудовото право на европейско и национално ниво.

Ключови думи: правен базис, цифрова трансформация, дигитално общество, работна сила.

Abstract: The aim of the author in this publication is to present the challenges to the legislator on the one hand and on the other hand in practical terms how they would affect the new requirements for employment. When entering and using digital tools in the labor process there is a need to improve the training and qualification skills of the parties in the labor process – worker and employer. This requires alignment with the new digital transformations of the existing legal framework in the field of labor law at European and national level. The purpose of the author in this publication is to present the legal and professional requirements for the protection of personal data in the modern digital society. To determine the scope and grounds for handling personal data that each of us provides in the civil law turnover of public relations.

Keywords: legal basis, digital transformation, digital society, workforce.

Doi: <https://doi.org/10.36997/ESDI2021.101>

Въведение

Технологичният напредък е с ключово значение за увеличаване на общата производителност в световен мащаб. Технологичните промени в света на труда очертават настъпването на исторически момент в сферата на заетостта.

Преминавайки в дигиталната фаза от своето развитие, човекът създава и утвърждава изкуствения интелект като иновативно чудо, способно да подпомогне и замени, където е необходимо, трудещите се. Нещо повече, кодирайки в синтетичния интелект цивилизационния си устрем към растеж, хората имат амбицията да изградят пълноценно бъдеще за съществуването на *homo faber* („работещия човек“).¹ Съвременните общества и икономики почиват все повече на уменията и способностите на хората и организациите да превръщат идеите в нови продукти, процеси, услуги, предприятия и обществени модели. Като резултат от новаторството, предприемаческата култура, навлизането на пазара на иновативни решения и увеличаването на инвестициите в образованието – научните изследвания и иновациите ще имат определящо значение за това Съюзът да постигне успех в прехода си към конкурентоспособно, цифрово, неутрално по отношение на климата и приобщаващо общество. Налице е силна нужда от допълнително увеличаване на сътрудничеството между отделните дисциплини и интердисциплинарното обучение, както и на капацитета за иновации на висшите учебни заведения в целия Съюз. ЕИТ е в уникална позиция да отговори на тази потребност в рамките на „Хоризонт Европа“² Пандемията COVID-19, започнала през 2020 г., оказва значително въздействие върху нашите икономики и общества, като наруши икономическите дейности и засегна здравните системи, заетостта и благосъстоянието. В тази връзка за преодоляване на кризата е необходима комбинация от краткосрочни и ориентирани към бъдещето мерки. Пандемията COVID-19 бе един от ускорителите на цифровизацията в трудовия процес. Цифровите умения вървят ръка за ръка с *интегрирането на цифрови технологии*. Технологиите са в основата на правната трансформация на дигиталното общество.

Изложение

1. Национално и Европейско законодателство в областта на цифровизацията

В последните години в България на национално ниво са приети стратегически документи от страна на правителството в сферата на цифровизацията: Концепция за цифрова трансформация на българската индустрия (Индустрия 4.0) на Министерски съвет от 2017 г.; програмата Цифрова България 2025 от 2018 г., проектът на националния стратегически документ Цифрова трансформация на България за периода 2020 – 2030 г.,³ публикуван 2020 г.; актуализираната Стратегия за развитие на електронното управление в Република България 2019 – 2023 г.

¹ **Менков, Хр.** Бъдещето на изкуствения интелект и трудовата заетост. Достъпен на http://www.wreview.eu/s/Budeshteto_na_izkustvenia_intelekt.html

² Законодателни актове и други правни инструменти, Решение на Европейския парламент и на Съвета относно Стратегическата иновационна програма на Европейския институт за иновации и технологии (ЕИТ) за периода 2021 – 2027 г.: стимулиране на таланта и капацитета на Европа за иновации и за отмяна на Решение № 1312/2013/ЕС, ЕП – RECH 92, COMPET 161, EDUC 79, CODEC 335, с. 18.

³ Цифрова трансформация на България за периода 2020 – 2030 г., достъпен на <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1318>

ЕС подкрепя предприятията в цяла Европа да се адаптират към дигиталния свят чрез координиране на инициативи, фокусиране на инвестициите и повишаване на уменията. ЕС предоставя достъп до финансовите инструменти за подкрепа на повишаването на уменията на гражданите на страните членки. На пазара на труда в ЕС работят над 2 милиона компании, което съставлява над 33 милиона работни места. Конкуренцията е голяма и изисква компаниите да се адаптират по-бързо, така че да се запазят работните места в ЕС безопасни и при високи стандарти за качество и безопасност. На ниво ЕС законодателният орган ЕП и Съветът също представиха правни инструменти, които да съответстват на променените обществени отношения в резултат на развитието на технологичните процеси. Тук неизчерпателно ще изброим следните: Програма за политика: „Път към цифровото десетилетие“, Директиви и Регламенти.

2. Изисквания към работната сила в цифрова среда

В Европа повече от 90% от професионалните роли изискват основно ниво на дигитални познания, точно както изискват базова грамотност и математически умения. Използването на цифрови технологии се разпространява във всички сектори от бизнеса до транспорта и дори до земеделието. И все пак около 42% от европейците нямат основни дигитални умения, включително 37% от работещите. И това налага да се въведат различни образователни програми, с помощта на които ще се подобрят в бъдеще уменията на работещите в дигиталния свят. Тези програми включват: Европейска програма за умения ; План за действие за цифрово образование; Коалиция за цифрови умения и работни места. Във връзка с динамиката на развитие на цифровите инструменти се изисква и подобряване на уменията на основно ниво, като се отчита, че нуждата от дигитални умения на работното място ще се увеличава. Периодът 2020 – 2030 г. се определя като десетилетие на цифров преход. Разработен от ЕС е т.нар. Цифров компас – инструмент, който да конкретизира амбициите на ЕС в областта на цифровите технологии за 2030 г.⁴ „Цифровият компас използва 4-те точки на компаса, за да идентифицира основните цели, които трябва да се постигнат през следващото десетилетие:

- дигитално квалифицирано население и висококвалифицирани дигитални професионалисти;
- сигурни и устойчиви цифрови инфраструктури;
- дигитална трансформация на бизнеса;
- дигитализация на обществените услуги.⁵

⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/IP_21_983

⁵ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade>

Източник: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade>

В тази връзка се изтъква необходимостта от приемане на принципи на европейски цифрови принципи, които да гарантират запазване на ценностите на ЕС. Цифровите принципи трябва да гарантират: Сигурна и надеждна онлайн среда; Всеобщо цифрово образование и умения; Достъп до цифрови системи и устройства, които са съобразени с околната среда; Достъпни и ориентирани към човека цифрови обществени услуги и администрация; Етични принципи за ориентирани към човека алгоритми; Защита на децата и укрепване на правата им в онлайн пространството; Достъп до цифрови здравни услуги.⁶ Въвежда се и понятието *европейско цифрово гражданство*, което включва в своя обхват цифровите права на гражданите и цифровите принципи. Цифровите права на гражданите следва да гарантират: Свобода на изразяване, включително достъп до разнообразна, надеждна и прозрачна информация; Свобода на започване и извършване на стопанска дейност онлайн; Защита на личните данни и неприкосновеността на личния живот; Защита на интелектуалното творчество на физическите лица в онлайн пространството. Навлизането на иновативни дигитални технологии налагат промени на съвременния трудов процес в самите организации и поставят въпроса за сигурността и гъвкавостта на работните места, както и възможността за по-бързото намиране на такива. Все още международната общност не е постигнала единомислие относно начина на регулиране на изкуствения интелект и поставяне на ясни правила за неговото ползване и развитие.⁷ (Андреева, А., Йолова, Г.,

⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-201900-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_bg

⁷ **Андряна Андреева, Галина Йолова.** За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти (2020), с. 72 <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/1/MPRA%20paper%20108871.pdf>

2020). Налага се и промяна в работната среда, която води до нови видове работни места. Те изискват гъвкавост на заетост, изразяваща се в:

- **Непълно работно време:** този вид заетост е когато работникът е нает на пълен работен ден и всяко намаляване на работните му часове се приема за непълно работно време.
- **Term-time working:** заетият остава на постоянна работа, но може да ползва платен/неплатен отпуск по време на училищните ваканции – Jobsharing: вид гъвкава форма на заетост, когато двама (или понякога повече) души споделят обща отговорност по даден вид работа.
- **Плаващо работно време:** то дава възможност на служителите да избират, в определени от работодателя граници, колко продължителен да бъде работният им ден.
- **Компресирана работна седмица:** Същността на този вид заетост е преразпределението на работното време в по-малко, но по-дълги блокове през седмицата.
- **Работата от дома на регулярна основа:** лица на пълно работно време извършват дейността по трудовото си правоотношение от дома си.
- **Работа от разстояние:** При този вид заетост служителите могат да работят на разстояние от работното място на организацията през цялата седмица или през по-голямата част от нея.
- **Прекъсване на кариерата:** това е така нареченият творчески отпуск, целящ продължителни периоди на отпуск – обикновено неплатен, в рамките от една до пет години⁸ (Димитров, А. Евгениев, Е и Кръстев, Ил, Стефанова Колева, Д., 2019).

Изследователи от Universität St. Gallen, Швейцария, отразен от автори Елка Сярова, са систематизирали някои промени в характеристиките на работната сила, свързани с ускорената дигитализация:

1. Повишаване на образователното и квалификационно равнище на работната сила в световен мащаб;
2. Отмиране на принципа за йерархия – осъществяване на комуникация чрез специализирани общности, където водеща е професионалната експертиза, а не принадлежността към дадена организация;
3. Възлагане на работа, вместо назначаване – достъп до висококвалифицирана работна сила, което не е непременно свързано с изграждане на трайни трудови взаимоотношения;
4. Изместване на работа от заетия към клиента – новите ИКТ правят възможно извършването тези задачи;
5. Промяна на ролята на човека в производството – от предоставящ своя труд той се превръща в контролиращ работата на машините;
6. Коопериране с работата на машините – съвместната работа на хора и машини;

⁸ Бъдещето на труда и социалната справедливост. Анализи. Д-р Александър Димитров, д-р Евгени Евгениев Иван Кръстев, д-р Десислава Колева-Стефанова, Юни (2019) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/15810.pdf>, с. 25, 26 (Accessed on 02.11.2021, 13.30 ч.

7. Работа с „големи данни“ – умението за работа с големите данни се счита за ключово и незаменимо в дигиталния работен свят – разчита се на готови разработени алгоритми, а не на хипотези;
8. Отпадане на границите пред работната сила – мобилността на работната сила става съпоставима с тази на капитала;
9. Нови възможности за по-добро съчетаване на работа и свободно време (време за семейството) – развитието на интернет и новите ИКТ правят възможна работата от разстояние;
10. Подкрепа на дейностите, които изискват човешки труд;
11. Развиване на умението на работника да менажира сам себе си – организация на работно време и максимално качествено изпълнена работна задача;
12. Повишаване на креативността и способността за придобиване на нови знания на работещите;
13. Дигитално приобщаване – работата от разстояние с облачни услуги и гъвкаво работно време;
14. Повишаване на изискванията на работодателите вследствие на прекалената гъвкавост на търсещите работа – лесният достъп до пазара на труда и лесната смята на работното място затрудняват систематичното развитие на персонала.⁹

В процеса на дигитализиране на трудовия процес от съществено значение е съхраняването на социалния диалог, който е утвърден ценностен принцип в българското трудово право. Налице са много предизвикателства, свързани с пресетирането на работната сила заедно с трайно установени норми, засягащи работно време, време за почивка, мониторинг на работния процес, които имат за цел адаптиране към изискванията на дигиталната среда, като едновременно с това са насочени към запазването на основните права и свободи на личността.¹⁰ (Петрова, Д. Закрила правото на труд при цифрова трансформация на работната сила. Сборник доклади от VII-я международна научно-практическа интернет-конференция „Дорожная карта мировой экономики“, с. 283 – 285, УДК 339(082), ББК 65.5я431, Д69, ГО ВПО „Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского“, 2021, Донецк 2021). Конкуренцията между работниците, притежаващи цифрови компетенции, ще бъде важен фактор за запазване на работната позиция, както и за достъп до трудовия пазар. От една страна, дигитализацията води до трансформация, която засяга всички сфери на живота (от личния до професионалния), като съпътстващо се променят и нормите на общуване (социални, правни, етични, морални). Този процес е с динамика,

⁹ **Сярова, Е.** Трудът в дигиталната икономика – предизвикателство или нови възможности (2020), с. 249, 250 [http://unwe-research-papers.org/uploads/Research Papers/ RP_vol.3_2020_No13_E%20Syarova_R.pdf](http://unwe-research-papers.org/uploads/Research%20Papers/RP_vol.3_2020_No13_E%20Syarova_R.pdf) (Accessed on 12.11.2021, 15:00)

¹⁰ **Петрова, Д.** Закрила правото на труд при цифрова трансформация на работната сила. Сборник доклади от VII-я международна научно-практическа интернет-конференция „Дорожная карта мировой экономики“ с. 283 – 285, УДК 339(082), ББК 65.5я431, Д69, ГО ВПО „Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского“, Донецк, 2021.

която трудно подлежи на всеобхватна правна регулация, но същевременно правният ред изисква, с оглед на стабилността в отношенията, да се даде нужната гаранция за защита на обществения интерес. В тази връзка процесът на дигитализация налага преосмисляне на утвърдени в различните отрасли на правото понятия, тяхната законова актуализация с оглед постигане на целта – адекватно регулиране на обществените отношения¹¹ (Андрияна Андреева & Галина Йолова, 2020). За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера, сп. Бизнес и право No. 3 (2020): с. 55 – 75. **От друга страна**, в процеса на еволюцията в отношенията естествено е да се направи и нужното за развитието на нормативната уредба и теорията, които да осигурят стабилност в отношенията между страните. На този етап правото повече от всякога е обвързано и с етичната страна на въпросите¹² (Андрияна Андреева, Галина Йолова, За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера, сп. Бизнес и право, No. 3 (2020): с. 55 – 75).

Заклучение

От изложеното можем да изведем следните изводи и да предложим мерки за подобряване защитата на правата на работниците при използване на цифрови инструменти: 1) Правните аспекти на гарантиране правата на трудещите са многоаспектни и същите простират действието си както на национална територия, така и същите са трансгранични предизвикателства; 2) Налице е необходимост от повишаване на цифровите умения на работниците, за да бъдат конкурентноспособни на пазара на труда; 3) Работодателите следва да развиват цифровите дигитални умения, като осигурят финансов ресурс за това чрез достъп до европейски, национални средства и/или да инвестират свои средства в процеса на повишаване на квалификационните умения на работниците; 4) Вложените средства в дигитални умения и инструменти води до по-голяма конкурентност на компаниите; 5) Необходимо е и приваждане на трудовото законодателството в съответствие с настоящите инициативи на общностните политики, а именно: направеното Предложение за резолюция на Европейския парламент с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL), 28.07.2020 г., отнасящо се до изготвяне на Директива на Европейския парламент и на Съвета и последвалата Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL))¹³. Основната цел – минимални изисквания за условията на труд на работещите от разстояние, включително предоставянето, използването и отговорността за наличните и нови цифрови инструменти, също да се гарантира

¹¹ Андрияна Андреева, Галина Йолова. За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера, сп. Бизнес и право No. 3 (2020): с. 55 – 75, достъпен на <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/>

¹² Андрияна Андреева, Галина Йолова. За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера, сп. Бизнес и право No. 3 (2020): с. 55 – 75, с. 63, достъпен на <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/>

¹³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html (Accessed on 11.10.2021, 20.30 ч)

работното натоварване и стандартите за работа на дистанционните работници, които да бъдат равнопоставени на условията, валидни за всички работещи. Въз основа на извършения анализ могат да се направят следните изводи и обобщения:

6/ Трябва да се преосмисли традиционната представа за работната среда и спазването на трудовата дисциплина в новата дигитална реалност, с оглед запазването на поверителна информация, защита на личната данни, спазване и управление на работното време. Заедно с това в отношенията засягащи правата на работодателя и тези на работника и служителя, най-вече на ниво колективно договаряне, следва да се намерят съответните правни механизми отнасящи се до трудовата дисциплина с оглед непропорционалното и незаконно събиране на лични данни, справедливото третиране, конфиденциалност и неприкосновеност на личния живот. Напредъкът по отношение на новите технологични възможности, като например внедряването на изкуствения интелект имат решаваща роля за оформянето на новото дигитално работно място, както и преценка за ефективността на работа. Тази самостоятелност изисква достъпът до фирмените данни да е леснодостъпен и да съществува по-голяма възможност за работа в екип. Контролът върху дейността на работниците в новите работни пространства не трябва да води до нехуманизирано използване на цифровите инструменти и до намеса в личния живот на служителите. Все още липсва общностен механизъм за съгласуване на правните принципи, засягащи внедряването на ИИ и ефекта върху обичайната работна сила.

7) Създаването на обща нормативна рамка, която да се транспонира в националните законодателства, е необходимост, породена от внедряването на изкуствения интелект и съвместното му използване с традиционната работна сила. Този съюз трябва да се основава на основни етични принципи, утвърдени в трудовото право – закрилата на работещите, свобода на труда, равенство, премахване на дискриминацията по отношение на народност, произход, пол, възраст, семейно положение, равнопоставеност на субектите, участващи в трудовоправните отношения, добросъвестност и защита на достойнството на работниците и служителите при изпълнение на задълженията им. Текстът в член 107 з, и, к, л от Кодекса на труда относно допълнителните условия за извършване на работа от разстояние следва да бъде преразгледан във връзка с условията, определени в него, от които следва работникът, който извършва работата от разстояние, сам да организира работното си време и времето за почивка, като те трябва да съответстват на продължителността, определена за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Същевременно има изискване служителят да бъде на разположение на работодателя и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в работна връзка.

8) Важен акцент са съображенията, включени в Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)), за значението на правилното и ефикасно използване на цифровите инструменти за служебни цели, отнасящо се както за работниците, така и за работодателите. Договорът за работа от разстояние е необходим и навременен законов начин за регламентиране на тази трудова дейност в динамичната дигитална реалност. Не бива да се пренебрегва и фактът, че се забелязват недобри практики от страна на работодателите, които налагат извършването на

трудова дейност в нормативно регламентирани периоди на почивка и отпуск. Очевидно тези факти трябва да бъдат преодолені със съответните механизми, както и създаване на една нова култура на трудовоправните връзки, в която основополагащи са базовите социални ценности на личността. Предстоят много динамични процеси в целия свят, свързани с дигиталните предизвикателства във всички обществени сфери, включително в сферата на труда и образованието. В България цифровизацията навлиза с малко по-бавни темпове, но страната ни се старее да следва тенденциите и нововъведенията. В ежедневието си използваме ИИ непрекъснато, той е в основата на много дейности и приложения – онлайн търсене и пазаруване, дигитални лични асистенти, автономни автомобили и уреди за дома, интелигентни домове, градове и др. Интересно ще бъде да наблюдаваме онази част от „трудовете взаимоотношения“, които ще възникнат между хората и роботите. Изглежда далечна реалност, която крие рискове и неизвестност от гледна точка на работните места, доверието и сигурността на хората. Задължение на Директивата е да създаде законодателна рамка, чрез която да се регламентират.

Литература:

1. **Андрияна Андреева, & Галина Йолова** (2020). За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера. Сп. Бизнес и право, No. 3 (2020): с. 55 – 75, достъпен на <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871> (Andrijna Andreeva& Galina Iolova(2020). Za svobodata I disciplinata v trudovoto pravo-savremenni aspekti v digitalnata era,sp.Biznes I pravo №3(2020): s. 55 – 75, dostapen na <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871>)
2. **Андрияна Андреева & Галина Йолова** (2020). За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера. Сп. Бизнес и право, No. 3 (2020): с. 55 – 75, достъпен на <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/> (Andrijna Andreeva& Galina Iolova(2020). Za svobodata I disciplinata v trudovoto pravo-savremenni aspekti v digitalnata era,sp.Biznes I pravo №3(2020): s. 55 – 75, dostapen na <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/>)
3. **Андрияна Андреева, Галина Йолова**. За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера (2020), с. 72, https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/1/MPRA%20_paper%20108871.pdf (Andrijna Andreeva& Galina Iolova(2020). Za svobodata I disciplinata v trudovoto pravo-savremenni aspekti v digitalnata era, sp. Biznes I pravo №3(2020): s. 72, dostapen na <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108871/>)
4. **Димитров, Ал., Евгениев, Е., Кръстев, И., Стефанова-Колева, Д.** Бъдещето на труда и (2019), достъпен на <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/15810.pdf>, с. 25, 26 (Accessed on 02.11.2021, 13.30 ч. (Dimirtrov,Al.,Evgeniev,E,Krastev,I. Stefanova-Koleva,D. Badechteto na truda (2019) dostapenna <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/15810.pdf>, с. 25, 26 (Accessed on 02.11.2021, 13.30).
5. **Законодателни** актове и други правни инструменти, Решение на Европейския парламент и на Съвета относно Стратегическата иновационна програма на Европейския институт за иновации и технологии (EIT) за периода 2021 – 2027 г.: стимулиране на таланта и капацитета на Европа за иновации и за отмяна на

- Решение № 1312/2013/ЕС, ЕП – RECH 92, COMPET 161, EDUC 79, CODEC 335, с. 18 (Zakonodatelni aktove e drugi pravni instrumentiqReschenie na Evropeiskij parlament I na saveta,otnosno Strategicheskata programa na Evropeiskij institute za tehnologii I inovacii (EIT) za perioda 2021 – 2027g.:stimulirane na talanta I kapaciteta na Evropa I za otmjna na Reschenie № 1312/2013/ЕС, ЕП – RECH 92, COMPET 161, EDUC 79, CODEC 335, с. 18).
6. **Менков, Хр.** Бъдещето на изкуствения интелект и трудовата заетост, достъпен на http://www.wreview.eu/s/Budeshteto_na_izkustvenia_intelekt.html (Menkov,Hr. Badeshteto na izkustvenij intelekt I trudovata zaetost, dostapen na http://www.wreview.eu/s/Budeshteto_na_izkustvenia_intelekt.html)
 7. **Петрова, Д.** Закрила правото на труд при цифрова трансформация на работната сила. Сборник доклади от VII-я международная научно-практическая интернет-конференция „Дорожная карта мировой экономики“, с. 283 – 285, УДК 339(082), ББК 65.5j431, Д69, ГО ВПО „Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского“, Донецк, 2021 (Petrova,D. Zakrila pravoto na trud pri cifrovatransformacij na rabotnata silaqSbornik dokladi ot VII-mejdunarodna nauchno-practicheska konferencij\$Dorojnaj kartamirovoi ekonomiki, s. 283 – 285, UDK339(082), BBK 65.5j431, D69, GO VPO „Donecki nacionalen universiteteekonomiku I targovli imeni Mihail Tugan-Baranovskovo“, Doneck 2021.
 8. **Сярова, Е.** Трудът в дигиталната икономика – предизвикателство или нови възможности (2020), с. 249, 250 [http://unwe-research-papers.org/uploads/Research Papers/ RP_vol. 3 _2020_No13_ E%20Syarova_R.pdf](http://unwe-research-papers.org/uploads/Research%20Papers/RP_vol_3_2020_No13_E%20Syarova_R.pdf) (Accessed on 12.11.2021,15:00) (Sjrova, E. Trudat v digitalnata ikonomika- predizvikatelstvo ili novi vazmojnosti(2020), s. 249, 250 [http://unwe-research-papers.org/uploads/Research Papers/ RP_vol3 _2020_No 13_ E%20Syarova_R.pdf](http://unwe-research-papers.org/uploads/Research%20Papers/RP_vol3_2020_No_13_E%20Syarova_R.pdf)(Accessed on 12.11.2021,15:00)
 9. Цифрова трансформация на България за периода 2020 – 2030 г., достъпен на <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1318>
 10. (Cifrovata transformacij na Balgarij za prehoda 2020-2030,dostapen na <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1318>)

За интернет ресурси:

11. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/IP_21_983 Цифрово десетилетие на Европа: Комисията определя курса за цифровизирана Европа 2030.
12. (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/IP_21_983 Cifrovo desetiletie na Evropa:Komisijta opredelj kursa za cifrovizirana Evropa 2030)
13. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade> Европейско цифрово десетилетие
14. (<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade> Evropeisko cifrovo desetiletie)
15. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_bg
16. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html (Accessed on 11.10.2021, 20.30 ч.) Резолюция на Европейския парламент от 21

януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL))

17. (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html
(Accessed on 11.10.2021, 20.30, Rezolucij na Evropejskij parlament ot 21 jnuari 2021g. s preporaki kam Komisijta otnosno pravoto na otkasvane ot rabotnata sreda 2019/2181(INL))

За контакти:

Гл. ас. д-р Даниела Петрова.
Технически университет – Варна, кат. СПН
daniela088@abv.bg