

COVID-19 КАТО ФАКТОР ВЪРХУ ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Ани Димитрова¹

Резюме

Процесът на цифровизация на работните процеси и дигитализация на работното място има своите нови предизвикателства като последица от пандемията. Реална е възможността от поляризация в социалния статус на работещите на база възможностите за образование и преквалификация. Колкото са по-трудоемки и рутинни работните процеси, толкова по-възможна е тяхната дигитализация и роботизация, което би се отразило върху социалния статус на работниците и служителите, които са ангажирани до този момент с такива дейности. На база на използване на технологиите възникват нови форми на заетост, като цифровизацията е заплаха, но и стимул за разкриване на нови работни места.

Ключови думи: пазар на труда; дигитализация; COVID-19

JEL: E24; J21; J53

COVID-19 AS A FACTOR ON THE DIGITALIZATION OF THE LABOR MARKET

Ani Dimitrova²

Abstract

The process of digitalization of work processes and digitalization of the workplace has its new challenges as a consequence of the pandemic. The possibility of polarization in the social status of workers based on the opportunities for education and retraining is real. The more labor-intensive and routine work processes are, the more possible their digitalization and robotization, which would affect the social status of workers and employees who have been engaged in such activities until now. Based on the use of technologies, new forms of employment arise, with digitalization being a threat, but also an incentive for opening new jobs, new workplaces.

Keywords: labor market; digitalization; COVID-19

JEL: E24; J21; J53

¹ Д-р Ани Димитрова е хоноруван преподавател в УНСС. Има повече от 15 години професионален опит на ръководни позиции в банковия сектор, публичната администрация и частния сектор.

Ani.dimitrova.dimitrova@gmail.com

²Dr. Ani Dimitrova is a visiting lecturer at UNSS. She has more than 15 years of professional experience in management positions in the banking sector, public administration and the private sector.

ВЪВЕДЕНИЕ

Безпрецедентната криза, която вирусът известен като COVID-19 причини на глобално ниво постави под напрежение, не само ежедневието на хората, а и функционирането на съществуващите системи. Най-голямата здравна криза доведе до една от най-големите икономически кризи със сериозни последици върху всички аспекти на човешкото ежедневие, като по-специално внимание следва да се отдели върху пазара на труда. Акцентът е логичен, защото наложените здравни мерки доведоха до социално дистанциране на заразени и потенциални носители на вируса работници и служители. Глобалното блокиране на икономиката като следствие на прилаганите здравни мерки доведе до сериозни ограничения върху познатите до този момент трудови правоотношения, но както всяка криза, даде възможност за преценка какви точно системи искаме да има – наред с икономическата и здравната, въпросът бе поставен и за социалната, а не на последно място и за системата на трудовите правоотношения (как е изградена, как функционира и как може да бъде устойчива пред лицето на глобални заплахи). Безспорен факт е, че нивата на заплатите и заетостта стагнираха и доведоха до увеличаване на безработицата, особено в райони, които са отдалечени от икономическите центрове, както и сред по-младите и по-малко образовани работници. Нещо повече, пандемията постави началото на тревожната тенденция да се наема по-нискоквалифициран персонал, който е готов да приеме по-ниско заплащане³.

Като безспорна последица от глобалната пандемия може да се посочи дигитализацията и нейното въвеждане, не просто на работното място чрез дигитализиране на работните процеси, но и дигитализирането на самото работно място, чрез което да се насърчи икономическият растеж и конкурентоспособността във всички области от пазара на труда. Има все повече доказателства, че по-високите нива на дистанционна работа са част от новото нормално след пандемията – промяна с неравномерно въздействие върху работната сила. Докато квалифицираните офис служители могат да увеличат часовете си за дистанционна работа, и да намалят времето за пътуване до работното място, работниците в много неквалифицирани професии трябва да работят на място. Същевременно увеличаването на дистанционната работа ще изостри неравенството в заплащането в градовете.⁴ Според редица прогнози увеличаването на работата от отдалечено работно място се очаква цените на жилищата да се повишат повече в градовете с по-ниска производителност (с по-ниски разходи), отколкото в градовете с висока производителност

³ Beland, L.P.; Fakorede, O.; Mikola, D. Short-Term Effect of COVID-19 on Self-Employed Workers in Canada. *Can. Public Policy* 2020, 46, p. 66–81.

⁴ Teleworking will reshape labour markets and cities- Jacques-François Thisse Sergey Kichko Jesse Matheson Toshitaka Gokan - https://cepr.org/voxeu/columns/teleworking-will-reshape-labour-markets-and-cities?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2790721_Agenda_weekly-9December2022&utm_term=&emailType=Agenda%20Weekly

(с високи разходи). Заетите на дигитализирани работни места в голяма степен са млади и мъже. Нивото на уменията е различно, но с по-голямо представителство сред висококвалифицираните. Като цяло цифровизацията навлезе в почти всички основни икономически сектори и промени структурата на пазара на труда. В резултат на дигитализацията трудовите правоотношения стават все по-размити и това поставя значителни предизвикателства пред социалната защита, която се базира на официалните трудови правоотношения. Пазарите на труда изискват специалисти с по-напреднали цифрови умения, но е факт недостигът на дигитално квалифицирани работници и се констатира високо ниво на несъответствие на уменията. И макар че гъвкавостта на работа чрез отдалечено работно място да се приветства от работещите това застрашава качеството на работните места и може да води до по-голямо количество несигурна и неплатена работа.⁵ Реално различните социални групи са засегнати по различен начин във все по-дигиталното общество. Все още има много (регулаторни) пропуски, които трябва да бъдат разгледани, като например трансгранична дистанционна работа, неизяснени трудови правоотношения, права на работниците и колективно договаряне. Трябва да се има предвид, че подобно на цифровизацията, се очаква и зеленият преход да увеличи търсенето на висококвалифицирана работа, а това да води до увеличаване на несъответствията на уменията, свързани с преходната фаза и разширяване на поляризацията на пазара на труда между висококвалифицираните и неквалифицираните работници.

По-общият преглед на различните области на въздействие от страна на дигитализацията може да се обобщи по следния начин: създаване на работни места: нови сектори, нови продукти, нови услуги; - смяна на работата: цифровизация, интерфейс човек/интелигентна машина, нови форми на управление; - Дигитализацията на икономиката и нейното въздействие върху пазарите на труда; - унищожаване на работни места: автоматизация, роботизация; - смяна на работата: дигитални платформи, краудсорсинг, икономика на „споделянето“. Тези четири въздействия на цифровизацията се отразяват чрез макроикономически залози, произтичащи от развитието на пазарите на труда, заплащането, социалното неравенство, качество на новосъздадени, променени или „изместени“ работни места и др.⁶ С най-голям риск да изчезнат с оглед дигитализацията са работните места свързани с офис работа и канцеларски задачи, продажби и търговия, транспорт, логистика, производствена индустрия, строителство, някои аспекти на финансовите услуги и някои видове услуги (превод, данъчни консултации и др. Но новата реалност предполага да се появят и нов тип работни места. Такива са анализатори и архитекти на данни, копачи на данни, разработчици на софтуер и приложения, специалисти по мрежи, изкуствен интелект и др., дизайнери и производители на нови интелигентни машини, роботи и 3D принтери, специалисти по дигитален маркетинг и електронна търговия.

⁵ Digitalization and Employment A Review- Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts, International Labour Organization 2022

⁶ Christophe Degryse Working Paper 2016.02 European trade union institute- Digitalisation of the economy and its impact on labour markets

Възприемането и интегрирането на съвременни цифрови технологии (мобилни мрежи от пето поколение (5G), Интернет на нещата (IoT), облачни изчисления, изкуствен интелект, анализ на големи данни, роботика и др.) означава, че се движим от хиперсвързан свят към свят на цифровизирани икономики и общества. Това е свят, в който традиционната икономика с нейните организационни, производствени и управленски системи се припокрива или се слива с цифровата икономика, с нейните иновативни характеристики по отношение на бизнес модели, производство, бизнес организация и управление. Това води до нова, цифрово вплетена система, в която моделите от двете сфери си взаимодействат, пораждайки по-сложни екосистеми, които в момента са подложени на организационни, институционална и регулаторна трансформация (ECLAC, 2018 г.)

В същото време, отново се породиха дискусиите доколко е ефективна защитата на работниците и служителите, включително социална защита на работниците в т-нар. директива „Болкешайн“⁷ и възможността за „социален дъмпинг“, въпреки приетите изключения за действието на тази директива в областта на здравеопазването, транспорта, социалните и финансовите услуги – тоест, дали е обвързваща⁸ за държавите-членки.

Инвестициите трябва да се съсредоточат върху хората, ако искаме зеленият и цифровият преход да бъде успешен. Наличието на достатъчни умения ограничава способността на хората да реагират на икономическата еволюция и промените на трудовия пазар. Необходими са реформи в системите за обучение на възрастни и по-широко участие за справяне с рисковете от нарастваща разлика в уменията на работниците и по-нататъшна поляризация на пазара на труда.⁹ Дигитализираните работни места съществуват във всички сектори и се различават по степента, в която са изискват цифрови умения и технологии.

Според мен цифровата икономика не изключва, а напротив, поставя в центъра си човека, като създава нови възможности, както в предоставянето на услуги, така и като възможност да предоставя своята трудова престация при максимално защитени условия и права. Факт е, че производствените линии използват все повече работи, които са все по-независими в своята дейност, но използването на изкуствения интелект е повод, не за популярното в изкуството противопоставяне на човек-машина, а за създаване на нова форма на интеграция на машините в живота на човек. Бъдещето на трудовите отношения е във възможността и степента на интегрирането на функциите на един или повече човешки оператори с машина, образувайки едно цяло, което взаимодейства в работната среда и в

⁷ Директива 2006/123/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, Официален вестник на Европейския съюз, 32006L0123 L 376/36 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123>

⁸ Преюдициално запитване, Дело C-348/22 Официален вестник на Европейския съюз, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:62022CN0348&from=EN#ntr1-C_2022318BG.01002901-E0001

⁹ The impact of digitalisation and climate change policies on social cohesion <https://www.eib.org/en/publications/investment-report-2020>

резултат е в основата на икономическият растеж. Оттук, може да се направи извод, че мобилността, която бе ограничена в периода на пандемията, следва да получи своите алтернативни решения, за да се гарантира гъвкавостта на промишлените операции и възможността работника или служителя да има бърз и лесен дори отдалечен достъп до необходимото оборудване, за да упражнява своето право на труд, защо не от всяка точка на планетата. Следователно за преодоляване на последиците от COVID-19 следва да се заложи на цифровата икономика, тъй като само тя има потенциала в кратки срокове да привлече необходимите знания и умения, за да се подкрепи глобалното развитие на икономиката, а от там и на труда. Докато преди пандемията основен казус бе алтернатива на пазара на труда ли са платформи като UBER (в сектора на транспортните услуги), то в момента усилията следва да са съсредоточени върху възможностите за промишлена модернизация и създаването на работни места въз основа на съществуващите или бъдещи цифрови платформи, без това да се отразява негативно на възможностите за сдружаване или на трудовите доходи на работниците и служителите. На първо място, това означава, че промените в регулациите на пазара, следва да гарантират, че цифровизацията на работните места няма да компрометира вече гарантирани права. Защото с колективен трудов договор могат да се договарят както основното така и допълнителни трудови възнаграждения, еднократни или с постоянен характер, както и условията и периодичността на изплащанията им.¹⁰

Възприемането на цифрови технологии от фирмите в ЕС нараства, но все още не е преодоляно изоставането от Съединените щати. Статистиката според доклад на ЕИБ за периода 2020-2021 г. показва, че до 2020 г. все още 37% от европейските фирми все не са въвели нови цифрови технологии, докато в САЩ те са 27%. Обнадеждаващо е, че делът на цифровите фирми в ЕС нараства с близо 5% спрямо нивото от 2019 г. Но разликата със САЩ е особено изразена в секторите на строителството и услугите, и във въвеждането на технологии, свързани с интернет на нещата.¹¹ Същевременно именно цифровите технологии ще бъдат от решаващо, първостепенно значение за климатичния преход и иновациите в пресечната точка на цифровизацията и декарбонизацията. Вероятно и заради това вече е факт, че половината от европейските фирми предвиждат увеличаване на използването на дигитални технологии в бъдеще като специфичен резултат от пандемията. Пропорцията е още по-висока сред фирмите, които вече са възприели цифровите технологии. Същевременно обаче около 20% от фирмите предвиждат постоянно намаляване на заетостта, което предполага значителен брой фирми да са песимисти относно способността им да се „възстановят“, след като пандемията отшуми. А според Анализ на Световния икономически форум, обявен от Международната организация по труда, над 80 процента от работодателите планират бързо да дигитализират работните процеси и

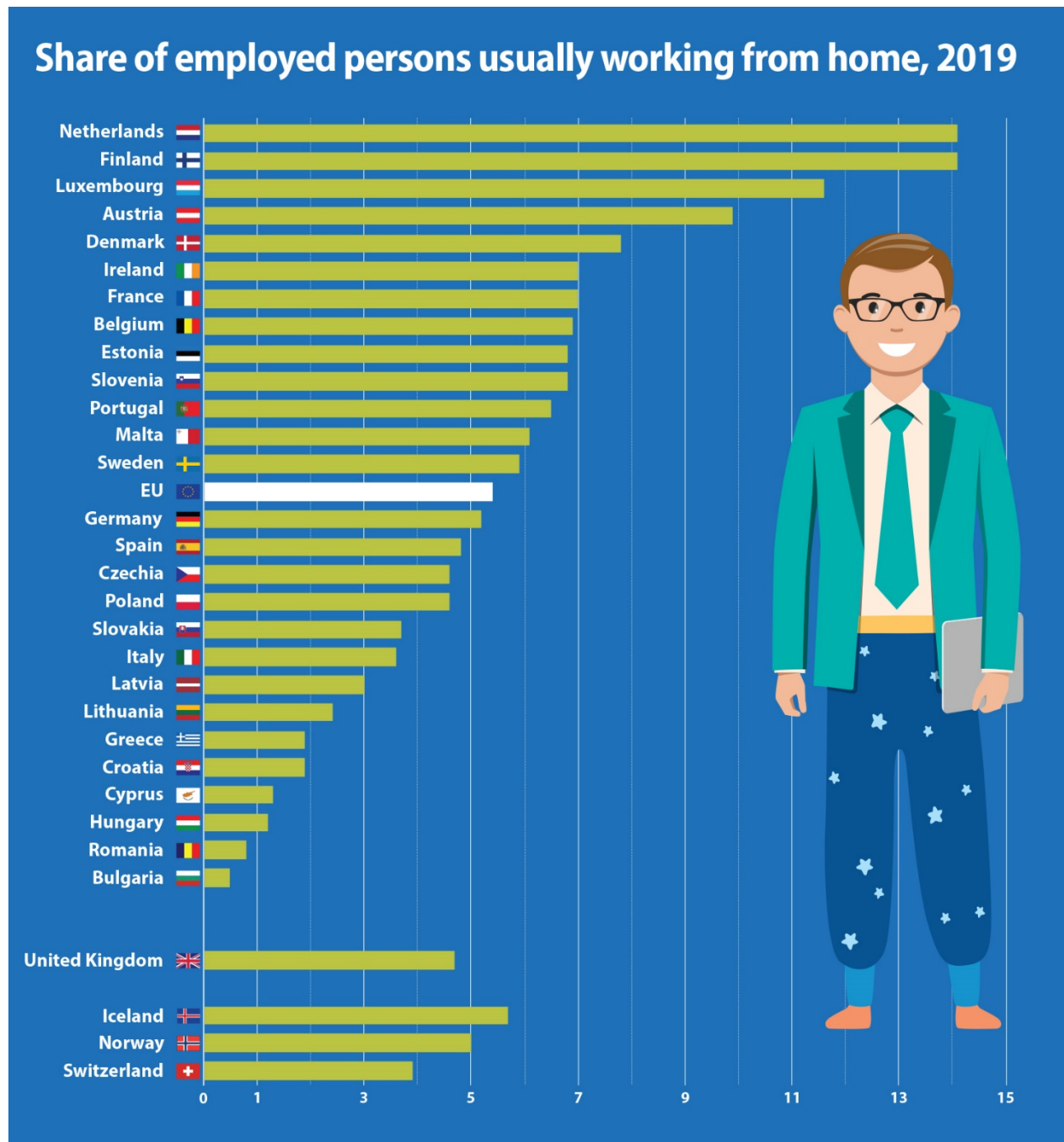
¹⁰ Апостолов, В.: ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ, СПИСАНИЕ „ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩЕСТВЕНО РАЗВИТИЕ“ БР. 1/2021

https://podkrepa-svo.org/e-journal/wp-content/uploads/2021/03/Svo_2021_01_001-029_29_BG.pdf

¹¹ EIB INVESTMENT REPORT 2020/2021: BUILDING A SMART AND GREEN EUROPE IN THE COVID-19 ERA

потенциално ще преместят 44 процента от работната си сила към работа дистанционно. Същевременно 66 % от работодателите реструктурират така работните места, за да могат да предлагат хибриден модел на работа на служителите. Показателни са и други прогнози по отношение на дигитализацията. Различни изследователи считат, че в Европа, например, под риск от автоматизацията на труда са 54 % от работните места, като най-засегнати ще бъдат страни като Румъния (61,93%), Португалия (58,94%), България (56,56%), Гърция (56,47%). За Германия прогнозите са, че до 2025 г. в резултат от този процес ще загуби 490 хил. работни места, но ще се появят нови 430 хил.

И ако до 2019 година не повече от 5 % средно са работили от вкъщи, то в резултат на пандемията този % рязко се увеличава.



ec.europa.eu/eurostat

Холандия и Финландия оглавяват списъка на държавите-членки на ЕС за дистанционна работа, като 14,1% от заетите хора обикновено работят от вкъщи през 2019 г. Те са следвани

от Люксембург и Австрия (където съответно 11,6% и 9,9% обикновено работят от вкъщи). За разлика от тях, най-ниските нива на надомни работници са отчетени в България (0,5%), Румъния (0,8%), Унгария (1,2%), Кипър (1,3%), Хърватия и Гърция (и двете по 1,9%).¹²

Трябва да се признае, че в сравнение с водещите в използването на цифровите технологии Съединени Американски Щати и Китай, държавите от Европа изостават, не просто от тяхното използване, а от изследване на това, как цифровите технологии оказват влияние при оформяне на бъдещето на трудовите правоотношения, преодолява ли се или се задълбочава разликата в труда и заплащането на мъжете и жените, стимулира ли се повишаването на квалификацията и принципът на продължаващо през целия живот обучение, намаляват ли здравословните проблеми или се повишава съпътстващият отделните позиции здравен травматизъм и т.н. Има тенденция процесът на цифровизация да е по-бърз, когато качеството на институциите и управлението е по-високо.

Все пак е важно да се отчете, че пандемията от COVID-19 оказва влияние и на стария континент при дигиталната трансформация на бизнеса, а от там и на работните места, чрез създаването и налагането на бизнес-модели, в основата на които стоят работата от дистанция и/или работата на платформа, без да се получава неравномерно въздействие от този преход (при високо-образованите да протича гладко, а при ниско-образованите да се стига до намалена заетост или до отпадане от пазара на труда).

Разбира се, това в никакъв случай не означава, че процесът трябва да се остави да се саморегулира, без да бъдат създадени, подкрепени и въведени адекватни публични политики, които, без да забавят цифровата трансформация, могат да предоставят адекватна защита на работещите като се отчитат съществуващите разлики в нивата на умения на различните работници, както и нивата на цифровизация в различните сектори. Факт е, че пазарът на труда изисква от работещите да имат по-задълбочени дигитални умения и изпитва недостиг за такива кадри, но в същото време, все повече се поставя въпросът, как се гарантира дължимата социална защита, след като става все по-трудно да се разграничи личното от служебно ангажираното време.

Със сигурност, цифровизацията ще доведе до промени в отношенията между работодател и работник/служител, доколкото работното място и мястото за полагане на труд, може да не са собственост на работодателя, а да са споделено пространство с друг работодател, а защо не да са собственост или споделено пространство на работника/служителя. Изчисляването на заплатите в дигитална среда също ще се промени, като предизвикателството е да не бъде за сметка на регламентираното в Кодекса на труда, ако се погледне конкретно България, време за отдих и почивка.

Със сигурност в процеса на цифровизация ще бъде предизвикателство да се отчетат разликите между трудовия договор и договора за поръчка, например, защото, все по-трудно

¹² How usual is it to work from home? - <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>

ще бъде да се прецени, дали се престира работна сили, както е в трудовия договор или ще се извършват някакви конкретни действия, каквато е същината на договора за поръчка. Не на последно място, ще възникнат въпроси и относно прекратяването на трудовото правоотношение – достатъчно ли е изпращане на дигиталния профил на работника/служителя на уведомление, дали и кога се счита, че то е получено и дали на последно място, не се пренебрегва трайната и непротиворечива практика на ВКС при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие, да речем, то се счита за прекратено от момента на получаването на писменото волеизявление – това са само една малка част от възможните казуси, които биха възникнали.

Как се постига договореност относно трудовото възнаграждение, дали е възможно и как съществуващото до момента колективно трудово договаряне в сферата на дигиталните технологии, които са развити до ниво краен индивидуален потребител, кой и как гарантира безопасни и здравословни условия на труд, има ли и къде са границите върху контрола, който осъществява работодателят. Националният профил по БЗР обхваща целия спектър от емпирични показатели, по които може да се съди за реалното спазване на изискванията за създаване на безопасни и здравословни условия на труд. Предмет на изследване са системата и механизмите за създаване на безопасни и здравословни условия на труд, състоянието на социалния диалог на национално и браншово равнище, обучението, информирането и консултирането в областта на БЗР, нивото на трудов травматизъм и причините за възникващите инциденти.¹³ В резултат на разработения национален профил по БЗР 2019 г. става ясно, че 87,2% от работодателите и 84,8% от работниците/служителите са съобшили, че при тях общо приетата практика е работодателят да информира работещите лица за възможните режими на работа и почивка, което изключва вариантът активно участие на работещите в тези процеси.¹⁴

Това са въпроси, на които следва да се даде убедителен отговор, като се отчете, че насърчаването на иновациите и прехода към цифрова икономика имат своите предизвикателства, както във финансовата и данъчната сфера, така и като комуникация, организация и инфраструктура, които са обект на самостоятелни изследвания¹⁵. Нещо повече, вече може и трябва да се говори за цифрова икономика ориентирана към труда (търсене на работна ръка) и ориентирана към капитала (тоест с влияние върху капитала на предприятия или индустрии).

Безспорно е, че цифровата икономика променя производствения процес, като влияе пряко и трайно върху повишаване на производителността на труда в посока на неговото подобряване, като това повече от убедително се доказва в областта на промишлеността и

¹³ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ АСПЕКТИ В ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ЗА БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД Д-р Валери Апостолов

¹⁴ Пак там – Валери Апостоло

¹⁵ M.Y.Veselovsky, T.V.PogodinaR. V.Ilyukhina T.A.Sigunova N.F.Kuzovleva Financial and economic mechanisms of promoting innovative activity in the context of the digital economy formation Entrepreneurship and Sustainability Issues 532018672681, Journal of Innovation & Knowledge 7 (2022) 100173

обществените услуги. Следователно, дигитализацията е възможна в почти всички аспекти на ежедневието, най-често чрез технологичните устройства, които съпътстват човек (таблет, смартфон, компютър), включително и да полага труд чрез тях. Според прогнозите на Европейската инвестиционна банка в най-близко бъдеще около 90% от работните места ще изискват цифрови умения. На този фон тревожно звучи фактът, че през 2019 г. 42% от населението на ЕС не е било в състояние да изпълнява основни задачи, като например свързване с WiFi мрежа или използване на уебсайтове, което показва липса на основни цифрови умения (Европейска комисия, 2020а). Това показва, че много европейци все още нямат необходимите умения, за да преуспяват на променящия се пазар на труда. Добрата новина е, че именно в резултат от масовите затваряния заради пандемията, се увеличи интересът към електронното обучение, което е особено подходящо за надграждане на дигитални и други умения.

Не на последно място, трябва да се отчете влиянието на COVID-19 и върху професиите, които изискват висока степен на рутина и повторяемост в действията – пандемията засилва тенденцията програмируеми машини да извършват дейности, които преди началото на пандемията се извършваха от средно квалифицирани работници. Това се отразява както на заетостта, така и на заплащането на този сегмент от работещите, които, за да запазят или повишат нивата на заплащането си, следва да повишат своята квалификация, а често се налага и да се преквалифицират. Забелязва се и друга интересна тенденция – преквалификацията или придобитите умения и образование да са в области, които не изискват или търпят максимално ограничен физически контакт¹⁶ при реализиране на трудовата престация. Трябва да се отбележи и фактът, че при високите възнаграждения има относително забавяне на негативните тенденции до степен, при която някои автори дори са склонни да говорят, че те са „имунизирани срещу негативните шокове¹⁷“ като пандемията.

Следователно, като извод, може да се изведе от направените до тук бележки, че сред най-засегнатите категории от пандемията са ниско платените и образованите, жените, чужденците, заетите на временни или със срок на изпитване договори, както и тези, които са в правоотношения с малки и микропредприятия. Сред силно засегнатите работни места следва да се посочат и някои сектори свързани с предоставянето на професионални услуги в сферите на хотелиерството, ресторантьорството и на развлеченията. Към силно засегнатите сектори, могат да се прибавят и селското стопанство, търговията на едро и дребно. Следователно, колкото и парадоксално да звучи, но като относително устойчиви сектори могат да се посочат консултантските услуги и ИТ сектора, които подлежат на аутсорсинг и генерират работни места изискващи по-високо образование и с по-високо

¹⁶ Cortes, G.M.; Forsythe, E. The Heterogeneous Labor Market Impacts of the Covid-19 Pandemic; W.E. Upjohn Institute for Employment Research: Kalamazoo, MI, USA, 2020.

¹⁷ Del Rio-Chanona, R.M.; Mealy, P.; Pichler, A.; Lafond, F.; Farmer, J.D. Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: An industry and occupation perspective. COVID Econ. Cent. Econ. Policy Res. **2020**, 6, p. 65–103.

заплащане, докато секторите, в които се изисква преимуществено повече човешка намеса без чак толкова висока квалификация и специализация. Важно е да се отчита, че автоматизацията и процесът по постигане на високи еко стандарти са различни предизвикателства, когато става въпрос за управление на прехода. Регионите с висок риск от двоен преход потенциално са изправени пред по-големи загуби на работни места и по-сложно предизвикателство за управление на адаптацията.

Същевременно според данните от националното преброяване на населението от Националния статистически институт става ясно, че все повече се коментира наличието на явлението всекидневна трудова миграция. Тя е тясно свързано с икономическото състояние на населените места, тяхното местонамиране и инфраструктура, както и с наличието и характеристиките на работната сила в тях. Значението на този процес за обществото е голямо, тъй като участието във всекидневните пътувания, за разлика от постоянното преселване, не води до обезлюдяване на населени места или до нарушаване на възрастовата структура на населението.¹⁸ Към 7 септември 2021 г. 121 235 лица, или 5.1% от отговорилите на въпроса, са посочили, че работят предимно от вкъщи. Без фиксирано работно място са 100 547 лица, или 4.2%. Най-висок е абсолютният брой и относителният дял на лицата, които работят в същото населено място, в което живеят - 1 661 017 (69.5%). До населеното място, в което работят, пътуват 494 719 лица, или 20.7%. Заетите, които пътуват извън страната, са 13 086, или 0.5%. Всекидневните трудови мигранти представляват 18.6% от всички заети лица на възраст 15 и повече навършени години. От тях в селата живеят 262 238 души, или 53.0%, а в градовете - 232 481, или 47.0%, като преобладават мъжете - 56.9%, в сравнение с жените - 43.1% от всички трудови мигранти.

Когато се налага като извод, че COVID-19 оказва влияние върху устойчивостта на работните места и дигитализацията им, трябва да се дефинира, какво представляват дигиталните работните места?

Със сигурност дигитализацията на работните места предполага наличието и въвеждането на цифрови технологии и приложения, които гарантират необходимият инструментариум, чрез който да се полага труд. Дали необходимите инструменти ще бъдат комбинация от цифрови технологии и съответното комуникационно оборудване или е синергия между изкуствен интелект и управлявани от него машини, дигитализацията на предприятията и съответно на работните места еволюират от трудоемка към технологично интензивна организация на работата. Пандемията от COVID-19 катализира процеса на търсене и създаване на платформи за работа, които позволяват реализиране на престацията от дистанция. Използването на изкуствен интелект вече се разглежда, не само и единствено като способ за управление на периферни устойчива, а като технология, която позволява организацията и управлението на целия трудов процес, т.е. алгоритмите да се използват от

¹⁸ https://www.nsi.bg/bg/pressreleases_list - НСИ

старта до прекратяването на трудовите правоотношения между работодател и работник/служител.

Разбира се, не бива да се абсолютизира използването на изкуствен интелект в частост, на цифровизацията на работните процеси и на дигитализацията на работното място нито в посока, че ще заместят пълноценно човека в трудовите правоотношения (както като работодател, така и като работник, т.е. едва ли не, че ще унищожи тази връзка, нито че ще създаде изцяло дигитализирана работна среда и процеси, в която аватари ще получават и ще престоират труд). Безспорно е, че навлизането на технологиите е неизбежно и ще окаже значително влияние върху заетостта – от момента на търсене и предлагане на работа, през договарянето на условията на труд и упражняването му, до прекратяване на трудовите правоотношения. С висока степен на вероятност, може да се прогнозира, че въвеждането на цифровите технологии ще подобрят както качеството на положения труд, така и самите условия на труд – трудоемките задачи, които изискват определени умения, но са еднотипни и повтарящи се по своя характер е логично да се очаква, че все повече ще бъдат изпълнявани от машини, с което ще се намали натоварването на работната сила. От друга страна самата работна сила следва да се подлага много по-често кариерно развитие като поддържа и подобрява придобитата си квалификация, която да и позволява да изпълнява задачи, които носят по-висока добавена стойност за работодателя.

Без значение от развитието на който и да е от споменатите неизчерпателно по-горе възможни сценарии, със сигурност е възможно да се очаква в някакъв момент напрежение, дори съпротива срещу навлизането и използването на цифровите технологии и използващите изкуствен интелект приложения. Сред възможните причини, които биха породили такова напрежение, може да се предполага, че ще бъдат неразбирането на алгоритмите за вземане на решения, възможната намеса на компютъризирани и роботизирани устройства в интимната сфера на работника или служителя, което е неминуемо, доколкото програмните кодове, дори да допуснем, че са свършени, няма да могат да отчитат в цялост субективните настроения на работещите, без значение, в каква роля са в трудовоправоотношение на партньорство между човек и машина, на субординация между тях, на подчинение – първоначално на човек-машина, но въобще не бива да се изключва и опцията за подчинение във връзката машина-човек). Тези бележки се отчитат и от Международната организация на труда, която, още преди пандемията от COVID-19 и стихийното проникване на цифровизацията на процеса и дигитализацията на работните места е имал повод през 2019 г. в приетата Декларация за своята 100 годишнина подчертава, че е необходим „ориентиран към човека подход към новите технологии в света на труда”¹⁹.

Като приемам за безспорно, че пандемията от COVID-19 ускори процеса на цифрова трансформация в света като цяло и в частност на работното място, не може да не се отчете, че е променен самия начин на труд – вече не е сюжет от литературата, а реалност

¹⁹ Декларация за 100 годишнината на МОТ за бъдещето на труда https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf, стр. 2, Раздел I, буква D

навлизането и развитието на цифровата заетост, която се отразява пряко на благосъстоянието на работниците и служителите, не само във възприеманите за традиционни видове труд, но и за възникването на нови, които изискват качествено нови умения и полагане на работа, тоест трудовите правоотношения вече се трансформират, за да отговори адекватно пазара на труд на предизвикателствата от бързо налагащата се цифровизация. Трудовата престация не се измерва просто с овеществяване на постигнатия резултат, а вече е и генериране и трансфор на данни, транзакции с получените данни, техният обмен и обработка, което да позволяват:

а/ интензивното използване на компютърните системи и технологии

б/ създаването на работни места в следствие от използваните технологии и зависими от получените резултати в следствие от тяхното използване

в/ работни места, които получават качествено нов резултат от положения труд на база използваните технологии, т.е. интегрирането на технологиите надгражда вече постигнатите резултати (като пример, могат да се посочат, както хотелиерството, така и счетоводството или селското стопанство).

Интересно е да се анализира отражението на COVID-19 върху работните места следвайки географията на неговото разпространение. Факт е, че чрез използването на франчайз и аутсорсинг се изнесоха и създадоха работни места от страни с високи към страни с ниски доходи. От страни, в Азия където са изнесени огромният брой работни места започва пандемията, но това не се отрази съществено на инфраструктурата и не се забеляза процес на съществено връщане от страни като Китай и Индия към САЩ, Германия, и Великобритания, които основно използват цифровите технологии, за да създадат работни места. В Африка, където пандемията също оказа влияние липсата на подходяща цифрова инфраструктура преди COVID-19 бе пречка за широко и масово разпространение на дигиталните работни места се забелязват първите признаци на дигитална трансформация, доколкото се правят целенасочени инвестиции, за да се преодолее липсата на крайни периферни устройства, без които е невъзможно да се говори за цифровизация на пазара на труда, дори за престиране на нискоквалифицирана дигитална дейност като да речем маркиране или категоризиране на съдържание. За разлика от Северна Америка, която е в основата на дигитализацията на трудовите правоотношения, в Южна Америка цифровите работни места са крайно неразвити, като сред основните причини са социално-икономическите фактори, които ограничават използването на цифровите умения.

Налице са задълбочени изследвания²⁰ върху тенденциите и перспективите за дигиталната работа в Източна Европа (с всички валидни уговорки, че цифровите пазари на

²⁰ Aleksynska, Mariya 'Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses', ILO Working paper 32, (2021). https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang--en/index.htm

труда не могат да бъдат обхванати в географски граници), които показват, че регионът е сред водещите в инвестициите в ИТ инфраструктура на национално, регионално и международно ниво. За Източна Европа важат в пълна сила факторите, (които засилиха своята относителна тежест по време на COVID-19 пандемията) в развитието на дигитализацията – степен на урбанизация, ниво на индустриализация и деиндустриализация, ниво на езикова грамотност, които са определящи за инвестициите в облачни технологии, широколентова инфраструктура и разкриването на дигитални работни места, защото основаните на информационните технологии работни места са с най-малка загуба на умения и способности при промяна в локацията.

Тези дигитални работни места се заемат предимно от млади, образовани хора, които притежават относително високо ниво на трудова мобилност, като делът на мъжете, които работят на дигитални платформи е по-високо, отколкото това на жените. Тези високо квалифицирани кадри бяха най-слабо засегнати от пандемията, тъй като те са в основата на цифровизацията на основните икономически сектори. В обратната посока бе влиянието на пандемията върху професиите, които са със средна или по-ниска квалификация и могат да бъдат относително лесно в средносрочен времеви план да бъдат заменени от машините. Сред тези професии, могат да се посочат и въвеждането на данни, служителите, които оформят документацията по трудово-правните отношения, тоест дейностите, които изискват рутинна и ръчна обработка. В същото време като професии на бъдещето, които кризата породена от вируса на COVID-19 дава възможност да се развият, могат да се посочат: създаването на изкуствен интелект, анализ и обработка на получени масиви от данни, обучение на машини, създаване и осъвършенстването на роботи и роботизирани машини, модератори на социални мрежи, тоест работни места, които са авангардни по своята същност изискващи цифрови умения и технически опит, който е придобит и надграждащ вече съществуващи постижения.

Разбира се, много е важна основата, от която стартира този процес. Трябва да се отбележи, че COVID-19 не изравни, а запази съществуващите и задълбочи разликите в характера на вече съществуващите работни места. Факт е, че има работни места, които още в процеса на разкриването им изискват като база дигитални умения и висококвалифицирани служители, съответно това са високоплатени места. Тези работни места изискваха и ще продължат да изискват добре развита цифрова инфраструктура. Пандемията наложи още по-висока степен на развитие на цифровата инфраструктура, като вече съществуващите дигитални работни места запазиха своето ниво на цифровизация. Наблюдава се тенденция, както по време на най-строгите здравни и социални ограничения, така и след това, все повече да се разкриват точно такива работни места. Това налага да се създадат и налагат нови форми на организация на процеса – както на ниво работни места, така и на ниво обкръжаваща работна среда, на ресурсно обезпечаване (не само като човешки потенциал, а и като средства и обезпечаването на суровините, които се използват в трудовия процес). В резултат се очаква да се преосмисли самата същност на престацията на труд, както и на производствените методи, които да гарантират, не само мониторинга, а и контрола и оценката на предоставената работна сила и на резултата от положения труд.

На следващо място, въпросите, които се поставят са начинът, по който се обменят данни при и по повод на изпълнение на трудовите функции – комуникациите вече са през дигитални платформи и както стана въпрос вече в настоящата разработка, както между работниците (например чрез мейл), така и между работник/служител и машина. Това предполага техническо обезпечаване и стандартизиране на например използвани сензори, създаването на машинно четима информация в процеса на работа, използването на лични данни, сателитно базирани носители на комуникация. Очакваната стандартизация не означава прекратяване на разнообразието от използваните цифрови технологии, дори напротив – очаква се навлизане в още повече сфери от обществения живот.

Доколкото, както гласи максимата, че всяка криза е и възможност, COVID-19 даде възможност да се заличат или поне намалят разликите между държавите, в които използваните цифрови технологии, включително и изкуствения интелект, са в основата на разкриване на работни места. Кризата даде и възможност за навлизане на най-модерните тенденции в областта на човеко-машинния интерфейс за индустриални машини и роботи, които предполагат използването на мобилни операционни интерфейси и позволяват достъп до цялата информация в реално време, включително отчет, анализ и препрограмиране, в случай, че диагностиката покаже необходимост от такава намеса.

Тези технически възможности предполагат обучение на работниците, които да им гарантират усвояване или надграждане на вече съществуващите дигитални умения, за да се използва пълния капацитет на възможностите, които предлагат навлизащите технологии. Не случайно, някои автори отчитат пандемията като „ускорител“²¹ на процесите на дигитализация, на въвеждането на бизнес модели и цифровизация на съществуващите процеси при упражняването на труд – те имат за цел, както да подобрят ефективността, така и да оптимизират предоставяните услуги, включително чрез модернизирането на съществуващата инфраструктура. Любопитно е да се отбележи, че вече съществува отделен индекс, който отбелязва нивото на приемането на технологии във всяка една компания – DESI - integration of digital technology in businesses and e-commerce, тоест нивото на интегриране на цифрови технологии в бизнеса и електронната търговия. Хадруерът е най-често срещаната инвестиция, но колкото е по-голям мащабът на кампанията, толкова по-често инвестициите са някакъв вид дигитализация и въвеждане на цифрова технология. Според мен инвестициите не са и не бива да са само в технологии, които гарантират достъп от разстояние, а и за маркетинг и облачно базирани технологии, тъй като дигиталните работни места предполагат и нови продукти и услуги към доставчици и партньори.

COVID-19 се отрази и върху социалното благополучие. За огромна част от заетите първоначално се регистрира отрицателен ефект, който наложи въвеждането на пакети с компенсаторни мерки – тоест държавите направиха инвестиции, както към бизнеса, така и за работниците и служителите. Въпреки направените инвестиции в човешкия ресурс,

²¹ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34538980/>

процесите на технологично развитие и автоматизация ескалират, като пандемията направи процеса на загуба на работни места по-видим. Преди пандемията автоматизацията на работното място и въвеждането на цифровите технологии се оценява на загуба до 2025 г. от около 85 млн. работни места, което е отразено в доклада на Световния икономически форум за 2020 г. и представлява увеличение с над 10 млн. работни места. В същото време, процесът на цифровизация се очаква в същия доклад да доведе до генериране на до 97 млн. нови работни места и, което е намаление с около 36 млн. работни места спрямо доклада за 2018 г.²² След като е безспорно, че пандемията повлия въл всички сфери на живота, може да се направи обосновано заключение, че тя ще рефлектира и върху динамиката на труда. Факт е, че пандемията оказва влияние върху съществуващия и бъдещия социален статус на работещите като отражение на изискванията, породени от промяната в качеството на труда. Тези от работещите, които успеят да се справят с изискванията, въведени от работодателите за цифровизация на процесите на работните им места и усвоят/придобият необходимите знания, умения и опит да използват технологиите с висока степен на вероятност, може да се допусне, че ще достигнат и ще повишат своя социален статус спрямо нивата от преди пандемията. В същото време, тези, които не отговорят на промяната в пазара на труда и не придобият базови знания и умения за работа в цифрова среда и боравене с наличните дигитални ресурси ще бъдат с все по-ниски нива на социални придобивки и услуги, тоест тяхното социално благополучие ще бъде диаметрално противоположно на това, което имат успешните да се адаптират работещи. Не става въпрос само за заетите в ИТ сектора, а за всички сектори с акцент върху науката, инженерните специалности и медицина - всички сегменти на пазара на труда ще бъдат повлияни, което няма как да не се отрази върху социалния статус на служителите, включително на тези с най-ниско квалифицираните професии.

Пандемията от COVID-19 се отрази и на цената, на която се престира трудът и която се отразява върху крайната цена на продукцията. След кратко колебание веригите за доставки бяха компроментирани, което рефлектира както на цените на вгражданите компоненти, така и на крайните цени. Новите ефекти върху себестойността и възможности за продажби наложи да се търсят и нови форми на реализация на продукцията. Новите форми за реализация доведоха до нови форми на заетост, включително, но не само до:

- споделяне на работещи (работници/служители) от група работодатели;
- споделяне на работа от няколко работещи при един работодател
- временно пренаемане на различни от основната трудова функция и характер на работа основно трудово правоотношение

²² Huseynli Bahman, Digitalisation and Transformation in Labour Market Article · August 2022, Peer-Reviewed & Refereed Journal; p.214, p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2022; Month: August; Volume: 14, Issue: ISCEMR SPECIAL ISSUE DOI: <http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041>

Новите форми на заетост са характерни за start-up-и, особено в тези с предмет средно и високо ниво на ингерираност на цифровите технологии в работните процеси. В основата на новите форми на дигиталното работно място е стремежът за паралелно развитие на множество проекти и не на последно място – за подобряване на размера на получаваното трудово възнаграждение. Те крият в себе си рискове от пълно пренебрегване на социално-осигурителните задължения от една или и от двете страни в едно трудово правоотношение в стремежа за постигане на резултат от извършваната дейност.

От всичко до тук, може да се направи извод, че трудът следва да се разглежда като субект, но и като обект на дигитализация. Това прави пазара на труда изключително гъвкав, а трудовото правоотношение от квази-партньорство, вече в изцяло партньорско. (в някои от вече споменатите форми на start-up и като форма на съдружие, доколкото възнаграждението за положения труд не е чрез заплащане, а и в споделяне на акции и дялове).

Заклучение:

В заключение, може да се заяви убедено, че колкото и да е парадоксално, пандемията от COVID-19 способства за дигитализацията на икономиката и по-конкретно на работното място – от процеса на индивидуализиране на необходимостта за откриване на работна позиция и нейното обявяване до прекратяване на възникналите по този повод трудови правоотношения. Самият процес по цифровизация на процесите не е нов. След социалната изолация и последвалата блокада на цели сектори от икономиката, вече е необратимо разбирането, че осигуряването на мобилността и възможността за полагане на труд, дори да не е на работно място, определено в трудовия договор, който сключват двете страни, е невъзможно, без да се създаде като основно дигиталното работно място. За съжаление, осъзнаването на неизбежността на процеса не бе като превенция, а като реакция на предизвиканата от пандемията криза. Това доведе до загубата на десетки милиони работни места на глобално ниво и поставянето под заплаха на дейности, които бяха считани за невъзможни без полагането на човешки труд.

Риск, който крие една възможна надпревара в цифровизацията на процесите и дигитализацията на работните места, е загубата на вече съществуващи социални права и придобивки. Голяма е опасността при въвеждането на машината в трудовото правоотношение, както вече бе посочено, без значение дали като част от полагащите труд, дали реализиращи съвместно трудовата престация заедно с човека или са от страната на работодателите в това правоотношение, да се стигне до възникването на етични въпроси, които, ако се прилагат алгоритми, неотчитащи субективните елементи, могат да породят известно напрежение, което не е ясно, как би се решило.

Това може да доведе до възникването на огромни неравенства, особено при трудовите дейности, които изискват по-ниска квалификация и образование. Налице е и опасността от поляризация в социалния статус на работещите, както е факт и възможността за „социален дъмпинг“, а и мобилността, която бе ограничена в периода на пандемията. В същото време,

в стремежа да се избегнат тези опасности, следва да има алтернативни решения, гарантиращи гъвкавостта на промишлените операции и възможността работника или служителя да упражнява своето право на труд. Благодарение на цифровите технологии е възможно да се преодолеят или задълбочат съществуващите разлики в труда и заплащането на мъжете и жените.

Кризата, породена от пандемията, стимулира процеса по повишаването на квалификацията и даде нов старт за прилагане на принципа на продължаващото през целия живот обучение. В същото време не бива да се пренебрегват здравните аспекти на въпроса, защото трябва да се даде убедителен отговор дали здравната криза не води до задълбочаване на здравословните проблеми или дали се повишава съпътстващият отделните позиции здравен травматизъм, спазват ли се регламентираният часове на междудневна и междуседмична почивка или се полага още и повече труд?

Разгледаните в настоящата разработка аспекти и повдигнатите въпроси са само малка част от възможните, които следва да бъдат анализирани, за да се оцени влиянието на COVID-19 върху дигитализацията на труда. Със сигурност кризата, която вирусът породил, постави отново въпроса за ежедневното приложение на технологиите, включително на изкуствения интелект в работните процеси и въпреки опасенията, че е възможна злоупотреба с технологиите, все пак очерта възможните граници на допустимост и етичност – както при индивидуалното, така и при колективните правоотношения, голяма част от които, вече не използват, а са основани на база на цифровите технологии. Това предполага нов преглед на трудовото законодателство, което да изготви и направи приложими към дигиталните работни места адекватни разпоредби, регулиращи възникналите по този повод правоотношения. Мобилността на работната сила в рамките на ЕС може да бъде подобрена чрез дигитализацията посредством виртуалните трудови потоци. В бъдеще цифровизацията може да създаде значително по-голям растеж във виртуалните трудови потоци, в допълнение към традиционните физически трудови потоци, които могат да подобрят междурегионалната и международна трудова мобилност в еврозоната и икономиките на ЕС.

Използвана литература:

1. Beland, L.P.; Fakorede, O.; Mikola, D. Short-Term Effect of COVID-19 on Self-Employed Workers in Canada. *Can. Public Policy* 2020, 46 , p. 66–81.
2. Директива 2006/123/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, Официален вестник на Европейския съюз, 32006L0123 L 376/36 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0123>
3. Преюдициално запитване, Дело C-348/22 Официален вестник на Европейския съюз, <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:62022CN0348&from=EN#ntr1-C_2022318BG.01002901-E0001

4. M.Y.Veselovsky, T.V.PogodinaR. V.Ilyukhina T.A.Sigunova N.F.Kuzovleva Financial and economic mechanisms of promoting innovative activity in the context of the digital economy formation Entrepreneurship and Sustainability Issues 532018672681, Journal of Innovation & Knowledge 7 (2022) 100173
5. Cortes, G.M.; Forsythe, E. The Heterogeneous Labor Market Impacts of the Covid-19 Pandemic; W.E. Upjohn Institute for Employment Research: Kalamazoo, MI, USA, 2020.
6. Del Rio-Chanona, R.M.; Mealy, P.; Pichler, A.; Lafond, F.; Farmer, J.D. Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: An industry and occupation perspective. COVID Econ. Cent. Econ. Policy Res. 2020, 6, p. 65–103.
7. Декларация за 100 годишнината на МОТ за бъдещето на труда https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf , стр. 2, Раздел I, буква D
8. Balsmeier, B., Woerter, M., 2019, Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. Research Policy, Volume 48, Issue 8, 2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733319300733>
9. Huseynli Bahman, Digitalisation and Transformation in Labour Market Article · August 2022, Peer-Reviewed & Refereed Journal; p.214, p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2022; Month: August; Volume: 14, Issue: ISCEMR SPECIAL ISSUE DOI: <http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041>
10. COVID-19 and digitalization: The great acceleration, Amankwah-Amoah Joseph, Zaheer Khan, Geoffrey Wood, Gary Knight PMID: 34538980 PMCID: PMC8437806 DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.08.011 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34538980/>
11. Chena Nanxu, Dongqing Sunb, Jing Chen, Digital transformation, labour share, and industrial heterogeneity, Journal of Innovation & Knowledge 7 (2022) 100173
12. Digitalisation and changes in the world of work [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)
13. Digitalization and Employment, A Review

https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang--en/index.htm

14. Döhring Björn, Atanas Hristov, Christoph Maier, Werner Röger, Anna Thum-Thysen
COVID-19 acceleration in digitalisation, aggregate productivity growth and the
functional income distribution

https://www.researchgate.net/publication/354843401_COVID-19_acceleration_in_digitalisation_aggregate_productivity_growth_and_the_functional_income_distribution

15. Occasional Paper Series. Virtually everywhere? Digitalisation and the euro area and
EU economies- Robert Anderton, Valerie Jarvis, Vincent Labhard, Julian Morgan,
Filippos Petroulakis, Lara Vivian
Revised December 2020

<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecb.op244~2acc4f0b4e.en.pdf>