

Дигиталното общество и четвъртата индустриална революция - предизвикателства пред системата на трудовото законодателство

**доц. д-р Андрияна Андреева , доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет-Варна, катедра „Правни науки“**

Настоящото становище е изготвено предвид изследвания на авторите и свързаните с това публикации, касаещи анализиране въздействието на четвъртата индустриална революция и цифровизацията на процесите върху трудовите правоотношения, реализиране правото на труд и проблематика, свързана с феноменологията по промяната на философията и разбирането за субекта на правото на труд. В тази връзка бихме могли да набележим следните характерни проблеми и предизвикателства пред социалната реалност и юридическият механизъм:

I. Предизвикателства на технологичното общество и Въздействие на Четвъртата индустриална революция върху трудовите правоотношения

Въздействието на политиките и тяхното следване по прилагане на индустриалната революция върху трудовите правоотношения на отделните нива, извън контекста на икономическата рамка, можем да очертаем в **няколко насоки:**

- 1) налице е трайна и нарастваща тенденция на пряко обвързване на трудовата с дигитална грамотност и промяна в изискванията за простиране на труда чрез повишаване нивото на цифрови знания;
- 2) обвързване на работната сила чрез непрекъснати и непрекъсваеми процеси на обучение през целия живот и изоставяне на старата рамка за трайно приеждане на знания и компетенции;

- 3) възможност за заемане на работни места от автоматизирани системи и интелигентни продукти извън контекста на очакваната безработица драстично променя съдържанието, процесите и средата на труда и води до изместване фокуса на човешкия фактор в трудовоправната връзка;
- 4) очаква се основателно нарушаване баланса в правата на работещите и работодателите и уязвимост, откъм защита на социалните права на работещите.

Набелязаните политика, процеси и регламентация на технологичните и производствени отношения в своята комплексност безспорно оказват пряко въздействие върху трудовите правоотношения. Познатият и традиционен модел на правнорегламентирана 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 Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Въздействие на бизнес услугите в промишлеността“(2015/C 012/04)¹ „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 дефинирано в българското трудово право понятие за работодател, а в тази

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52014IE0493>

вързка - 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 нови механизми за сътрудничество между предприятията, с цел 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. Една от перспективите е да да бъде осигурен социален диалог на различните нива в многопластовата и йерархична система. Трудовото право е характерно с многообразието от източници, които отразяват спецификата във всяко едно ниво и детайлите на отделният трудов процес. Именно това следва да бъде заложено и да се върви по пътя от фирмено, секторно към национално и европейско равнище. Начините и средствата са различни и те отразяват и следва да националните специфики, нивото на навлизане на процесите на дигитализация и др., но целта е обща, а именно адекватна подготовка на работната сила. Така, без да се забравя, че сме в процес на усъвършенстване на работните механизми и процеси на създаване на обществени блага, в крайна сметка се касае за една от най – уязвимите сфери на социалния живот, а именно – правото на труд и неговото равнопранно, недискриминационно и достойно упражняване.

Пазарът на труда се променя в условията на индустриалната революция и това дава директно отражение в промишлеността и сектори като бизнес услугите. Новите форми на трудова заетост прехвърлят националните граници на отделните държави. Националните законодателства не винаги са готови навременно да реагират и адекватно да включат във вътрешните си

системи норми приложими в местната трудова среда. Правилното законодателно решение изисква комплексни проучавания , които се основават на научни изследвания с цел насърчаването на благоприятните условия и смекчаването на отрицателните въздействия.

Същевременно не следва да се забравя и фактът, че в **българското трудово право социалния диалог е базисен за отрасъла**. Той търпи своите пикове и спадове през различните исторически периоди, като в настоящият момент и в контекста н 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 ингирира, а напротив да се акцентира ролята на образованието с оглед адекватност на работната сила при включването и 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 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 отделният работник. В самостоятелни изследвания сред научните среди или посредством локални мерки на ниво отделно предприятие се полагат основите на анализиране въздействието на процесите. 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 региони, може да се направи извод че процесът има отражение и върху социалния и културен 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 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 с 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.

II. Въздействие на дигитализацията върху реализиране правото на труд

Налице е вече период на тясно обвързване правото на труд с индустриалния механизъм - Индустрия 4.0 е нова стъпка за организация и управление на веригата за създаване на добавена стойност в рамките на пълния цикъл на производството (Plattform Industrie 4.0, 2014). Съвременното доразвитие на правото на труд от закрепването им на най- високо конституционно ниво и предвид правно признати и гарантирани международни актове обаче касаят няколко основни тенденции :1/ засилване конституционните гаранции в правата на личността са в в насоките колективност в упражняването солидарност и споделена социална отговорност, 2/ приоритизиране е ролята на обществения интерес при упражняване на базисни за субекта права и свободи, 3/ прякото упражняване правата на личността все по – рязко влиза в противовес с интересите и възможностите и механизмите за въздействие на работодателите на пазара на труда, 4/ засилените и утвърждаващи се процеси на цифровизация налагат и установяват трайно новите форми на заетост, 5/ налице е трайно изместване на понятието субект на правото на труд и замяната му с кибер-физическите системи, автономните системи, интелигентните автономни роботи. Правосубектността и тенденциите за развитие на понятието за субект на правоотношението придобиват различни параметри при новия характер на различния тип индустриални отношения и изместване на типични дейности от изкуствен интелект и роботиката, в частност автономни машини, способни да бъдат обучавани и да вземат решения независимо. Това е свързано не само с икономическо предимство, но и с редица съображения по отношение на техния пряк и непряк ефект върху обществото като цяло. Последното измества плоскостта на проблема за феноменологията на субекта в чисто

проблематичен от теоретичен аспект, до преобразяващ философията на правото и разбиранията на класическата доктринална юриспруденция. (Андреева, А., Йолова, Г., 2018). В посочените аспекти следва да споменем доклад на Комисия по правни въпроси от 27 януари 2017 г., PE 582.443v03-00A8-0005/2017, съдържащ препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), под формата на предложение за резолюция на Европейския парламент. Така видно е че се касае за тенденция, налагаща защита правата на индивидите – физически лица в условията на упражнявани от автоматизирани системи производствени и трудовоправни отношения.

б/ на национално ниво и предвид Индустрия 4.0 и в частност визията за развитие на системата към 2030г. е предвидено България да се разпознава като регионален център на цифровата икономика чрез внедряване на продукти, технологии, бизнес модели и процеси от Индустрия 4.0. В посочения смисъл са и заложените в направление 3 /6.1.3. Изграждане на човешки, научен, организационен и институционален капацитет за развитие на Индустрия 4.0 в България.- тясно обвързване правото на труд с учене през целия живот, в частност - създаването на организация на трудовия процес, която да стимулира обучението и да осигурява възможност за учене през целия живот и образование в близост до работното място.

Технологичните иновации, повсеместното навлизане на цифровите комуникации в производствения процес безспорно имат своето положително въздействие върху подобряване качеството на труда. Наред с това обаче не може да не се отчете и рисковете които съпътстват новите форми на трудова заетост. Например работещите от разстояние или надомните работници са поставени в условия, при които отклонението от традиционният трудов процес е възможно да породят нови патологии.

В трудовото право спецификата на източниците предполага участието на различни субекти при изграждането на правата , респективно на мерките за тяхна защита . В тази насока е наложително засилване на социалния диалог на различните нива – европейски, национално и секторно с цел идентифициране на потребностите от разработването на допълнителна защита и предложение на конкретни мерки за противодействие на негативните въздействия. Като добър пример на социални партньори може да бъде посочен опита на Германия². Въпреки, че страната е сред държавите с най-голям коефициент на икономическа активност в света, тя е и с най-нисък процент на безработица. За постигането на това е впрегнат целия механизъм , както важно място в него намират германските социални партньори, които приемат предизвикателството на иновациите и вече са започнали преговори за решаване на предизвикателството на пазара на труда³.

III. Новата философия в разбирането за субект на правото на труд.

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 териториални граници на конкретна държава, съюз и континент. В Европейския парламент на 15 февруари 2018г. е приет доклад призоваващ за обща правна рамка относно роботите. Те са част от нашето ежедневие от личното и свободно време на всеки гражданин, през включването им в редица

² Началото на социалния диалог в Германия в контекста на новите потребности и предизвикателствата на дигиталното общество е поставен през 2015г. с

³ Становище на Европейския икономически и социален комитет. Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения , за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места, прието на пленарна сесия на 15.3.2018г.

дейности свързани със специфични дейности на държавата до все по-разширяващото им участие в производствената дейност и в този смисъл възлагането на трудови функции на машините.

Същевременно на настоящият етап в международното и национално 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 работи?

Последното измества плоскостта на проблема за феноменологията на субекта в чисто проблематичен от теоретичен аспект, до преобразяващ философията на правото и разбиранията на класическата доктринална юриспруденция. В посочените аспекти следва да споменем доклад на Комисия по правни въпроси от 27 януари 2017 г., PE 582.443v03-00A8-0005/2017, съдържащ препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), под формата на предложение за резолюция на Европейския парламент.⁴

Същата, като се базира на факта, „че развитието в областта на роботиката и изкуствения интелект може и следва да бъде проектирано по начин, по който да се запази достойнството, автономността и самоопределянето на отделното лице,“ обосновава изискването за дефинирането на понятието „интелигентните работи“ при спазване на характеристиките - способност за придобиване автономност посредством датчици и/или чрез обмен на данни с околната среда (взаимосвързаност) и анализ на тези данни; способност да се извличат поуки от натрупания опит и

⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0005+0+DOC+XML+V0//BG>

взаимодействие, форма на физическия носител на работа, както и способност за адаптиране поведението и действията към околната среда.

На нивото на последната се формулират конкретни етични принципи при т.нар кибер-физическите системи, автономните системи, интелигентните автономни роботи и техните подкатегории, които бихме систематизирали на следните основни нива, а именно:

1) принцип на прозрачност, изискващ да е възможно да се предостави обосновка за всяко решение, взето с помощта на изкуствен интелект, което може да окаже съществено въздействие върху живота на едно или повече лица посредством привеждане изчисленията на системата на изкуствения интелект в разбираема за хората форма⁵,

2) принципи за действие в най-добрия интерес на ползвателите – в частност непричиняване на вреди на ползвателите, автономност и справедливост, на принципите и ценностите, залегнали в член 2 от Договора за Европейския съюз и Хартата на основните права, като човешко достойнство, равенство, справедливост и равнопоставеност, недопускане на дискриминация, информирано съгласие, защита на личния и семейния живот и на данните, както и на другите основополагащи принципи и ценности на правото на Съюза, като недопускане на стигматизиране, прозрачност, автономност, индивидуална отговорност и социална отговорност, и на съществуващите етични практики и кодекси;

3) принцип на неприкосновеността на личния живот, интегритета и достойнството, самоопределянето и недопускането

⁵ Счита се, че усъвършенстваните роботи следва да бъдат снабдени с „черна кутия“, записваща данните за всяка изпълнена от машината операция, включително логическите операции, които са помогнали за вземането на нейните решения

на дискриминация и защитата на личните данни - предвид потенциала за предоставяне на права чрез използване на роботиката и свързаните с него рискове или напрежение от гледна точка на човешката безопасност, здравето и сигурността; свободата,

4) принцип за спазване на поверителност, предвид използване на роботи, които представляват значителна опасност за поверителността в зависимост от позиционирането им в пространства, които са традиционно защитени и лични, и поради способността им да извличат и предават информация за лични и чувствителни данни.

Дефинирането на посочените принципи би следвало да гарантира защита на физическия носител, но то се явява проблематично в най – малко два аспекта. От една страна води до изместване типичния титуляр на правосубектността и заместването му с автоматизирани, интелигентни машини, притежаващи обаче присъщите на личността автономни и когнитивни характеристики , в частност и най- вече способността за обучение от опита и вземането на полунезависими решения. От друга страна, основателно се посочва в доклада, доколкото автономността на работа може да се определи като способност за вземане на решения и за изпълняването им във външния свят, независимо от външен контрол или влияние, толкова по-малка е възможността – и в юридически и в доктринален аспект те могат да бъдат считани за прости инструменти в ръцете на други участници (като например производители, оператори, собственици, ползватели и др.) Очевидно е, че феноменологията и общото учение на правото са изправени пред свършено различно конструктивна постановка налагаща не само преосмисляне на създадени еволюционни постулати, но и претрансформирането им в базисно и качествено различни правни институти.

Въпросът на правилното им доразвитие, възприемане и прилагане в законодателните решения са решаващи за осмислянето и съществуването на правните взаимовръзки.

Очертаните процеси в последният 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 увереност 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[4]. Тази характеристика на основните принципи е обвързана пряко с промените в обществените реалности и влиянието на политически, икономически и технологични процеси. В новата българска история съществено е изменението което се свързва с процеса на демократизация на страната след 1989г.

В контекст на изследваната проблематика интерес представлява посоченият по горе принцип на закрилата на наемния труд , пряко обвързан и произтичащ от социалния характер на държавата⁶ . 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 отрасъл , 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 престирание 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 първият аспект вече отделни чуждестранни юрисдикции на развити технологично страни - САЩ, Япония, Китай и др. изследват процесите на въздействие и на правителствено ниво са предприели

⁶ Чл. 16 от Конституцията „Трудът се гарантира и защитава от държавата“, чл. 48, ал.1 от Конституцията , чл.1, ал.3 от КТ

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.

Видно е, че 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 нужния 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, пазарна, но и социална среда.