

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

БЪДЕЩЕ ЗА ТРУДЕЩИТЕ СЕ
ИЛИ БЪДЕЩЕ ЗА КАПИТАЛА?

Д-р Александър Димитров
Д-р Евгени Евгениев
Иван Кръстев
Д-р Десислава Колева-Стефанова

Юни 2019



Цифровите технологии водят до реорганизация във всички сектори на икономиката, както и в обществото като цяло.



Необходимо е разработването на Национална стратегия за развитието на страната, в т. ч. и за използване на предимствата и ограничаване на потенциалните негативи от Четвъртата индустриална революция.



Усъвършенстването на системата за определяне на потребностите от кадри за икономиката и администрацията и адаптирането на системите за средно и висше образование към новите условия следва да заемат централно място в стратегията.

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

БЪДЕЩЕ ЗА ТРУДЕЩИТЕ СЕ
ИЛИ БЪДЕЩЕ ЗА КАПИТАЛА?

В сътрудничество с



Фондация "Солидарно общество" е учредена на 16 юни 1997 г. Фондацията, е юридическо лице с нестопанска цел за осъществяване на дейност в обществена полза. Дейността на фондацията се финансира от дарения от физически и юридически лица, както и с помощта на множество партньорски организации. Фондацията си поставя за цел да развива хуманистични, демократични и социални идеи, да утвърждава ценностите свобода, справедливост, солидарност с особен акцент върху солидарността.

Съдържание

1.	УВОД	2
2.	ИНДУСТРИЯ 4.0 – ПРОМЯНА В МИСЛЕНЕТО <i>д-р Александър Димитров</i>	3
3.	БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ <i>доц. д-р Евгени Евгениев</i>	11
4.	„ЦИФРОВАТА ПРОПАСТ“ И НЕРАВЕНСТВАТА ПРЕЗ 21-ВИ ВЕК <i>Иван Кръстев</i>	16
5.	НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ НА БЪЛГАРСКИЯ ТРУДОВ ПАЗАР <i>д-р Десислава Колева-Стефанова</i>	24
6.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	39

1

УВОД

Технологичния прогрес, автоматизацията, дигитализацията на производствата, масовото навлизане на информационните и комуникационни технологии във всички стопански дейности, водят до промяна на факторите за икономически растеж. В сравнение със 70-те и началото на 80-те години на ХХ-ти век постигането на сходно по обем нарастване на производството е възможно да бъде постигнато с между 50 и 75 % от работната сила, която е била необходима преди четири десетилетия. Индуриалната революция промени коренно базовите отрасли – селско стопанство, добивна промишленост и производството, а в съвременното цифровите технологии водят до реорганизация във всички сектори на икономиката, както и в обществото като цяло.

Тази реорганизация води до съществени промени в структурата на заетостта, изискванията спрямо образователното и квалификационното ранище на работната сила, и възможностите за професионална реализация в един свят с нарастващо население и глобален мащаб на производствените вериги. Трансформацията на промишлеността в контекста на четвъртата индустриална революция – навлизането на кибер-физични системи и облачни технологии, вече дава отражение върху броя и структурата на заетите в сектора, но същевременно създава и търсене на квалифицирани специалисти, които да осигуряват работата на високотехнологичните процеси.

Тези промени очертават два диаметрално противоположни сценария за бъдещето на пазара на труда в европейски и в световен мащаб. Според една част от анализаторите нарастващата автоматизация на дейности и процеси ще доведе до съществено намаляване на търсенето на работна сила, масова безработица, намаляване на доходите, задълбочване на неравенствата и социални сътресения. Някои прогнози предвиждат свиване на заетостта в развитите икономики от Европа и Северна Америка с между 30 и 45 % до 2050 г.

В противовес на този сценарий са възгледите, че отпадането на необходимостта от полагане на физически труд във все повече сектори и отрасли е част от прогреса, а новите икономически реалности водят и до нови възможности за професионална реализация. Това означава, че работната сила ще продължи да става все по-образована и по-квалифицирана, като човешкият потенциал ще бъде в много по-голяма степен ангажиран в творчески дейности, иновации, контрол и управление на техническите процеси.

България е сред държавите-членки на ЕС, в които индустрията дава сравнително по-висок дял от БВП. Съответно страната ни има нужда от стратегическа визия и конкретни политики свързани с Индустрия 4.0 и отражението и върху пазара на труда и доходите.

2

ИНДУСТРИЯ 4.0

Александър Димитров

Днес светът е изправен пред съдбоносна промяна, която ще засегне абсолютно всички сектори и нива на социално развитие. Все по-ускорено ще се наблюдават изменения в икономическите, политическите и социални системи. Обществата ни, държавите ни, наднационалните организации и корпорации ще трябва да се адаптират към промените, които ни очакват в близко и по-далечно бъдеще. Резонен е въпросът, а какво се променя и защо? Променят се много неща – поради развитието на технологиите, надигащите се глобални рискове пред човечеството, а и заради променените условия, в които се развиваме. Един от елементите на промяна е навлизането в условията на Индустрия 4.0. Терминът е познат за съвременното поколение на думи – „индустрия означава, че тази инициатива е насочена към индустрията (производството). „0“ е препратка към интернет технологиите и цели да създаде асоциация с технологиите Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0, Web, а „4“ обозначава 4-тата индустриална революция и цели да достигне ново ниво на вериги с индустриална стойност, които да обхващат целия цикъл на живот за даден продукт“ (Овчарова, 2019).

Разбира се, за да говорим за четвърта индустриална революция се очаква да има поне три, случили се преди това. Разбира се в случая говорим за един сравнително кратък исторически период, обхващащ XVIII-XX век. Добре известно е, че първата индустриална революция отнасяме към големите трансформации във Великобритания и най-вече механизирването на текстилната промишленост в Англия (един от основните отрасли, на който се крепи империята) и въвеждането на предачната машина, периодът съпада и с ускореното развитие на пътища, железопътни линии, рудодобив и тежка металургия (Радев, 2018). В периода на първата индустриална революция се създава парната машина, започва фабричното производство на химикали, хартия, стъкло, цимент, металорежещи и монтажни инструменти, производствени машини и др. Създават се нови работни места, ускорява се урбанизацията и трансферът на знания, дребните собственици работят във все по-неблагоприятни условия, а университетите претърпяват своята нова голяма трансформация (Радев, 2018).

Втората индустриална революция надгражда вече постигнатото. В нейния период на развитие се наблюдава въвеждането на масовото производство и използването на електрическата енергия в производствените процеси. Тя се осъществява през втората половина на XIX век и началото на XX век. През този период се наблюдава развитие на индустрията на Руската империя, САЩ, Япония и в страните от Западна Европа. В производството навлиза и научният подход, който обхваща освен технико-икономическата област, също и дейностите по управление на ресурсите, организационното изграждане и развитие (Радев, 2018). За начало на третата индустриална революция се считат 70-те години на XX век, когато се поставя началото на навлизането на изчислителните технологии, с помощта, на които се създават условия за проектиране на автоматизирани и полуавтоматизирани производствени процеси. Счита се, че тя продължава до 2000 г., когато се поставя начало на четвъртата индустриална революция (Радев, 2018).

В случая трябва да се отдаде дължимото на германските учени, икономисти, индустриалци и политици. От първото анонсиране на термина (търговското изложение в Ханوفر през 2011) и свързаната с него стратегия за „умни фабрики“, това е може би най-обсъжданата тема в немско езичното академично пространство (Hermann, Pentek and Otto, 2015). Дори към днешна дата Германия остава ядрото на концепцията и е сред водещите държави по отношение на реализацията. Концепцията за „фабриките на бъдещето“ се основава на разбирането, че машините комуникират една с друга, информират се една друга за дефекти в производствения процес, идентифицират и преразпределят оскъдните суровини и складови наличности (BMBF, 2019). В крайна сметка Индустрия 4.0 е само една от частите на германската високотехнологична стратегия до 2020 година, в този смисъл понятието и идеята трябва да се разглеждат във взаимовръзка с други тенденции, подходи и т.н., а не просто като по-добра систематизация на знанието, или като повече автоматизация с по-добър изкуствен интелект.

В това отношение немската концепция е ясна, Индустрия 4.0 е проект, който да подпомогне тран-

сформацията на националната индустрия, а с оглед на нейното влияние и европейската. Това от своя страна ще подготви и бъдещото производство. Според немската стратегия тази трансформация се състои от значителна индивидуализация на продуктите при условията на гъвкаво производство (с голям обем); клиентите и бизнес партньорите са пряко ангажирани в процесите на бизнеса и добавената стойност; производството е свързано с висококачествени услуги и с по-интелигентни процеси на мониторинг и вземане на решения; счита се, че компаниите и мрежите с добавена стойност трябва да могат да бъдат контролирани и оптимизирани в почти реално време (BMBF, 2019). Индустрия 4.0 разчита на нови бизнес модели, оптимизиране на производството и логистиката, все основни въпроси в контекста на Четвъртата индустриална революция. Въпреки това, основната и най-голяма цел си остава цифровизацията на индустрията. В изпълнението на тази голяма цел германските ведомства създадоха редица съпровождащи стратегии, касаещи инженерното, научното, административното и икономическото развитие (BMBF, 2019). Именно на тях се основава развитието на Германия в последния програмен цикъл, на подобни стратегии стъпиха и други държави като Испания, Естония, Швеция и др. Ясно трябва да си даваме сметка, че България е назад поне с един програмен период в това отношение.

Резултатите до момента са ясни, както е очевидно и все по задълбоченото налагане на концепцията и трансформацията на индустрията в този смисъл. Днес Индустрия 4.0 е във фабриките, в лабораториите, в университетите, в логистичните центрове, но все още остават открити редица въпроси, свързани със сигурността, стратегическото планиране и икономическите рискове. Не на последно място, а по мое мнение и с най-голямо значение е въпросът за бъдещето на работната сила. Какво се случва с работниците при тази фундаментална промяна на производствените и работни процеси? За себе си германските власти имат отговор и ние можем да го открием на страниците на приетата през 2016 година програма „Бъдещето на труда“, базирана на по-старото изследване «Компетентности за Индустрия 4.0 - изисквания и решения за квалификация». Хубаво е, че този дебат започна и в България, макар и малко закъснял. Остава надеждата, че той може да даде достатъчно гъвкави решения както за служителите и работниците, така и за компаниите.

Често в дебатите относно Индустрия 4.0 се забравя, че това не е само термин, тя е едно предстоящо случване. Това е индустрия, стъпила на революцията на кибернетико-физичните системи. А тази революция ще обхваща какво ли не – от облачното компютризиране и мултимилионното свързване до нанотехнологиите и квантовите технологии. В последните 2-3 години се осъществиха драматични пробиви в почти всички сектори на високите технологии от

генното инженерство до роботиката. Тази революция, за разлика от предходните три, не само променя начина, по който вършим работата или заниманията си, тя променя самите хора. Тя ще промени икономическите модели и бизнес начинанията на отделния човек (или компания). Ще промени правителствата, техните политики и начини на управление. Ще промени човечеството към ново колективно и морално съзнание (Димитров, 2018).

Христо Проданов ясно описва развитието на Четвъртата индустриална революция от последното десетилетие, в което големите мултинационални и транснационални корпорации поставиха сериозен акцент върху развитието на технологиите на изкуствения интелект, роботите, 3D принтерите, генното инженерство, които революционизират производствения процес, изместват и променят изискванията към човешкия фактор, зает в него. В резултат на тези процеси се проявява и тенденция, при която при съединяването си със средствата за производство работната сила застава във все по-губеща позиция. Технологиите стават все по-автономни и независими от взаимодействието с човешкия фактор. Алгоритмите на изкуствения интелект се развиват с огромни темпове, измествайки работната сила и заставайки на нейно място. Прогнозите са, че не е далеч денят, когато изкуственият интелект ще стане много по-добър в изпълнението на повечето човешки дейности. 3D принтерите вече са способни да репликират почти всеки физически обект. Във възход са дигитални валути, самоуправляемите пространства, нови форми на заемане на средства като краудсорсинг, бартерна търговия, икономика на споделянето, различни от логиката на функциониране на традиционния капитализъм. Думи като „блокчейн“, „биткойн“, „криптовалута“, „изкуствен интелект“, „дигитална икономика“, „електронна търговия“ се превръщат постепенно в част от нашето всекидневие. Смятаните за фантастични „умни фабрики“, „умни домове“, „умни градове“, управлявани чрез генериране, преработка и използване на големи обеми от данни в реално време, вече са реалност (Проданов, 2018).

Именно на това развитие стъпва и концепцията за Индустрия 4.0, като към днешна дата можем да обобщим, че пред нея има четири дилеми, четири принципа, зад които застава и девет технологии, на които разчита.

Принципи (Hermann, Pentek, Otto, 2015):

- 1. Взаимно свързване:** С безжичната комуникационна технология (wi-fi) и възможностите на ИН (Интернет на нещата) могат да се свързват машини, сензори и други устройства към хората, на които е възложено да контролират процеса за ефективност и ефикасност.
- 2. Прозрачност на информацията:** прозрачността, предоставена от технологията на Индустрия

4.0, предоставя на операторите огромно количество полезна информация, необходима за вземане на подходящи решения. Взаимната свързаност позволява на операторите да събират огромни количества данни и информация от всички точки на производствения процес, като по този начин подпомагат функционалността и идентифицират ключови области, които могат да се възползват от иновациите и подобренията.

3. Децентрализирани решения: взаимосвързаността и прозрачността на информацията позволяват на операторите да вземат решения както в, така и извън производствените съоръжения. Тази способност да комбинира местна и глобална информация в същото време помага за по-добро вземане на решения и увеличаване на цялостната производителност.

4. Техническа помощ: Индустрия 4.0 премества ролята на хората от оператор на машини към решаване на проблеми и вземане на решения. Системите за подпомагане са предназначени да помагат на операторите, които трябва да вземат информирани решения за решаване на спешни проблеми в кратък срок.

Дилеми (BMBF, 2019):

1. Малките и средни предприятия са потенциална „жертва“ при безконтролно и шоково прилагане на принципите на Индустрия 4.0. Не заради тях самите, а поради невъзможността да се компенсират предимствата, което големите играчи ще реализират в по-голяма степен. В този смисъл е и подготовката на специфични инструменти и технологично осигуряване на МСП при трансформацията към И4.0. Също така е необходим един по-сериозен период на подпомагане, в който да бъдат приложени най-добрите практики и да се постигне устойчива среда, в която МСП могат да оцелеят самостоятелно.
2. Технически стандарти и ИТ архитектура – отново, необходимост, без която не могат да се реализира И4.0. Преди всичко става въпрос за свързаност, съвместимост на софтуерните системи, внедряване на изкуствен интелект при управлението на процеси и т.н. На тези въпроси няма еднозначен отговор, макар да има търсене на общоевропейски подход при решаването му.
3. ИТ сигурност (кибер сигурност) – отново основен проблем. От мнозина се счита, че И4.0 не може да създаде достатъчно сигурна среда, особено за МСП. Основните мерки са насочени към интегрирана сигурност в рамките на свързаните системи, превенция на хакерските атаки и индустриалния шпионаж. На практика въпросът за сигурността е от критична важност като в последните 2-3 години в това направление са насочени усилията на основните държави, носители на концепцията Индустрия 4.0.
4. Квалификация – въпросът за трудовите ресурси също се явява като препъникамък за концеп-

цията. Интегрирането на ИТ в производствения процес, който придружава И4.0, означава големи промени в съдържанието на работата и разширяване на квалификационните профили на квалифицираните работници в компаниите, опитни инженери и най-вече по отношение на обучаемите. Това ще наложи нови програми за адаптация и подготовка на служителите, активно участие на социалните партньори, както и изготвянето на нов дизайн на трудовите компетенции.

Технологии (BSG, 2019) (За нуждите на настоящия текст ще бъдат само избедени):

1. Големи данни и техния анализ
2. Автономни роботи
3. Реалновремени симулации
4. Хоризонтална и вертикална интеграция на системите
5. Индустриален ИН (Internet of Things)
6. Кибер сигурност
7. Облачни технологии
8. Добавено производство (3D принтинг)
9. Разширена (добавена) реалност

Какво следва след Индустрия 4.0

Живеем ли в технологично общество или то все още се изгражда? От гледна точка на автора човечеството прекрива в новата технологична революция и това неминуемо води до промени в човешките съобщества. Тези промени са всеобхватни и засягат всички системи без изключение. И4.0 задава едно от полетата, на които ще се развива бъдещото общество. Очаква ни технологизиране на социума. Убеждението на автора почива на разбирането за един свят, в който технологичното развитие премодулира обществените отношения, особено политическите и икономическите, с главоломни темпове. Ако обърнем внимание дори само на последните години ще видим колко колосални са мега-проектите, които са в експлоатация, или предстои да бъдат приключени. Кратка извадка, дори само на някои от тях, впечатлява с размаха, инвестициите и ефекта. Наред с големите пробиви в различни научни полета непрекъснато се подобряват технологиите на бита, информационната среда и производството. Непрекъснатите иновации ни предлагат всяка година все по-съвършени технологични продукти, макар това да идва и на съответната социална и ценностна цена за съвременния потребител и гражданин.

Изброените до момента аспекти са категорично основание за автора да нарича XXI век „векът на иновациите“, ерата на технологичния човек, епохата на високите технологии. Именно по отношение на човека и неговите дейности редица изследователи са склонни да разделят активната част от населението на два вида технологизиран човек на бъдещето Хомо техникус и живеещият в миналото аналогов Хомо симплекс (Geisler, 2001).

Всъщност хомо техникус е нужният за пълноценно развитие на И4.0 човек, а това е член на обществото, който притежава уменията и способностите, характерни за научния и технологичен напредък на XXI век и повишената сложност на заобикалящата го среда (Geisler, 2001). Тези характеристики, според Гейслер са:

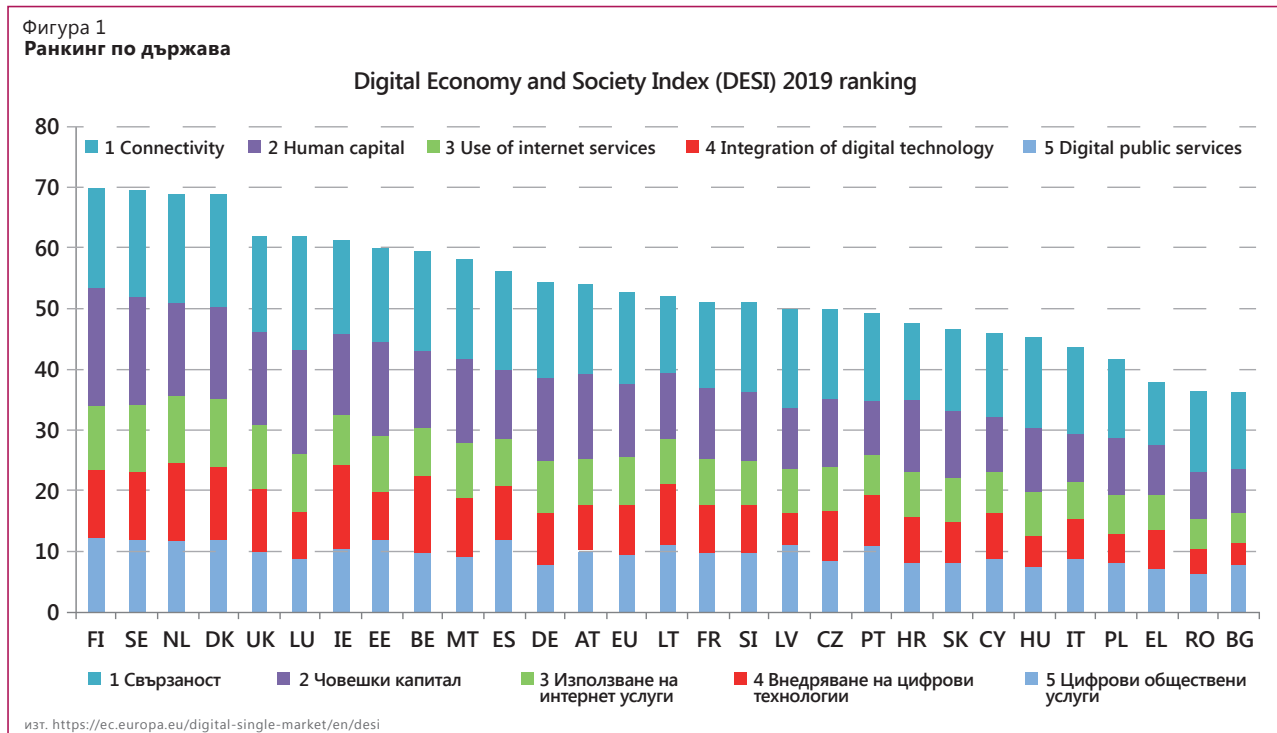
- **Зависимост от технологиите** за извършване на ежедневните и рутинни дейности на работа и удоволствие
- Високо ниво на **сложност на характера и урбанизация** на личността
- **Лесен достъп до информация**, знания, решения, мнения, новини и идеи
- Склонност към **социално отчуждение** (алиенация)
- Склонност към **загуба на чувство за общностност**
- Развиване на **еклектична терминология**, предпочитания и призвания (хобита)
- Висок **интерес и запознатост с прогреса** на науката, технологиите, иновациите и нуждата от навлизането им в ежедневието
- Развита **чувство на нетолерантност** към тези членове на обществото, които не са ангажирани с науката, технологиите и тяхното приложение
- **Хипер фиксирани** около тенденциите, свързани с науката и технологиите на бъдещето
- Развиване на **силна вяра в стойността на науката и технологиите** и възможността им да решават социални проблеми
- **Зависимост от постоянен поток на научни иновации** в практически всеки аспект на съществуването
- Невъзможност за провеждане на ежедневието без технологии, към които е привикнато
- Вяра в силната връзка между здрава икономика, прогресивното общество и науката и технологиите
- Убеденост в нуждата от увеличаване и подобряване на обучението по наука и технологии

Тези характеристики, макар и основателни, показват тенденцията гледаме човека основно през призмата на технологичното развитие. До известна степен съвременния свят не отстъпва от тази. Не трябва да се забравя и какво отнемат технологиите; да се подценяват ситуацияите, в които напълно образовани и запознати с технологичното развитие индивиди, съзнателно отхвърлят употребата на технологиите; да се пренебрегва желанието на определени групи от об-

ществото да се придържат към живот, освободен от рисковете на високите технологии, както и общности, чиито ценностен, културен или религиозен субстрат не позволява открито прегръщане на високите, или каквито и да е технологии. Подминава се фактът, че съвременният човек може да приеме едни и да отхвърли други технологии, нововъведения и научни постижения. В ранния етап на изследваната проблематика се подминава нещо, което е изключително валидно днес. Не се разграничават технологично грамотните граждани от технологичните консуматори. В това отношение Индустрия 4.0 ще насърчава модел, в който са необходими първите, за да задоволят търсенето на вторите (един порочен кръг).

Не трябва да забравяме, че И4.0 е средство, пътна карта за адаптация към променящия се свят, който на свой ред да променим към по-добро. Това трябва винаги да се взема предвид, за да не се изпълни печалното предсказание на Жак Елюл, че: „Човекът се е затворил със своите технологични творения и се е поставил в състояние „без изход“, без възможност да пробие технологичната черупка и да се свърже със средата, към която се е адаптирал хилядолетия наред. Развитите технически механизми ни позволяват да се освободим от природните необходиминости, но на свой ред ставаме зависими от технологиите (по-някога в степен по-сериозна и по-жестока от преди). С подкрепата на все по-развити технологии човекът ще се превърне в абстракция, в калейдоскоп от множество външно променящи се форми (Ellul, 1964).

Горното заключение все пак не бива да обезкуражава усилията на българските политици, предприемачи и общественици да търсят начини в посока на технологизиране на българската индустрия. Важни отправни точки в това направление идват от последните дни, а именно две събития, провели се непосредствено преди нашия форум. Едното е свързано със заключенията и препоръките в доклада на Глобалната комисия по бъдещето на труда към Международната организация на труда, публикуван по случай 100 годишнината на организацията, а другото събитие е свързано с публикуването на Индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) за 2018 г. (Доклад за България). Именно тези документи са изключително важни за стратегическата ни визия и евентуалното бъдещо развитие на индустрията.



Както се вижда от фигурата, България е на последно място, общо изчислено за всички показатели. През 2018 държавата ни все още изпреварваше поне Румъния и Гърция, макар и с малко. Резултатът ни, макар и малко по-добър от миналогодишния, ни отрежда по-слабо класиране, от една страна поради ограничените резултати в някои от отчитаните измерения на DESI, а от друга страна — поради по-доброто представяне на другите държави членки по някои от измеренията на DESI (Индекс, 2019). Ще разгледам поотделно и съвсем накратно и петте показателя: свързаност, човешки капитал, използване на услуги по интернет, интеграцията на дигитални технологии, дигитални публични услуги.

Таблица 1
Представяне на България спрямо категорията „Свързаност“

Свързаност	България (място)	България (резултат)	ЕС (резултат)
DESI, 2019	25	51.6	59.3
DESI, 2018	24	48.8	54.8
DESI, 2017	21	45.9	51.2

изт. Индекс, 2019

В това отношение България прави усилие, но не достатъчно. Интегрирането и изграждането на 5G мрежите трябва да продължи. Аз се съгласявам с предписанията на самия доклад, а той препоръчва именно: повече съсредоточаване върху разгръщането на широколентовия достъп до интернет в селските райони; повече обучение за придобиване на цифрови умения и по-нататъшно развитие на цифровите услуги. Все мерки, които да подпомогнат държава, бизнес и граждани в посока на обща свързаност и които ще спомогнат за преодоляване на цифровото разделение

(особено по отношение на най-възрастните и на живеещите в отдалечени и слабо населени места).

Таблица 2
Представяне на България спрямо категорията „Човешки капитал“

Човешки капитал	България (място)	България (резултат)	ЕС (резултат)
DESI, 2019	28	28.5	48.0
DESI, 2018	27	31.7	47.6
DESI, 2017	27	27.3	45.4

изт. Индекс, 2019

Във фигура три се вижда може би най-голямото отстъпление, а именно усвояването на цифрови умения, наличието и създаването на достатъчен брой специалисти по комуникационни и информационни технологии, създаването на условия и подходяща инфраструктура за засилване на интереса от ранна детска възраст и професионалната подготовка от гимназиалните курсове и по-късно. Тук изходът е само един, повече инвестиции в образование, изграждане на качествена инфраструктура и значителна промяна в образователното съдържание и подход (особено във висшето образование).

Таблица 3
Представяне на България спрямо категорията „Използване на интернет услуги“

Интернет услуги	България (място)	България (резултат)	ЕС (резултат)
DESI, 2019	27	32.5	53.4
DESI, 2018	27	29.9	50.7
DESI, 2017	27	28	47.8

изт. Индекс, 2019

Резултатът ни очевидно се подобрява с всяка изминала година, но нараства с по-бавни темпове от средния за ЕС и остава драматично по-нисък по почти всички категории. Изключение правят видео разговорите, където българите са на първо място, печален факт, обаче, тъй като се дължи на огромния брой имигранти, отишли на работа или трайно установили се в други европейски държави. Тук проблемът е в доверието и в свикването. С времето българите ще придобиват все по-голяма увереност в интернет услугите, особено с покачването и на общия брой активни ползватели на интернет.

Таблица 4
Представяне на България спрямо категорията „Внедряване на цифрови технологии“

Цифрови технологии	България (място)	България (резултат)	ЕС (резултат)
DESI, 2019	28	18.1	41.1
DESI, 2018	28	19.5	39.6
DESI, 2017	28	18	37.6

изт. Индекс, 2019

В измерението „Внедряване на цифровите технологии“ България се нарежда на 28-мо място измежду държавите членки и едновременно с това е далеч под средното равнище за ЕС. Българските предприятия като цяло не използват възможностите, предоставяни от търговията онлайн: 6 % от МСП продават онлайн и едва 3 % от всички МСП реализират трансгранични продажби (Индекс, 2019). Дори и по отношение на популяризирането на бизнеса, само 9 % от предприятията използват активно цифровите технологии (при средно 21 за ЕС).

Както е известно България изготви „Концепция за цифрова трансформация на българската индустрия (Индустрия 4.0)“, която следва да стане основа за разработване на Стратегия 4.0 и за българската индустрия, по подобие на иновативните стратегии в Германия и Испания. Има и национална програма „Цифрова България 2025“, която дава някои насоки за насърчаване на цифровизацията на предприятията.

Въпреки това твърде малко се прави, особено в приоритетните направления като мехатроника, чисти технологии, ИТ, иновации и т.н.

Необходимо е по-сериозно ангажиране с концентрирането на инвестиции и насърчаването на МСП. Твърде слабо се използва вече изградената инфраструктура (като София тех парк), а не се предвижда изграждането на нова, която да е от още по-високо качество, достъпност и свързаност. Нещо повече, нужно е засилен процес по трансфер на знания от нашите европейски партньори, съчетан с трансформация на приетите документи в работещи политики.

Таблица 5
Представяне на България спрямо категорията „Цифрови обществени услуги“

Цифрови обществени услуги	България (място)	България (резултат)	ЕС (резултат)
DESI, 2019	25	51.5	62.9
DESI, 2018	24	46.9	57.9
DESI, 2017	25	41.8	54.0

изт. Индекс, 2019

Това е категория, в която България се справя сравнително добре и в някои аспекти (Свободно достъпни данни и Цифрови обществени услуги за предприятия) е на челни места или над средното за ЕС. Тук изоставането е свързано с дългия период на внедряване на тези услуги и сравнително късното им масово използване. Тук се очаква да догоним средното за ЕС, стига да не се отклоняваме от заложените срокове в различни стратегически документи и при поддържане на добра дигитална услуга.

Генералният извод е, че България се опитва да догони ЕС, но това не се случва с нужните темпове. Страната ни далеч не е готова да навлезе в дигиталния свят (в частност индустрията, но и всички останали сектори). Въпреки това не трябва да спираме, защото в приложение 1 са очертани тенденции, които се случват, случили са се или предстоят и ние трябва да ги посрещнем.

Приложение 1:

Какво ни очаква? Прогнози за бъдещето на трудови пазар (Work for..., 2019)

ОСНОВЕН ФАКТОР	ИЗТОЧНИК	ПРОГНОЗА
Технологии	Frey and Osborne, 2015 Chang and Phu, 2016 McKinsey Global Institute, 2017 OECD, 2016 World Bank, 2016 WEF, 2018	47 % от работните места в САЩ са в риск от това да бъдат автоматизирани. АСЕАН-5: 56% от работните места (глобално) са в риск да бъдат автоматизирани в следващите 20 години. Докато само 5% от всички места могат да бъдат автоматизирани напълно чрез наличните технологии, то ок. 60% от всички работни места имат поне 30 % възможност за автоматизация на някои основни дейности. Средно около 9% от работните места в OECD имат висок риск от автоматизация. Значителен дял от работните места (50-70%) няма да бъдат заменени изцяло, но голям дял от задачите ще бъдат автоматизирани, като по този начин ще бъдат трансформирани и самите работни позиции. Две трети от работните места в развиващия се свят подлежат на автоматизация. Близо 50% от компаниите автоматизацията да доведе до определена редукция на заетите на пълен работен ден още до 2022.
Преход към устойчиво развитие	ILO, 2018с	Прилагането на Климатичния дневен ред от Париж се очаква да доведе до загубата на 6 милиона работни места (глобално) и до 24 милиона потенциални места.
Демографски промени	UNDESA, 2017	До 2050 зависимото население (от 0-14 и 65+ на 100 души 15-64) се предполага, че рязко ще нарасне в Европа (ок. 25%) и в С. Америка (с ок. 15%), в Азия (с ок. 9%), Л. Америка (ок. 8%) и ще намалее в Африка (с ок. 19%).

РЕФЕРЕНЦИИ

Hermann, M., Pentek, T. and Otto, B. (2015), **Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review**, Working Paper No. 01 / 2015, URL: https://www.thiagobranquinho.com/wp-content/uploads/2016/11/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf

Embracing Industry 4.0 and Rediscovering Growth. **Nine Technologies Transforming Industrial Production** (2019), BCG, URL: <https://www.bcg.com/capabilities/operations/embracing-industry-4.0-rediscovering-growth.aspx>

BMBF (2019), Digital Economy and Society. **Industry 4.0**, URL: <https://www.bmbf.de/de/zukunftsprojekt-industrie-4-0-848.html>

Kagermann, H., Lukas, W. and Wahlster, W. (2011), **Industry 4.0: With the Internet of Things on the way to the 4th industrial revolution**, In Technology and Society, Issue 13, 1st of April, URL: <https://www.vdi-nachrichten.com/Technik-Gesellschaft/Industrie-40-Mit-Internet-Dinge-Weg-4-industriellen-Revolution>

Радев, К. (2018), Четвъртата индустриална революция – предизвикателства пред предприемачеството и управлението на бизнеса, В Научни трудове на УНСС, ИК на УНСС, С., URL: http://unwe-research-papers.org/uploads/ResearchPapers/Research%20Papers_vol4_2018_No02_K%20Radev.pdf

Овчарова, Ж. (2019), **Внедряване на индустрия 4.0 в малките и средни предприятия: минимизиране на рисковете и определяне на възможностите**, В Индустрия 4.0. Предизвикателства и последици за икономическото и социалното развитие на България, ФФЕ, С.

Димитров, А. (2018), **Високите технологии, трансформацията на политическото и (бъдещето на) левицата (и левия избирател)**, В Виртуални светове, социални мрежи, хуманизъм, Авангард Прима, С.

Ellul, J. (1954), **The Technological Society**, Vintage Books, Random House, NY

Geisler, E. (2001), **The Notion of Homo Technicus, Homo Simplex, and the Real Dilemma of Science and Technology in Business and Society**, conference report, 2001, URL:

https://www.researchgate.net/publication/228936913_The_notions_of_homo_technicus_homo_simplex_and_the_real_dilemma_of_science_and_technology_in_business_and_society

Work for a Brighter future (2019), Global commission on the future of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2019, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото – DESI (2019), **Доклад за държава членка за 2019 г. - България**, European Commission, URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

3

БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Доц. д-р Евгени Евгениев

Както е известно, трудът – това уникално човешко явление, е тясно свързано с появата, формирането и развитието на човешките общности, а качеството на живота на хората, принадлежащи към тези общности, винаги е било функция от тяхната трудова дейност, от разпределението или присвояването на резултатите от нея.

Когато става въпрос за бъдещето на труда и свързаните с него последици е необходимо да си припомним някои основни негови характеристики, особености и движещи сили, макар че в един доклад едва ли можем да обобщим тази сложна проблематика, на която са посветени множество трудове в човешката история. И така :

1. Към въпроса за същността на труда и трудовата дейност и промените в тях

Трудът по своята същност е човешко явление, имащо решаващо значение за съществуването, развитието и просперитета на човечеството, на човешките общности и на отделния човек в тях.

Няма съмнение в това, че трудът е сложно явление, многопластова категория и, че неговата същност може да се изяснява чрез различни подходи: смислов (семантически), физиологически, дейностен, социологически, икономически, психологически, технически, исторически и т. н. Историята ни доказва и това, че трудът през различните епохи и периоди на развитие на човешките общности има и някой отличителни характеристики, носещи отпечатъка на своето време.

Между определенията за труда от различните гледни точки и независимо от специфичните негови черти през различните социално-икономически формации има и някои общи същностни характеристики, а именно:

Първо. Трудът е дейност, присъща само и единствено на човека, имаща за основна цел задоволяване на материалните и/или духовните потребности, която прави възможна размяната на резултатите от труда между хората, превръщайки конкретния в абстрактен труд, формиращ стойността на произведените стоки и на извършените услуги;

Второ. Трудът е процес, на реализация на работната сила, на превръщането на потенциалната в реализирана възможност за труд, на изразходване на физическа и психическа енергия, на частично загубване и възстановяване на работоспособността, на съединяването на материално-веществените и човешки ресурси при производството на стоки и/или извършването на услуги;

Трето. Трудът е съвкупност от отношения, между човека и природата; между хората в процеса на труда; между трудещия се и работодателя; между отделния човек и формалните и неформални групи в предприятието; между държавата, организациите на работодателите и на трудещите се; на отделния човек към собствената му работна сила, към предметите и средствата на труда, към резултатите от труда.

Всички тези основни същностни характеристики на труда, както и икономическите и социалните функции, които той изпълнява по отношение на съществуването и развитието на човека и човешките общности, придават обществен характер на това явление и го определят като важна икономическа категория.

Именно тази икономическа категория, общественият труд и неговата организация е предмет на изучаване от науката Икономика на труда.

В българския език, като синоним на понятието "труд", често се използва и понятието "работа", без да се прави разлика между тях. По наше мнение, това богатство на езика не е основание да се отъждествяват тези две понятия. Неслучайно в множеството международни документи (харти, декларации, конвенции, договори, директиви и др.), а и в нашето законодателство (Конституцията на Р. България, Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и др.), се говори за труд, за осигуряване правото на труд, за защита на труда, за нормална интензивност на труда, за условия на труд и т. н. И това е така, защото става въпрос за икономическата категория "труд". Използването на думата "работа" има място и смисъл, когато става въпрос за конкретното проявление на икономическата категория "труд", за конкретния труд. Когато, на например, един обущар казва "днес изработих три чивта обувки", става въ-

прос за резултата от свършената от него конкретна работа, за конкретно време, на конкретно място, с неговата квалификация и интензивност на труда. Именно в този и подобни случаи е правилно да се употребява понятието работа, да се говори за работно място, работно време, работна среда и др.

Нерядко, в теорията и практиката, наред с понятието „труд“ се употребява и понятието „трудова дейност“. С основание възниква въпросът не е ли това в известен смисъл тавтология, има ли място за съществуването и използването на две, макар и близки, но различни понятия за обозначаването на едно и също явление и ако има, то кое е общото, коя е разграничителната линия между тях и какво произтича от това.

Докато в основата на труда, като икономическа категория, стои неговият обществен характер, а следователно и абстрактният труд, който прави възможна размяната на резултатите от трудовата дейност между хората, то в основата на понятието трудова дейност стои преди всичко дейностният характер на конкретния труд.

Безспорно двете понятия са еднородови, те са взаимосвързани и в известна степен се припокриват, тъй като човешката дейност е една от същностните характеристики на труда, а дейностният подход е един от начините за изясняването на неговата същност. В този смисъл трудовата дейност се включва в понятието труд, тя е част от него, една от неговите основни характеристики, конкретното проявление на икономическата категория „труд“.

В същото време понятието трудова дейност има и свое специфично значение. Основните характеристики на това понятие са:

Първо. Трудовата дейност се свързва преди всичко с конкретния труд, тя е реализация на конкретния труд

Второ. Трудовата дейност е процес, който протича по точно определен начин във времето и пространството, има точно определено разделение и коопериране на труда на участниците в него; извършва се на работни места, планирани, обзаведени и обслужвани по точно определен начин; протича в конкретна работна среда; съчетание е от функции, операции, манипулации, действия и движения, изпълнявани от отделните изпълнители; има точно определена крайна цел;

Трето. В процеса на трудовата дейност се оформят и персонифицират отношенията между: конкретните участници в трудовия процес, индивида и формалните и неформални групи в предприятието, наетите работници и служители и работодателя, представителните професионални организации и представителните организации на работодателите.

Следователно, като поле за реализация на конкретната работна сила и изява на конкретния труд при

определени условия и фактори, понятието „трудова дейност“ има своето самостоятелно значение в рамките на икономическата категория труд.

Трудът постоянно се променя в резултат на развитието на науката, техниката, технологиите, професиите и квалификацията на човешките ресурси. Нещо повече – тези промени стоят в основата на постъпателното развитие на човечеството и човешките общности. Историята на човечеството е преминала през овладяването на огъня, развитието на оръдията на труда, прехода от лов към животновъдство и земеделие, появата и развитието на занаятите и индустриалното производство. Преживени са и три индустриални революции – първата свързана с откриването и използването на парния двигател, втората с електрификацията и масовото производство, третата с компютъра и компютърните технологии, а сега сме в началото на четвъртата – дигиталната революция.

В навечерието на четвъртата индустриална революция съвременния труд се характеризира с това, че той е основно човешко право, свободен, доброволен и равноправен, а на трудовия пазар се търси и предлага работна сила, която не е стока, а нейният собственик я предоставя за временно ползване от работодателя при определени (договорени помежду им) условия.

2. Индустриалните отношения – средство за усъвършенстване на трудовата дейност

Индустриалните отношения са пряко свързани с труда и трудовата дейност на човека. Това произтича от основните характеристики на тези отношения.

По своята същност **индустриалните отношения са колективни трудови отношения** с многопластов характер.

От една страна това са колективни трудови отношения, между държавата и представителните организации на работодателите и тези на работниците и служителите, по повод и във връзка с разработването и/или реализирането на икономическата и/или на социалната политика, с изграждането и развитието на трудовите и осигурителните отношения, както и с подобряването на условията на труда и на жизненото равнище, от друга страна това е система от принципи, правила, правни норми, институции, организации, изисквания, процедури, правомощия, инфраструктура и институционална уредба за осъществяване на процеса на взаимодействието между участващите страни в процеса на колективните трудови отношения.

Индустриалните отношения би следвало да водят до търсене и постигне на възможният за определен период баланс между икономическите и социалните интереси на отделните страни – участници в тях, чрез постигането на компромис и взаимни отстъпки с цел избягване на трудови спорове

и конфликти. Казано по друг начин индустриалните отношения и социалният диалог между участниците в този процес следва да водят до социално-икономически прогрес, повишаване на стандарта на живот и подобряване условията на труд в предприятията и организациите и в крайна сметка до защита на социалните и икономическите права на човека.

Обществената практика показва, че съвременните индустриални отношения у нас бележат сравнително добро ниво и имат развита нормативна база. Независимо от това, забелязват се няколко основни неблагоприятни тенденции в състоянието на тези отношения. Тези тенденции могат да се обобщят така:

Първо. Социалният диалог у нас е предимно на национално равнище и на равнище предприятие и то главно между национално представителните социални партньори. Взаимоотношенията на другите равнища на социален диалог (отраслово, браншово и регионално) имат до голяма степен формален характер и често са подчинени на интересите на национално представителните социални партньори.

Второ. Непрекъснато променящите се критерии за национална представителност в посока нагоре, затруднява участието на по-малките представители както на синдикатите, така и на работодателите. Основно това са структурите представляващи малкия и средния бизнес в страната.

Трето. В социалния диалог не са представени големи социални групи, като пенсионери, заети в отбраната и сигурността и др., които участват или са участвали в труда и социалното осигуряване и са заинтересовани от жизненото си равнище.

Четвърто. Съществува известна неравнопоставеност между участниците в социалния диалог:

- Организациите на работниците и служителите и на работодателите имат консултативни функции. Държавата е задължена да взема тяхното мнение, но не и да се съобразява с него;
- Държавата участва в социалния диалог като държава, но тя в същото време е и работодател за предприятията с държавна или преобладаващо държавна собственост, както и за държавната администрация;
- Неравнопоставеност има и между национално представителните организации на работниците и служителите (две организации) и тези на работодателите (пет организации) по отношение на критериите за представителност, на тяхната договорна сила в диалога, на броя на представляваните ги лица и др.;
- Двете синдикални организации, признати за национално представителни организации имат общо около 200 хил. членове, при близо 3 мил. заети в страната.

3. Предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция, свързани с труда и индустриалните отношения

Бъдещето на труда и свързаните с него индустриални отношения с основание се свързва основно с Четвъртата индустриална революция, носеща в себе си редица позитиви, но и някои потенциални негативи за това бъдеще.

Не случайно през последните няколко години тази проблематика се обсъжда широко и стои на вниманието на редица международни и национални организации и институции, (МОТ, Европейската комисия, Европейския икономически и социален комитет, нашето МТСП и Икономически и социален съвет на Р България и др.), които приеха редица мерки, становища и препоръки. Появиха се и някои публикации на видни икономисти.

Не е възможно, нито е предмет на нашия доклад, да коментираме всичко това, както и да навлизаме в същността и механизмите на настъпващата Четвърта индустриална революция или да доказваме това, че тя безспорно ще доведе до повишаване производителността и резултатността на трудовата дейност, разнообразието на пазара на стоки и услуги и увеличаване на общественото богатство.

Затова в по-нататъшното изложение ще отбележим само някои по-значими потенциални рискове и национални предизвикателства пред бъдещето на труда и свързаните с него индустриални отношения, от които трябва да се предпазим.

Според нас, основните потенциални негативи за труда и индустриалните отношения, носещи или съпътстващи Четвъртата индустриална революция са :

Първо – Стремещът да се „заменя труда с капитала“, да се замъглява противоречието между тях и прикрива едностранното присвояване на повишаващите се ефект (печалбата) от трудовата дейност, което води (или може да доведе) до маргинализиране или разрушаване на съвременните трудови отношения.

Ето какво пише Клаус Шваб, основател и дългогодишен председател на Световния икономически форум, в своя труд „Четвъртата индустриална революция“ : **„Предизвикателствата, породени от Четвъртата индустриална революция, изглежда, са най-вече в сферата на предлагането, тоест в сферата на труда и производството. През последните няколко години повечето от най-развитите страни, а също и някои бързо развиващи се икономики, като Китай, преживяха значителен спад в дела на труда като процент от БВП. Половината от този спад се дължи на намалението на относителната цена на инвестиционните стоки, като тя пък зависи от напредъка на иновациите (който принуждава фирмите да заместват труда с капитал)“.**

Цитираме горните твърдения на Клаус Шваб, които се тиражират и от други автори, защото в тях има редица верни неща, но и някои заблуждаващи неточности и недоизказани истини, които замагляват и/или може да доведат до разрушаване на съвременните трудови отношения.

Истината е, че трудът и трудовата дейност, като процес на целесъобразното съединяване на наетата работна сила с материално веществените елементи на производството, не може „да се заместат“ от капитал, че „делът на труда“ в този процес е разхода на работодателя за заплащането на наема (основно работната заплата) за използването на работната сила на наетите работници и служители и, че противоречието „между труда и капитала“ по същество е противоречие в икономическите интереси на собствениците на наетата работна сила и собствениците на капитала по отношение разпределението на резултатите от трудовата дейност и предимно по отношение присвояването на цялата печалба от последните;

Второ – Появата на „дигиталните платформи“, като посредници между производителите и потребителите на стоки и услуги, както и на „човешките облачни платформи“, като доставчици на работна сила, крият потенциални опасности от превръщането им в крупни монополисти на съответните пазари, оскъпяване на стоките и услугите, коренни промени в стоковия и трудов пазар и заличаване на традиционните трудови и индустриални отношения.

Трето – внедряването на новите дигитални технологии водят до значителни промени в професиите, закриването на множество и появата на нови работни места, промени в заетостта и структурната безработица, преквалификация и движение на работната сила, което може да има неблагоприятни икономически и социални последици за много хора;

Четвърто – Наред с тези потенциални негативи на Четвъртата индустриална революция, съществуват у нас и някои национални особености (предизвикателства), които в една или друга степен усложняват процеса на нейното посрещане и реализация. Според неше изследване те са следните :

- **Постигане на необходимите по-високи и устойчиви темпове на икономически растеж в условията на продължаваща демографска криза.**

През последните три десетилетия, главно поради отрицателния естествен и механичен прираст, населението на България, в т. ч. и това в трудоспособна възраст, намалю с над 20%. Стремехът да преодолеем бедността и демографската криза, както и да достигнем поне средното за ЕС равнище на жизнен стандарт, изискват неколкократно по-високи от средно-европейските темпове на икономически растеж.

Това е основното предизвикателство, формиращо сложната обстановка за развитието на българската икономика, в т. ч. и на трудовата дейност и индустриалните отношения.

- **Все още дебалансиран трудов пазар.**

В него се проявяват тенденции на:

- Намалюване на общо заетите лица в икономическите дейности, като за периода 2008 – 2015 г. това намаление е средногодишно с по над 52 хил. човека;
- Преструктуриране на заетостта от сектора на Индустрията и на Селското, горското и рибното стопанство към сектора на Услугите, като заетите през 2015 г. лица по групи сектори на икономическите дейности са 54.6% в Услугите, 25.5% в Индустрията, 18.8% в Селското, горско и рибно стопанство и 1.6% в Други дейности. От наетите през същата година по трудово и служебно правоотношение лица (65.4% от заетите), в обществения сектор са работили 23.8% и в частния – 76.2% ;
- Относително стабилни са коефициентите на икономическа активност, на заетост и на безработица на населението на 15 и повече навършени години с незначителни колебания през отделните години, но при нарастване на свободните и намалюване на заетите работни места;
- Една от причините, която поражда дисбаланса на трудовия пазар според работодателите е недостигът на висококвалифицирани кадри от някои специалности на нашия трудов пазар.

- **Преобладаващи и нестабилни микро и малки предприятия.**

Статистическите данни за броя на нефинансовите предприятия и заетите в тях лица показват, че:

- Има стабилен ръст в броя на нефинансовите предприятия през периода 2011 – 2015 г., като в края на 2015 г. техният брой е 306 488 или с 56 435 повече в сравнение с края на 2011 г.;
- Докато през 2015 г. общият брой на нефинансовите предприятия достига 393 460, то в края на същата година той е с 86 972 предприятия по-малък, което означава, че значителен брой предприятия са прекратили своята дейност;
- Според броя на заетите лица през 2015 г. в нефинансовите предприятия, 92.5% са микро, 6.2% - малки, 1.1% - средни и 0.2% големи предприятия;
- От общо заетите лица в нефинансовите предприятия през 2015 г. 30.5% са работили в микро предприятията, 25.3% в големите, 22.9% в малките и 21.3% в средните предприятия.

- **Ниските доходи от труд и жизнен стандарт,** които ни отреждат едно от последните места в Европа, са и едно от основните предизвикателства, което навярно и през следващите

години ще съпътства нашата икономика и ще оказва своето влияние както на трудовата дейност, така и на индустриалните отношения.

Това е и основната причина за голямата емиграция, в т. ч. и на висококвалифицирани специалисти, нужни на България.

Причините за ниските доходи от труд и жизнен стандарт са много, но в основата им стои ниската производителност на труда, неудачната структура на икономиката и дългогодишната политика на рестрикция на доходите.

4. За използване на предимствата и ограничаване на потенциалните негативи от Четвъртата индустриална революция

Четвъртата индустриална революция е глобален световен процес, който в една или друга степен ще засегне всички национални икономики и ще се отрази на обществения и личен живот на хората.

Използването на предимствата на новите технологии и ограничаване на потенциалните негативи от тях за хората в значителна степен, според нас, зависи от това доколко този процес е (или може да бъде) управляем както на световно, така и на национално и регионално равнище.

Това е особено важно за България, имайки предвид нашите национални особености и незавидните стартови позиции в доходите от труд и жизнен стандарт. Време е от дискусии за Четвъртата индустриална революция (които неминуемо ще продължат) да се премине и към конкретни разработки и действия, ако искаме да се адаптираме към промените.

Какво, според нас, трябва да се предприеме за посрещане на новите предизвикателства, в т.ч. и по отношение на труда и свързаните с него индустриални отношения :

Първо – Разработването на Национална стратегия за развитието на страната (каквато липсва за сега) в т.ч. и за използване на предимствата и ограничаване на потенциалните негативи от Четвъртата индустриална революция.

В това отношение полезно е предложението на Икономическия и социален съвет на Р. България (дадено в неговото Становище за бъдещето на труда) за създаването на Алианс „За бъдещето на труда и

обществото“, който „да включва представители на държавата и социалните партньори, изследователски институции, неправителствени организации, гражданското общество и отделни личности, които да дадат своя принос в очертаване параметрите на бъдещите промени, като заедно с това изградят национална мрежа и организират основните елементи и регулаторни механизми за управление на протичащите процеси“;

Второ – Мерките за развитието на трудовата дейност и свързаните с нея индустриални отношения трябва да бъдат съществена част от горната национална стратегия. Според нас, те следва да бъдат насочени към :

- Регламентиране на допустимата норма на печалба на икономическите субекти и въвеждането на по-справедлив начин за разпределението на печалбата от трудовата дейност според приноса на всички участници в нейното формиране;
- Запазване на трудовите правоотношения с наетите лица във всички икономически субекти, в т.ч. и в дигиталните посредници;
- Повишаване ролята на социалните партньори и особено на синдикатите в социалния диалог и колективното трудово договаряне, като при решаването на някои въпроси, свързани с трудовата дейност и жизненият стандарт се въведе изискването не само за вземане на тяхното мнение, но и тяхното съгласие;
- Преустройство на институциите и механизмите на трудовия пазар и системите за социално осигуряване и подпомагане с оглед гарантиране на заетостта и/или намаляване на доходите при нова структурна безработица, смяната на професии и работни места и др.;
- Усъвършенстване на системата и метода за определяне потребностите от кадри за икономиката и администрацията и адаптиране на системата на професионалното образование към подготовката, повишаване квалификацията и преквалификацията в новите условия;
- Обмисляне и извършване на необходимите промени в трудовото и социално законодателство с оглед ограничаване потенциалните негативи от Четвъртата индустриална революция.

Извършването на тези и някои други налагащи се промени изискват наличието на политическа воля, комплексен подход, много професионализъм и съпричастност на заинтересованите институции и организации и всички участници в трудовата дейност.

4

„ЦИФРОВАТА ПРОПАСТ“ И НЕРАВЕНСТВАТА ПРЕЗ 21-ВИ ВЕК

Иван Кръстев

Дигитализацията е съвкупност от процеси, които имат съществено отражение върху икономическото развитие, медиите, обществените и политически отношения в съвременния свят. Най-синтезирано това е все по-масовото навлизане на информационни и комуникационни технологии в различни сфери на бита, и на социално-икономическия живот, които водят до качествени промени в начините на работа, общуване и оползотворяване на свободното време. И все пак в понятието дигитализация се включват различни процеси, които макар и свързани, имат съществено различни обхват и последици. Най-видимата и достъпна част от тези процеси са съвременните средства за комуникация, включително мобилните устройства, интернет и свързаните с тях решения за обмен на информация. На следващо място следва да се посочи навлизането на цифровите технологии в индустрията и други сфери на икономиката, автоматизацията и роботизацията на производството, което води до съществени изменения в моделите на организация на труда и индустриалните отношения. Следващата стъпка в технологичния прогрес е развитието на изкуствения интелект – самообучаващи се машини, способни да вземат автономни решения, съобразени с вариращи обстоятелства.

Всички тези процеси заедно и поотделно дават отражение на качеството ни на живот, но и на начина, по който учим, работим, общуваме с другите и организираме свободното си време. Тези промени от своя страна водят до ситуации, които излизат от обсега на регулациите, осигуряващи сигурност в до-информационното общество. Това е една от причините самата дигитализация да бъде разглеждана понякога като заплаха – за установените порядки в отношенията между хората, за работните места, за културната и националната идентичност.

Една от често застъпваните тези, които има своите разумни аргументи е, че дигитализацията води до задълбочаване на съществуващите неравенства поради огромните различия в достъпа до и използването на съвременни технологии в глобален, регионален и национален план. Това обективно е така, но доколкото неравенството е социално-икономическа категория, то и връзката между дигитализацията и

увеличаването на неравенствата, следва да бъде изследвана главно през призмата на икономическите последици от използването на цифровите технологии и техния ефект върху социално-икономическото положение на различните групи в обществото. В тази връзка „цифровата пропаст“ обозначава наличието на съществени различия в достъпа до, използването и ефектите от информационните и комуникационни технологии между отделните държави и различни групи от население в техните рамки.

Въпросът за „цифровата пропаст“ и цифровите неравенства е поставен за първи път във вече далечната 1984 г. в доклада на Мейтланд и привлича все по-голямо внимание от края на 90-те години. През 2003 г. на Световната среща на информационното общество в Женева е приета декларация с принципи „Изграждане на информационното общество: глобално предизвикателство в новото хилядолетие“. Точка 10 от тази декларация гласи: *„Също така напълно осъзнаваме, че ползите от революцията на информационните технологии днес са неравномерно разпределени между развитите и развиващите се страни и в рамките на обществата. Ние сме напълно ангажирани да превърнем това цифрово разделение в цифрова възможност за всички, особено за тези, които рискуват да бъдат изоставени и да бъдат допълнително маргинализирани.“*¹

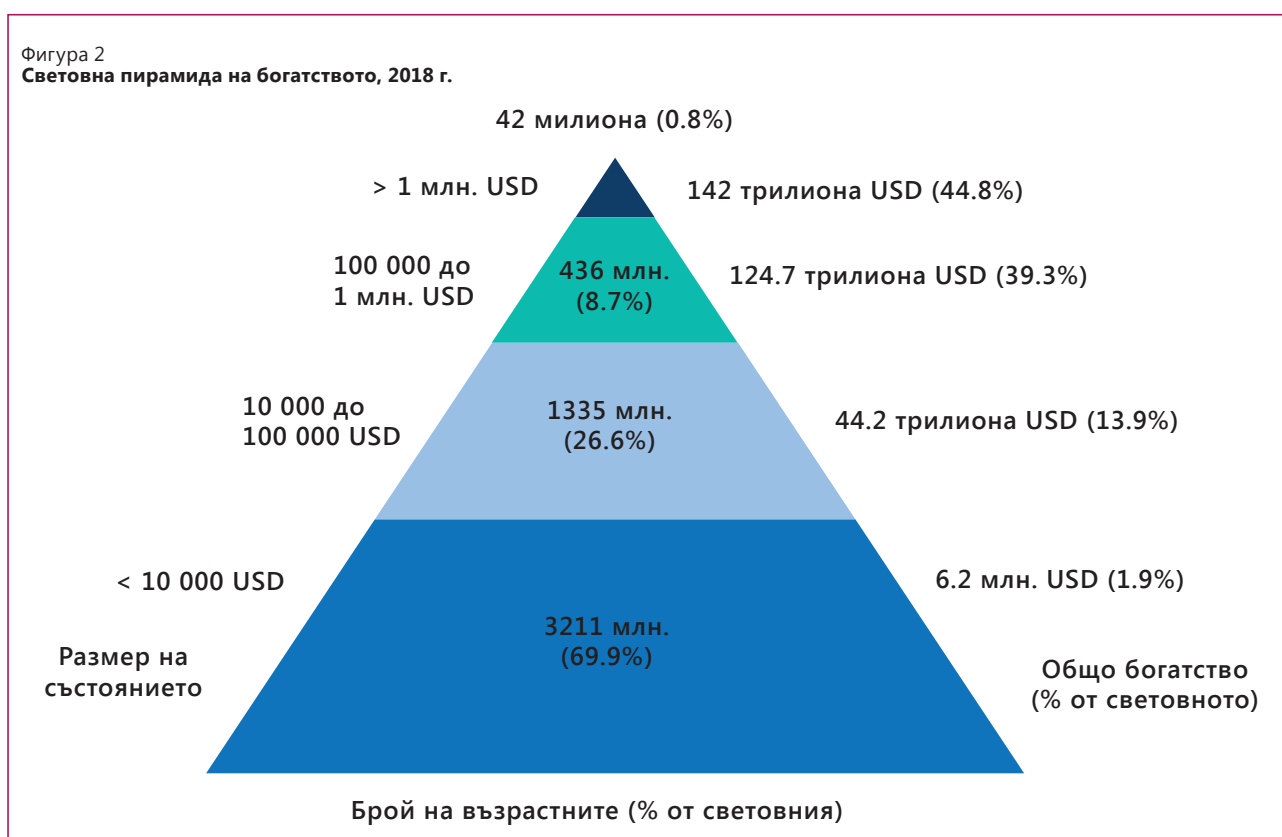
Защо дигитализацията все по-често се обвързва за въпроса за растящите неравенства? До голяма степен това са два паралелно протичащи процеса, които в резултат на все по-глобализиращия се свят намират отзвук и отражение в почти всички държави. Цифровите технологии водят до новата (четвъртата) индустриална революция, която има много по-широк географски обхват спрямо предходните, а същевременно все повече хора получават информация и не приемат обстоятелството, че богатството се концентрира в много малка група в мащаби невиджани от предишните поколения.

По поръчка на Световния икономически форум в Давос през 2016 г. беше реализирано мащабно меж-

¹ <http://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/official/dop.html>

дународно изследване, изводите от което показват, че повишаващите се разлики в доходите и богатството са най-голямата заплаха за устойчивото развитие на света през идните 10 години. Според данните от доклада² между 2009 и 2012 г. доходите на най-богатия 1% в САЩ са нараснали с над 31% в сравнение с под 0.5% за останалите 99% от населението. По данни на Oxfam единият процент най-богати притежават повече отколкото останалите 99% от човечеството. Според същото изследване през 2017 г. този 1% е получил 82% от богатството, създадено в света през същата година, докато 3,7 милиарда души, които

представляват по-бедната част от човечеството не са получили практически нищо. Считано от 2010 г. състоянието на милиардерите се е увеличавало средно с 13% на година, а това на обикновените работещи – едва с около 2%. Същевременно се увеличава и броят на самите милиардери – с по един на всеки два дни в периода март 2016 г. – март 2017 г., което е без прецедент в досегашната история. От базираната във Великобритания фондация изтъкват факта, че в САЩ главните изпълнителни директори на големите корпорации печелят само за един работен ден толкова, колкото техните служители печелят за година.³



Според Global Risk Report технологичният напредък също носи рискове, като 86% от загубените работни места в производството в САЩ в периода 1997-2007 г. са в резултат на автоматизацията. Прогнозите са, че почти половината от всички работни места са в риск заради технологичната промяна. Тя отчасти обяснява влошаващите се перспективи за някои на пазара на труда (но и появата на нови видове професии), водещи до гласуване за антисистемни партии по време на избори. Тези прогнози и очаквания до голяма степен рефлектират в опасенията на хората от последиците от дигитализацията и са фактор, който води до обвързването и в масовото съзнание с проблемите на растящите неравенства в доходите и богатството.

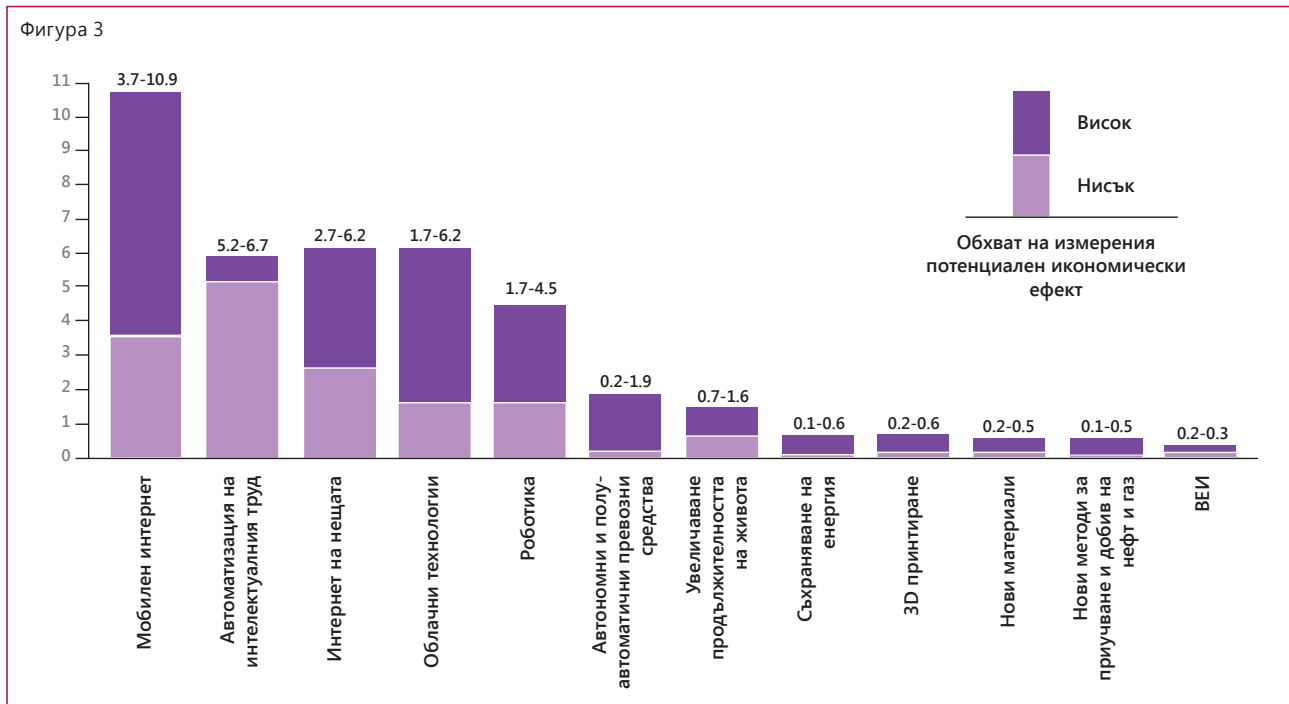
Макар и подобна теза да е обоснована от гледна точка на реалното актуално състояние, то тя е несъсто-

ятелна в дългосрочен план, тъй като е дълбоко погрешно техническия прогрес да се възприема, като първопричина за социалните проблеми, включително неравенствата. В определен контекст технологиите могат да водят до задълбочаване на тези проблеми, но е важно да се отбележи, че техният източник се корени най-вече в липсата на адекватни политики, преразпределителни функции на държавата и мрежи за социална закрила, осигуряващи плавен преход на цялото общество в унисон с достиженията на съвременната наука и индустрия. Новите технологии определено допринасят за нарастване на общото благосъстояние в глобален мащаб, както е видно и от таблицата по-долу:⁴

² The Global Risk Report 2016

³ <https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2018-01-22/richest-1-percent-bagged-82-percent-wealth-created-last-year>

⁴ Manyika et al. 2013



* В трилиони USD за година

В своята книга „Четвъртата индустриална революция“ Клаус Шваб посочва, че и до днес си остава валиден урокът от Първата индустриална революция – че степента, до която обществото посреща с отворени обятия технологичните иновации, е основен фактор за прогреса. Същевременно авторът посочва и факта, че втората индустриална революция все още не е усетена от 17% от световното население, като близо 1,3 милиарда души все още нямат достъп до електричество. Същото важи и за Третата индустриална революция: повече от половината от населението на планетата – 4 милиарда души, мнозинството от които живеят в развиващите се страни – няма достъп до интернет. На предачната машина (символът на Първата индустриална революция) бяха нужни почти 120 години да се разпространи извън Европа. (б.а. което потвърждава до голяма степен размера и естеството на глобалните неравенства) В ярък контраст с това интернет успя да проникне в целия свят за по-малко от десетилетие.⁵

Има всички основания да се очаква, че последиците от движението от дигитализацията четвърта индустриална революция ще бъдат подобни на предходните – все по-голямо намаляване на нуждата от физически труд, подобряване на безопасността и здравето при работа, повишаване на търсенето на квалифицирана работна ръка, съответно стимули за учене, повишаване на производителността. Нещо повече – за разлика от първата и втората индустриални революции, цифровите технологии са много по-достъпни за ма-

совата част от населението и стават все по-достъпни. В допълнение създаваният чрез тях интелектуален продукт е с много голяма добавена стойност и сам по-себе си е изцяло нова индустрия, която възниква през последните четири десетилетия.

В своята статия „Неравенствата и интернет“ Роналд Клейн посочва, че в началото интернет трябваше да бъде големият изравнител. Източник на знание, който ще позволи на учениците в най-бедните и най-отдалечените райони да имат достъп до същата информация, с която се ползват най-привилегированите деца. Начин, по който малките търговци да продават стоките си на огромни световни пазари, дотогава достъпни само за най-големите, най-мощни корпорации. Среда, в която комуникацията е почти безплатна, позволявайки на всеки да продава всичко на всекога без ужасяващите разходи за реклама в телевизията, радиото и вестниците, или директна поща. Средство за разпространение на съдържание от един до много и много за мнозина - създаване на утопия на свободата на словото, лесното разпространение и край на властта на медийните посредници. От комуникациите до образованието, от търговията до текста, от видеото към политиката, обещанието на Интернет беше обещанието за по-равнооставено общество почти по всякакъв начин.⁶ В продължение се прави заключението, че независимо от очакванията и огромния скок в интернет-базираните технологии, неравенствата в света и частност в САЩ нарастват паралелно, достигайки нива, които не са наблюдавани след края на т.нар. „Позлатена епоха“ (периодът от историята на САЩ от 1870 до 1900 г.).

5 Шваб, К. „Четвъртата индустриална революция“, изд. Хермес, С. 2016 г.

6 <https://democracyjournal.org/magazine/37/inequality-and-the-internet/>

По-нататък авторът очертава своята идея за прогресивен дневен ред за политиките по отношение на интернет. Той включва пет точки, които според Клейн са от съществено значение за превръщането на интернет в по-мощно средство за равенство и социална мобилност. Тези политики излизат извън рамките на регулаторните политики на интернет; по-скоро те са свързани с интернет политики, които се стремят да гарантират, че ползите от интернет са по-широко споделени, неговото въздействие върху обществото е по-справедливо и неговият потенциал е по-широко достъпен:

- всеобща широколентова свързаност;
- масово достъпен безплатен безжичен интернет (Wi-Fi);
- разумен баланс на регулациите;
- образование и обучение он-лайн;
- мобилност на работната сила посредством новите технологии.

Независимо от изложените по-горе аргументи наличието на „цифровата пропаст“ и произтичащите от нея социално-икономически проблеми определено стоят на дневен ред, както в развитите така и в развиващите се страни. Както стана ясно размерът на „пропастта“ се измерва в достъпа до, използването и ефектите от информационните и комуникационните технологии. Различните изследователи прилагат различни критерии, което води понастоящем до 216 различни подхода за определяне на неравенството в информационното общество. В глобален план достъпът до цифрови технологии остава съществен проблем, който засяга над половината (52 %) от световното население. Разликата в достъпа до интернет между развитите и развиващите се страни към края на 2017 г. е близо двойна – 81 % от населението спрямо 41,3 %. Между регионът с най-голямо проникване на световната мрежа – Европа и този с най-слабо – Африка, разликата е почти четирикратна – 79,6 % спрямо 21,8 %.⁷

Таблица 6

Регион	2005	2010	2017
Африка	2%	10%	21.8%
Северна и Южна Америка	36%	49%	65.9%
Арабските страни	8%	26%	43.7%
Азия и Океания	9%	23%	43.9%
Общност на независимите държави	10%	34%	67.7%
Европа	46%	67%	79.6%

Таблица 7

	2005	2010	2017
Население на света	6.5 млрд.	6.9 млрд.	7.4 млрд.
Потребители в глобален мащаб	16%	30%	48%
Потребители в развиващите се страни	8%	21%	41.3%
Потребители в развиващите се страни	51%	67%	81%

Разбирането на цифровата пропаст е от решаващо значение за разбирането на ролята на интернет в съвременното социално развитие. В началото на 90-те години цифровата пропаст беше отчетливо техническа: международни връзки с интернет са извършвани бавно чрез услуги за комутируема връзка, няколко страни са имали свои собствени имена на домейни, а малко страни имаха възможности за производство и поддръжка на компютърните технологии (Howard, 2010 г.). Голяма част от днешните изследвания предполагат, че цифровата

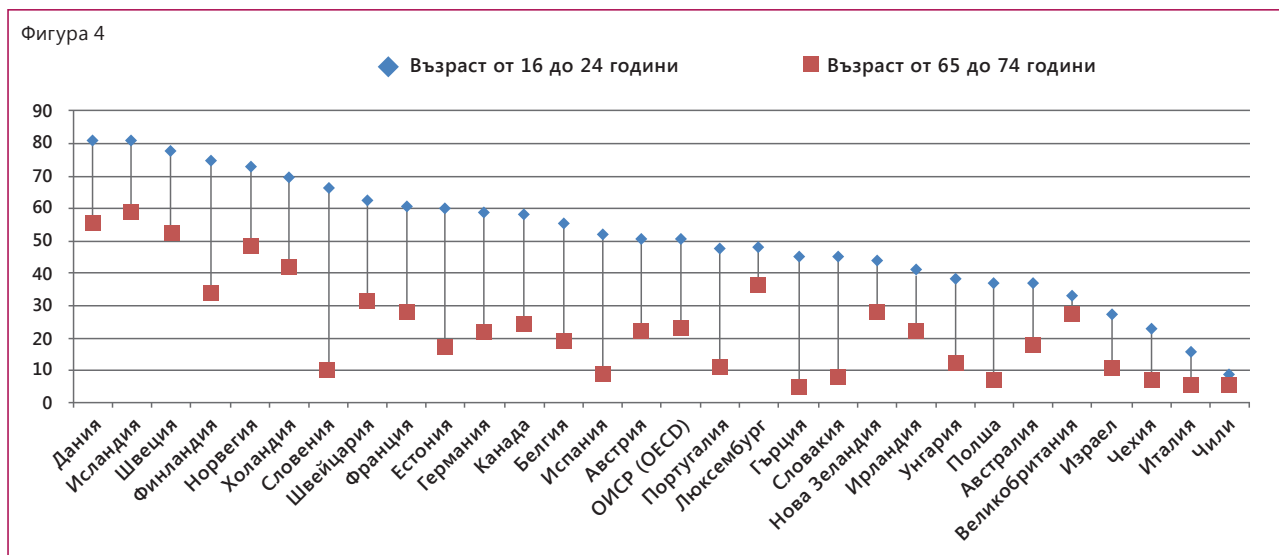
пропаст се проявява най-добре с измерване на използването на интернет на глава от населението. Докато разликата в процента на интернет потребителите в две държави могат да посочат цифровата пропаст, промяната в нея се случва само ако пропорциите се променят с времето.⁸

⁷ International Telecommunication Union
⁸ <https://pdfs.semanticscholar.org/d7a5/064230ab764e2dbe12f8ac9d1f40637edf3c.pdf>

Дейвид Соутър твърди, че цифровата пропаст не се различава по нищо от другите „структурни“ неравенства в обществото, т.е. тези случаи, в които по-добро материално състояние гарантира по-добро образование, по-добро здравеопазване и т.н. Богатството в повечето общества е съсредоточено от наследство и професия. Богатите могат да си позволят по-голям достъп до повече нови технологии, отколкото бедните, както и да си позволят повече достъп до всичко останало, което изисква пари в брой. Образованието също често е съсредоточено и често в групи с високи доходи. Тези, които имат по-голямо образование, могат да използват повече ИКТ, отколкото тези с по-малко, защото имат повече умения.⁹

Видно от данните в Европа, включително и в България, физическият достъп до информационни и комуникационни технологии е осигурен за практически 100 % от населението. Все още има групи от население, които нямат достъп до такива технологии поради

финансови причини, но техният дял прогресивно намалява поради намалението на цените на телекомуникационните услуги. Въпреки това ниските доходи в семейството остават един от основните критерии, които предопределят цифровите неравенства по отношение на достъпа до технологии. Друг такъв критерий е възрастта, като ползването на информационни и комуникационни технологии от хората в напреднала възраст остава съществено по-малко спрямо другите възрастови групи. Данните от изследванията на ОИСР и Евростат относно дела на хората в различни възрастови групи, които използват интернет, за да комуникират с институциите ясно показват, че при младите до 24 г. той преобладава съществено спрямо лицата над 65-годишна възраст. На следващо място следва да се отбележи, че дигиталната среда е предпочитана в страните, които по принцип се отличават в международните класации с високо качество на управлението и публичните услуги, като например скандинавските страни и Швейцария.¹⁰



Третият основен фактор, който определя достъпа до такива технологии е образователното равнище, включително базовата и функционална грамотност на хората. Тридесет години назад във времето преди масовото навлизане на графичния интерфейс работата с компютърна техника беше възможна при наличието на специална подготовка и усвояване на съответните програмни езици. Дори и след това поради липсата на локализация на програмните продукти, това изискваше владението на поне един чужд език (най-вече английски). Паралелно с увеличаването на броя и вида на предлаганите на пазара устройства се променяха и програмните продукти за тях, като тенденцията е да се направят

възможно най-лесни за ползване от крайния потребител, включително чрез използването на пиктограми и т.нар. „интуитивни“ решения, които не изискват наличието на каквато и да било подготовка от страна на крайния потребител. Този подход от страна на производителите и разработчиците определено има съществен принос за масовото навлизане на информационните и комуникационни технологии в ежедневието, но същевременно е една от основните причини за задълбочаване на цифровата пропаст по отношение на начина на ползването на тези технологии и тяхното въздействие, както по отношение на индивида, така и спрямо цялостното икономическо развитие.

9 <https://www.apc.org/en/blog/inside-information-society-icts-internet-and-structural-inequality>

10 OECD ICT Database; Eurostat Information Society Statistics (database).



В тази връзка водещ критерий за изследване на цифровите неравенства в развитите страни, включително и в България, би следвало да бъде не достъпа до, а начина и степента на използване на съвременните информационни и комуникационни технологии. Много ясно могат да се определят поне четири категории хора, спрямо тяхната степен на компютърна грамотност:

На първо място е **най-масовата група – на потребителите (“consumers”)**. Това са хората, които имат достъп до дигиталните технологии и ги използват регулярно или спорадично, най-често през различни мобилни устройства. За тази група е характерно, че ползването на такива решения включва комуникация, получаване на информация, различни забавления. До голяма степен може да се каже, че *тези хора са обект, а не субект на дигитализацията*. Те ползват готови разработени и адаптирани продукти, които не изискват специфични познания и като такива изцяло попадат в пазарната категория **„потребител”**. В действителност чрез закупуването или ползването на различен хардуеър тази група осигурява потребява продукти и осигурява приходи за компаниите от ИКТ сектора, без да използва реално тези продукти в собствената си работа (с изключение на средствата за комуникация). До голяма степен това са хората, които формират niskия сегмент от скалата на цифровите неравенства, тъй като поради липсата на подходяща грамотност, образование и квалификация, те не са в състояние да използват технологиите в своя полза, но отделят част от дохода си, за да имат достъп до тях. Всъщност това е един от основните процеси способстващи увеличаването на социално-икономическите неравенства в глобален план. От една страна се увеличава броят на „потребителите“ се увеличава, а това води до повишаване

на пазарната капитализация на мултинационалните корпорации, работещи в сектора и съответно на личното състояние на техните собственици, акционери и директори в невиджани мащаби. Технологичните гиганти в ИКТ заемат 6 от първите 7 места по обща пазарна капитализация в глобален план.¹¹

Втората група спрямо степента на използването на дигитални технологии е тази на **хората, които прилагат готови решения в работата си (“users”)**. Макар и на български терминът отново да е „потребители”, то при тази група имаме ясно изразена връзка между предварително усвоени знания и умения, и тяхното използване в практиката. Т.е. тази втора група лица прилага съвременните ИКТ технологии не само като средство за комуникация и забавление, но и като инструмент за решаване на конкретни задачи в ежедневието независимо дали същите имат или не икономически измерения. Особеното в случая е, че се използват готови решения, а самите лица нямат необходимите знания и умения, за да променят или адаптират наличните технологии (най-вече софтуеър).

В контекста на цифровите неравенства *тази група може да бъде позиционирана на ръба на „пропастта”*. До преди две десетилетия хората, които попадат в тази категория определено бих били причислявани към сравнително не многобройната тогава група от лица със сравнително висока компютърна грамотност. В съвременната реалност обаче, техните знания и умения вече не представляват достатъчно предимство и би следвало да бъдат усвоявани на сравнително ранен етап в която и да било съвременна образователна система. В обобщение във втората група

¹¹ Financial Times Global 500

от изложената тук класификация се включват лица, които в съответствие със съвременните стандарти притежават базова компютърна грамотност. Следва да се приема, че наборът от умения, който се включва в разбирането за такава грамотност би трябвало да бъде интегрална част от общата функционална грамотност в настоящата действителност. Т.е. липсата на базова компютърна грамотност означава, че лицата много по-трудно биха намирали успешна реализация на пазара на труда, тяхната професионална реализация и съответно доходите им биха били на по-ниско ниво ако не спрямо средните стойности по статистическите данни, то определено спрямо тази част от работещите, които се определят като „средна класа“, независимо от техния дял от общия брой на заетите и/или населението в страната.

На следващо място е нашата категоризация е онази група от **хора, чиито дигитални умения са определящи за правилното и ефективното функциониране на определени стопански дейности и/или цели предприятия**, както в ИКТ сектора, така и извън него. Важно е да се подчертае, че лицата в тази категория притежават цифрови умения на средно високо и високо ниво, но самите те не са пряко ангажирани в разработването на нови, включително иновативни, дигитални продукти и услуги. Въпреки това тяхната роля в цялостния процес на дигитализация е ключова, тъй като в определен смисъл те се явяват връзката и особено важна предпоставка за все по-голямото навлизане на цифровите технологии в различните сфери на икономиката, а и в бита. Тази група сама по себе си не е еднородна и спрямо различните сфери, в които работят, включва както изпълнителски кадри, така и ръководители на процеси, и самостоятелно заети. В тази категория могат да бъдат причислени по-голяма част от заетите в ИКТ бранша, както и редица други професии, които могат да бъдат причислени към „професиите на бъдещето“, нуждата от които е породена от все по-високите нива на автоматизация и роботизация.

В рамките на тези тенденции за промени в структурата на заетостта и работната сила в развитите страни *втората и третата група лица представляват особен интерес, тъй като те формират основата на „работническата класа“ на бъдещето*. Именно те се очаква да бъдат квалифицираните работници на идните поколения независимо, че ще притежават образователно и квалификационно равнище, което съществено надхвърля обичайно приетото за работниците в момента.

На следващо място е четвъртата група от **хора, които са същинския двигател на цифровата революция. Това са онези, които създават иновациите и добавената стойност в ИКТ**. В тази група се включват хората, независимо дали са наети или самостоятелно заети, които се занимават със същинската развойна дейност и създават новите продукти и услуги в сектора. Те прите-

жават богат набор от инженерно-технически умения и разработват съответните хардуеърни и софтуеърни решения за индустрията и масовия потребител. Търсенето на такива кадри в глобален мащаб непрекъснато расте, а съвременните комуникации позволяват децентрализирана и мрежова работа, което значително улеснява работата на големи мултинационални екипи. Компенсацията за труда на хората от тази група напълно съответства на тяхната висока квалификация, като и доходите, които получават са на високи равнища.

Съществува, разбира се и една друга група извън посочените четири – тази на **хората, които нямат достъп и/или не ползват дигитални технологии**. С малки изключения анализът на социално-икономическите характеристики на тази група, която условно може да позиционираме на дъното на пропастта, напълно потвърждава хипотезата, че липсата на умения за боравене със съвременни технологии води до или е следствие от неграмотност (разбирана в широкия смисъл) и тежко материално положение.

Въз основа на направените по-горе изводи и приведените данни могат да бъдат идентифицирани определен набор от мерки, които да водят до намаляване на „цифровите“ неравенства и съответно техния ефект върху нивата на социално-икономически неравенства в съвременните общества. Тези мерки трябва да бъдат разглеждани в контекста на конкретните проблеми, които целят да решат и последствията от предприетите решения.

На първо място по отношение на **осигуряването на адекватен достъп до дигиталните технологии** вече се прилагат различни програми, включително в рамките на Европейския съюз, които включват и България. Тези програми имат своето място и роля, тъй като намаляват негативните последици от бедността и материалните лишения по отношение на „цифровите неравенства“. В частност, когато тези програми са насочени преимуществено към деца и младежи те са важна предпоставка за тяхната пълноценна интеграция в съвременната образователна система и в следствие в икономиката на бъдещето.

На следващо място освен чисто физическия достъп до инфраструктурата (физическа и виртуална) е необходимо да се осигури и достъп до софтуеър, адекватен на потребностите и възможностите (вкл. за учене) на различните групи ползватели. В тази връзка внимание заслужава движението за осигуряване на „свободен“ софтуеър. Отвореният код е парадигма за разработка и разпространяване, докато свободният е социално движение. За да бъде определен един софтуеър като „свободен“, то той трябва да предоставя „четири свободи“: програмата да може да се използва за всякакви цели; да има достъп до изходния код и да се променя според желанията; да се разпространяват свободно копия на софтуера и да се разпространяват свободно модифицирани версии на софтуера.

Същевременно такива мерки биха имали траен и значим ефект единствено ако са съчетани с дейности за придобиване и разширяване на знанията и уменията. В противен случай рискът от простото осигуряване на достъп до комуникации и съответните устройства е в увеличаването на хората в първата група от изложената от нас категоризация, която група, както посочихме е по-скоро в изоставаща позиция. В такъв план реалният печеливш от подобни програми (финансирани основно с публични средства) ще бъдат технологичните гиганти. Самите хора биха били облагодетелствани до известна степен от улеснен и/или разширен достъп до услуги в цифрова среда, включително публични/административни такива, но това няма да им помогне да „прескочат пропастта“.

Един допълнителен аспект на достъпа до дигитални технологии е въпросът относно използването на софтуеър с отворен код. Все още масово в публичния сектор, включително в образователната система се използват лицензионни продукти, които са с високи цени и съответно трудно достъпни, както за учащите, така и техните преподаватели.

В този смисъл, за да бъдат реално намалени „цифровите неравенства“, особено сред бъдещите поколения, както и за да бъде подготвена работната сила за предстоящите предизвикателства на пазара на труда, реално са необходими съществени мерки в образованието и обучението:

- На първо място утвърждаване на стандарт за базова компютърна грамотност, която да включва работата с определен набор на най-често ползвани приложения. Този стандарт трябва да бъде заложен още в рамките на основното образование. В тази връзка са необходими инвестиции за осигуряване на нужната материално-техническа база.
- По отношение на лицата, които вече са напуснали образователната система следва да бъдат реализирани програми за обучение на възрастни за придобиване на компютърна грамотност, като част от активната политика на пазара на труда. Такива програми трябва да обхващат, както безработните, така и заетите с фокус към търсените квалификации на пазара на труда. В допълнение трябва да се стимулират предприятията, които инвестират в дигиталните умения на своите работници и служители.
- На следващо място следва да бъдат въведени промени в учебните планове и програми с фокус към математиката и природните науки. В частност е необходим фокус към т.нар. STEM умения (наука, технология, инженерство и математика), включително от най-ранна възраст. Това е ключова предпоставка за привличане на възможно по-широк кръг деца към цифровите технологии и тяхната последователна подготовка.
- Разширяване на фомите и обхвата на извънкласните занимания, свързани с ИКТ и STEM умения изобщо. В този обхват попада и ранното обучение по програмиране за учащи от началния етап.
- Развитие на средното професионално образование в сферата на информационните и комуникационни технологии по модела на съществуващите професионални гимназии, асоциирани с Техническият университет – София. Този модел е доказано успешен, но е крайно ограничен като обхват.
- Разширяване на план приема във висшите училища в професионалните направления и специалности, свързани с ИКТ.
- Въвеждане на модули, свързани с използването на дигиталните технологии в учебните програми за други професионални направления, включително за икономическите специалности.

Промените в обществото, икономиката и пазара на труда в следствие на дигитализацията поставят сериозни изисквания към работната сила на бъдещето и редица въпроси относно структурата на заетостта. Адаптацията към тези нови предизвикателства е възможна единствено чрез сериозни инвестиции в знания и умения, както на настоящите, така и на бъдещите поколения. Ако това не се реализира оформилата се „цифрова пропаст“ ще прерастне в социална – между „когнитариата“ и „прекариата“ в дигиталното общество.

5

НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ НА БЪЛГАРСКИЯ ТРУДОВ ПАЗАР

Ас. д-р Десислава Колева-Стефанова

Докладът разглежда предизвикателствата на днешните трудови пазари и необходимостта от гъвкавост и сигурност на работните места. Направена е кратка ретроспекция на концепцията за „гъвкава сигурност“. Въз основа на данни от Евростат за показателя „почасова работна заетост“ на населението от 28-те страни членки на ЕС, е направено едно сравнение между България и другите държави. На база извършеното изследване и използваните разнородни информационни източници и емпирични данни, са изведени препоръки, които биха могли да допринесат за достигането на ефективен, конкурентен и развиващ се в духа на устойчивия растеж български трудов пазар.

Ключови думи: flexecuritu, трудов пазар, гъвкавост, сигурност, работни места, активна политика, регионални различия, образование, заетост.

Увод

Глобализацията, променящата се икономическа и социална конюнктура, навлизането на иновативни дигитални технологии, са едни от факторите, изискващи необходимост от промени и реструктуриране на трудовите пазари. Гъвкавата сигурност е комплексен подход към политиката на трудовия пазар, който осигурява на работещите сигурни работни места, възможност за бързо намиране на нови такива. Гъвкавостта предполага извършването на плавен преход на работниците към бързо изменящите се работни условия. Гъвкавостта и сигурността вървят ръка за ръка. Те са насочени не само към заетите лица, но и към реструктурирането на трудовия процес в самите организации. Желателно е България да следва пътища към постигането на по-голяма гъвкавост на трудовия си пазар, като в същото време предоставя сигурност на заетите лица. Стремещът на цялата европейската общност е насърчаване на партньорството и единството сред всички страни членки на ЕС. Взаимодействието, провеждането на интегрирана трудова политика, съвместното сътрудничество, солидарност и развитие на гъвкави форми на заетост, в съчетание със сигурност е пътят към интелигентен и устойчив растеж за всички европейски държави.

Целта на настоящият доклад е да се насочи фокусът върху гъвкавите форми на заетост в синхрон с осигуряване на сигурност на работните места и необходимостта им за икономическия растеж и ефективно функциониращи трудови пазари.

➤ Същност на „flexecuritu“-гъвкавост и сигурност на заетостта

В Западна Европа в края на 60-те и началото на 70-те години на 20 век, възниква терминът „гъвкавост“. В началото се използва като гъвкавост на работното време. По повод въвеждането на нестандартни форми на почасова работа, възникват сериозни социални конфликти в различни европейски страни през втората половина на 70-те години. По-късно, в средата на 80-те години, поради високото ниво на дългосрочна безработица, повечето европейски държави достигат до заключението, че утвърденият след Втората световна война трудов модел, е нефункционален в променящата се икономическа и социална среда. За преодоляване на проблемите, свързани с трудовите пазари и заетостта, е необходимо изграждането на нови трудови политики и регулации. През 90-те години, отново на преден план се появяват гъвкавите форми на заетост и сигурност.¹² Въпреки апелването към по-голяма гъвкавост пред работодателите и пред работниците, изниква необходимостта от защита и сигурност, която да не позволи сегментиране на трудовите пазари. За иноватори във въвеждането и функционирането на модела свързан с гъвкавост и сигурност се смятат държавите Нидерландия и Дания. Трудовата политиката на Нидерландия е свързана с насърчаване използването на нестандартни форми на заетост, които са законово обвързани по същия начин, както при обичайната заетост. От своя страна Дания развива така нареченият „Златен триъгълник“, включващ в себе си: гъвкава стандартна заетост; обезщетения за безработица, осигуряващи сигурност и достойно съществуване на безработните лица; активна политика

¹² Институт за социални и синдикални изследвания фондация „Фридрих Еберт“, Договаряне на гъвкаво работно време – европейският опит и възможности за приложението му в България, 2005 г.

на пазара на труда, фокусирана върху развитие на образованието и квалификацията на дългосрочните безработни.¹³ Горепосочените държави доказват значимостта на „flexsecurity“, като успяват да намалят равнището на безработица до най-ниско ниво.

На българския трудов пазар все по-широко се застъпва явлението „flexsecurity“, особено след присъединяването на страната към ЕС. Пантелеева, С., разглежда гъвкавата сигурност, като един многоаспектен подход, съдържащ в себе си два важни фактора-гъвкава заетост и социална сигурност. Първият фактор е свързан с по-специфични форми на заетост, водещи до по-лесна приспособимост на организациите към бързо изменящата се икономическа и социална среда. Гъвкавите форми на заетост са насочени и към човешкия капитал, като основен и най-важен ресурс за всяка една фирма. Този вид заетост дава възможност на работодателя за редуциране на разходите, свързани с цената на труда. Освен това е насочен и към заетите лица, пред които се разкрива възможност за усъвършенстване на знанията и компетенциите, посредством съчетаване на трудовете си задължения и в други области. Вторият фактор е социалната сигурност, гарантираща достойно съществуване, справедливост и солидарност за всички участници на трудовите пазари.¹⁴ Сотирова, М., счита, че същността на концепцията за „flexsecurity“ на заетостта, е в наличието на компромис между двата фактора на гъвкавата сигурност. Според авторката, по-голямата гъвкавост на работното място, води до по-ограничена сигурност на заетостта и обратно. Множество български разработки са насочени към значимостта и необходимостта от развитие на нестандартни форми на заетост, в съчетание със сигурност за постигането на съвременни, конкурентни трудови пазари, водещи до икономически растеж и успешна пазарна икономика.¹⁵ Според ЕК гъвкавата сигурност може да бъде определена като интегрирана стратегия за едновременното повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда. Сигурността се разбира не толкова като сигурност на работното място, а като сигурност на заетостта.¹⁶

В настоящата разработка възприемаме като работно понятие за „flexsecurity“ една по-обширна концепция за гъвкавост и сигурност на Владимир Шпидла, комисар по заетостта, социалните въпроси и равните възможности: „Гъвкавата сигурност предвижда баланс между права и задължения, както за работници

и за дружества, така и за държавните органи: те имат задължението да дадат своя принос към трудовата заетост, обществото и трайния растеж. Подходът на гъвкавата сигурност не се състои в отнемане на сигурността от една група, за да бъде предоставена на друга, а в разработване на възможностите за положително взаимодействие между гъвкавост и сигурност.“¹⁷ Според Шпидла съчетаването на нестандартните форми на работа, активните трудови политики, законодателното трудово договаряне между работниците и работодателите, осигуряването на адекватна социална защита, целяща финансова сигурност на лицата за периода през който са безработни, са фундамента, изграждащ принципите за гъвкава сигурност. В горепосочената концепция, държавата заема сериозно и отговорно място, относно необходимостта от модернизирание на законовата рамка, насочена към различни форми на трудова заетост и договорни правоотношения, свързани с работния процес.

Исторически европейските социални и трудови политики първоначално развиват гъвкави форми на заетост, а впоследствие сигурност и защита на работните места. В нашето съвремие гъвкавите форми на заетост, продължават да са все така актуален трудов въпрос, повод за множество дискусии и дебати.

➤ Основни видове гъвкава заетост

Гъвкавата заетост в болшинството европейски страни се определя основно в следните категории:

- *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 - *Job-sharing*: 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* (fortnights): 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 дейност

¹³ spisaniestatistika.nsi.bg/page/download.php, Томев, Л., Даскалова, Н., „Гъвкава сигурност в европейския политически и академичен дискурс“

¹⁴ Сотирова, М., Теоретични възгледи и концепции за гъвкавата заетост. Сп. Икономическа мисъл, бр. 5, София, 2007 г.

¹⁵ Белева, И., М. Атанасова, П. Луканова, В. Цанов. (2004) Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България - състояние и перспективи. МТСП, София.

¹⁶ Съобщение на Комисията (2007). Към общи принципи на гъвкавата сигурност, с. 5.

¹⁷ Гъвкавата сигурност: добри работни места за повече хора, Брюксел 27 юни, 2007 г., europa.eu/rapid/press-release_IP-07-919_bg.htm

та по трудовото си правоотношение от дома си.
- *Mobile работа / 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 нареченят творчески отпуск, целящ продължителни периоди на отпуск – обикновено неплатен в рамките от една до пет години.¹⁸

➤ **Европейска трудова институционална рамка, свързана гъвкавост и сигурност на работното място**

В настоящата разработка е обърнато внимание на някои основни стратегически европейски и български законови документи и инициативи, посочени в последващата част.

Постепенно през годините „flexsecurity“ придобива фундаментално значение за европейската трудова институционална рамка. Официално документирания гъвкавата сигурност е посочена в *Бялата книга за растеж, конкурентоспособност и заетост* (1993 г.) - Този документ поставя начало на обсъждането на европейска икономическа стратегия и стратегия по заетостта, като за пръв път извежда въпроса за увеличаване на заетостта, чрез различни дейности и програми, включващи гъвкавост и социална сигурност.¹⁹ Приносът на *Договора от Амстердам (1997 г.)*-отделящ значимо място на раздела „Заетост“, където се посочва „flexsecurity“, като много важна форма от политиката на пазара на труда. В изготвянето на договора, участие имат социалните партньори, обръщайки особено внимание на социалната сигурност.²⁰ *Лисабонска стратегия 2000-2010* - През 2000 г. Европейският съвет в Лисабон изготвя нова стратегия, целяща ЕС да бъде превърнат в „най-конкурентната и динамична, основана на знания икономика в света“, като стремежа е достигане на пълна заетост в съчетание с гъвкавост и сигурност на трудовите пазари.²¹ През 2006 г., терминът „гъвкава сигурност“ намира все по-голяма популярност. *„Националните програми за реформи“* - В този документ Европейският съвет набляга върху изработването на стратегия за ефективно адаптиране на зетите лица и организациите към променящите се условия на труд. Също така, се подчертава необходимостта от реформи на пазара на труда и социалната система, в синхрон

с интегрирания подход за гъвкава сигурност.²² От Лисабонската стратегия концепцията за гъвкава сигурност се доразвива в стратегията „Европа 2020“. Гъвкавата сигурност е често срещано понятие във водещите инициативи на стратегията „Европа 2020“ - „Нови умения за нови работни места“ и „Младешта в движение“, както и на Пакта Евро+ (2011 г.). През март 2015 г. Европейският Съветът обсъжда насоки, ориентирани в по-голяма степен към ефективно функциониращи пазарни механизми, чрез „принципи на гъвкавост и сигурност“, целящи подобряване на публичните служби по заетост, стимулиране на трудовата мобилност, ограничаване на сегментираните пазари и др.

Наред със законови документи, има редица финансови инструменти, подпомагащи трудовите инициативи, насочени към гъвкави и социално защитени трудови пазари. Три основни инициативи в значителна степен допринасят за постигане на горепосоченото. *ПРОГРЕС (програма за заетост и социална солидарност)*, която *предвижда генерирането на аналитични знания и поддържа обмена на информация и взаимното обучение*; EURES (Европейски служби по заетостта), представляваща мрежа за трудова мобилност, която предоставя информация, насоки и услуги за наемане/намиране на работа в целия ЕС; микрофинансиране и социално предприемачество, което включва предприятия, чиято основна цел е социално ориентирана.²³

Комисията на ЕС и държавите членки определят гъвкавата сигурност да съдържа четири компоненти: *Гъвкави и надеждни договорни отношения*, чрез съвременно трудово законодателство, силно застъпени индустриални отношения; *Комплексни стратегии за учене през целия живот (УЦЖ)*, необходими за конкурентност и адаптивност на работниците към динамичните трудови пазари и най-вече насочени към най-уязвимите социални групи; *Ефективни активни политики на пазара на труда (АППТ)*, които помагат на участниците на трудовите пазари да се справят с бързата промяна, ограничават периодите на безработица и правят по-плавен прехода към ново работно място; *Модерни социалноосигурителни системи*, които осигуряват адекватно плащане, сигурност, насърчават заетостта и способстват за мобилността на пазара на труда. Тук се има предвид обширен диапазон от компоненти на социална защита, като обезщетения за безработица, пенсии, здравеопазване и др.²⁴

¹⁸ www.ophrd.krib.bg/bg/wp-content/uploads/Guide_Flex_Time_NOV_2013.pdf, „Системи за гъвкаво работно време.“

¹⁹ White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, 1993; „Green Paper on „Partnership for a new organisation of work“, 1997.

²⁰ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT\(2013\)051003_BG.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT(2013)051003_BG.pdf)

²¹ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT\(2013\)051003_BG.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT(2013)051003_BG.pdf)

²² European Council 23/24 March, Presidency conclusions, No. 31, p. 13.

²³ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT\(2013\)051003_BG.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT(2013)051003_BG.pdf)

²⁴ European Expert Group on Flexicurity. T. Wilthagen et al. (2007). Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones. Brussels 2007, Expert Report to the European Commission, p. 15.

Като обобщение на разгледаната европейска законова рамка, може да кажем, че Концепцията за „гъвкава сигурност“ е в синхрон с „Европейския социален модел“, стремящ се към пълна заетост, социална защита за всички граждани и демократичност.

➤ **Българският трудов пазар в институционален и организационен аспект, в синхрон с европейската трудова концепция за „гъвкава сигурност“**

Законодателната и институционална политика на трудовия пазар в България е в съчетание с европейската трудова политика. Функционирането на пазара на труда в България се основава на определени **принципи**. В голяма степен те произтичат от Лисабонската стратегия на ЕС и приетата впоследствие икономическа стратегия „Европа 2020“. Според проф. Н. Павлов по значимите от тях са: равния достъп и пълната икономическа свобода в избора на пазарно поведение при условията на конкуренция; гъвкавост и сигурност на работните места, прозрачност и откритост на информацията на пазара на труда; хомогенност и едносъставност, създаващи среда за обективизиране на пазарната оценка и подбора на работна сила; рационалността, целесъобразността и целенасочеността на пазарния механизъм; свободата на поведение и лоялната конкуренция; съгласуване на икономическите интереси на продавачите и купувачите на трудовата борса; справедливо оценяване, инвестиране, заплащане и кариерно развитие на човешките ресурси; законосъобразност и доброволност при участието на трудовия пазар; информационно въздействие, конвергенция и интегрираност на трудовия пазар. **Институционалните аспекти** на трудовия пазар се свързват със съвкупността от изградените и функциониращи специализирани посреднически организации, осигуряващи деловата среда за информиране, комуникация и договаряне на условията за наемането на работна сила. Те включват представители на държавни и частни трудови борси, неправителствени организации и фондове, с мисия да реализират активната и пасивната политика по заетостта и безработицата, подкрепяйки проявлението на конкуренцията между търсещите и предлагачите платена заетост и др.

В **организационен аспект** трудовият пазар се разглежда като съвкупност от правила, процедури, норми и стандарти, регламентиращи взаимоотношенията между субектите при пазарния подбор, ефективното разпределение и използване на труда в платената заетост. С тях се свързва участието на представители на работодателските и синдикалните организации, както и на държавата с нейните институции, осъществяващи регулативни въздействия върху търсенето и предлагането посредством законодателната уредба, инструментите на активната политика по заетостта, секторните социални политики, правителствени разходи и инвестиции и др.²⁵

Основните формални институции, изграждащи институционалната рамка на трудовия пазар в България са: Кодекс на труда; Кодекс за социално осигуряване; Закон за насърчаване на заетостта; Закон за професионално образование и обучение; Закон за здравословни и безопасни условия на труд; Закон за интеграция на хора с увреждания; Закон за инспектиране на труда; Закон за държавния служител; Закона за убежищата и бежанците; Закон за защита от дискриминация; Закон за регионалното развитие; Закон за висшето образование; Конвенциите на МОТ и др. В съответствие с институционалната рамка на трудовия пазар в България функционират множество *институционални субекти*. По-важни от тях са: Министерство на труда и социалната политика, Министерство на образованието и науката, Министерство на икономиката и енергетиката, Министерство на регионалното развитие и благоустройството, Агенция по заетостта, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Агенция за социално подпомагане, Национален осигурителен институт, Агенцията за хора с увреждания, Национална агенция за професионално образование и обучение, Икономически и социален съвет, Национален съвет за тристранно сътрудничество, синдикални и работодателски организации, Държавна агенция за бежанците и др.

По-значими стратегически документи и програми, имащи отношение към концепцията за „гъвкава сигурност“ на трудовия пазар в България са: Национален план за развитие на Република България; Национален план за действие по заетостта през 2018 г.; Национална стратегическа референтна рамка; Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020; Национална стратегия за регионално развитие на Република България за периода 2013-2020 г.; Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020 г.; Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.; Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията 2015-2020 г.; Националната стратегия за интеграция на лицата, получили международна закрила в Република България (2014–2020 г.); Национална програма за развитие: България 2020; Национална програма за реформи на Република България 2014-2020 г.; Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020 г.“; Оперативна програма „Региони в растеж“ 2014-2020 г.; Оперативна програма «Наука и образование за интелигентен растеж» 2014-2020 г.; Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност“ 2014-2020 г.; Оперативна програма «Наука и образование за интелигентен растеж» 2014-2020 г. и др.

➤ **Данни за българския трудов пазар през периода 2015 – септември 2018 г.**

В доклада е направен кратък обзор за състоянието на трудовия пазар в България за 2018 г., посредством

²⁵ Павлов, Н. (2008) Трудови пазари и безработица.С.

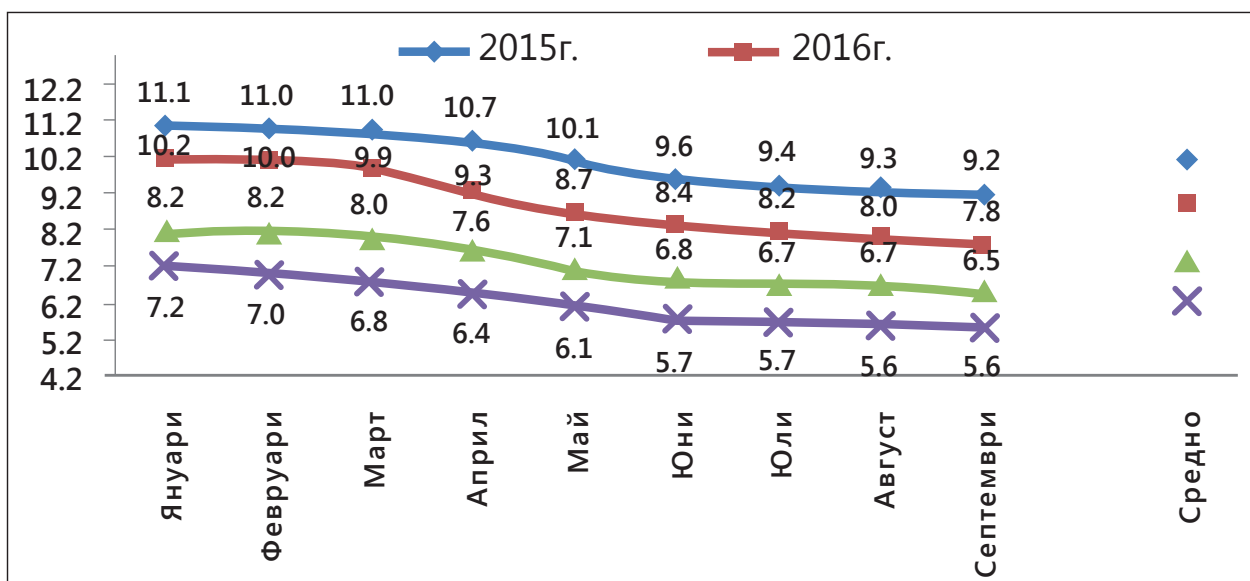
данни взети от Агенцията по заетостта. Въз основа на тези данни, бихме могли по-точно да дадем някои препоръки за по-ефективното функциониране на трудовия пазар, чрез включването на „flexsecurity“, форми на заетост.

• **Динамика на безработица в страната 2015 г.- 2018 г.**

Според данните от фиг. 1 се вижда, че най-високото ниво на безработица е през месец януари на 2015 г.- 11.01%, а най-ниските нива са през септември 2018 г.

-5.6%. Безработицата през 2018 г. в сравнение с 2017 г. намалява с около един процентен пункт. Може да се каже, че след световната финансова криза от 2012 г., пазарът на труда в България значително се възстановява. За сравнение, средното ниво на безработица за България е 6.2%, а за ЕС, то е 7.1%. Въпреки положителните резултати, страната ни има неизползван трудов потенциал и би могло да се насочат усилията на държавата в посока на още по-голям брой стимулиращи активни политики, свързани с “гъвкавост и сигурност” на работни места, трудова мобилност и нестандартни форми на заетост.

Фигура 6
Динамика на безработица в страната



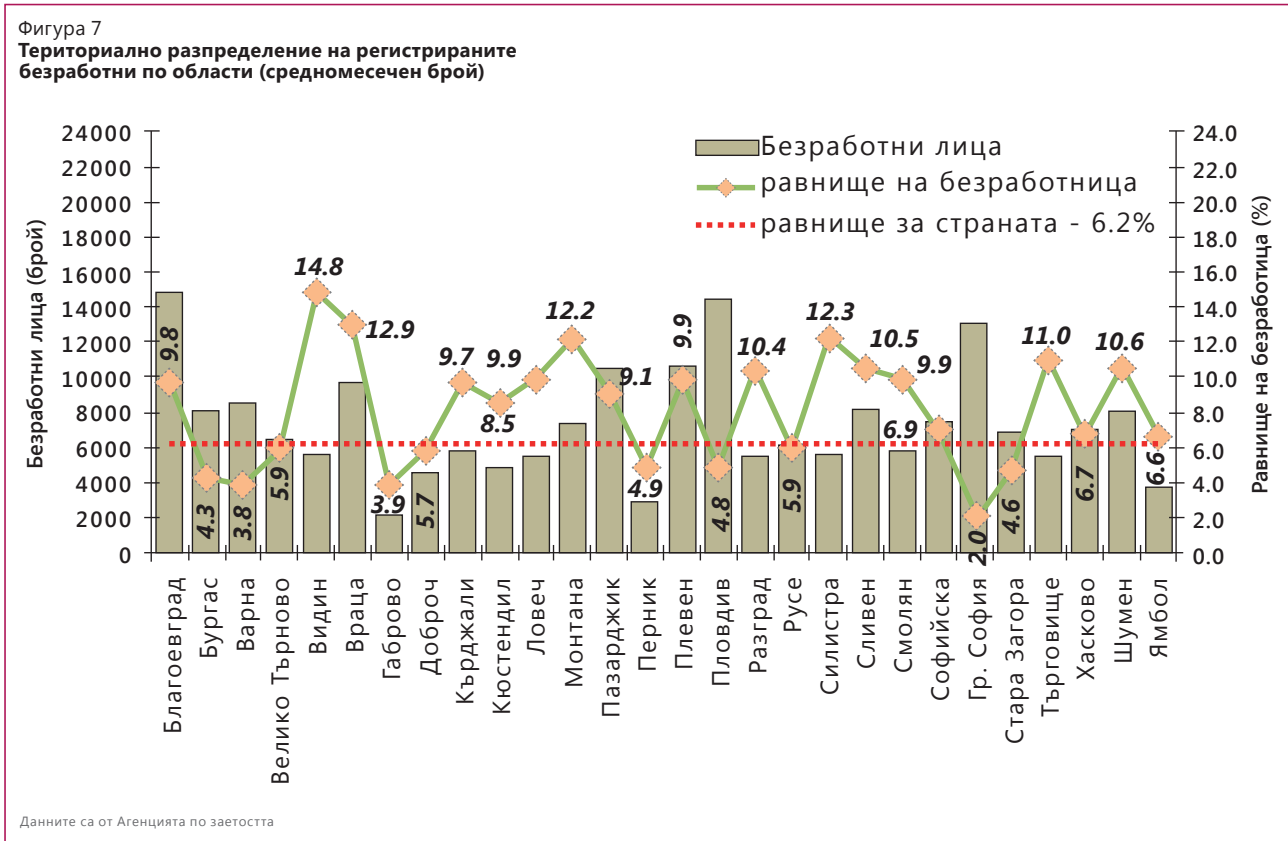
Данните са от Агенцията по заетостта

• **Териториално разпределение на регистрираните безработни по области**

Данните от фиг. 2 показват, че най-голям брой регистрирани безработни има във Видинска област-14.8%, следвани от област Враца-12.9%, областите Силистра и Монтана са с почти едни и същи нива-12.3% и12.2%. Тези данни потвърждават, че тези области от години се характеризират с ниска заетост и липса на работни места. Монтана, Враца, Видин по принцип са с най-ниският коефициент на заетост на населението в работоспособна възраст. Една от основните причини за високото ниво на регистрирани безработни в тези области, в сравнение със средното ниво за страната, което е около 6%, е високият процент на застаряващо население. Според данни на НСИ най-висок процент на застаряващо население у нас на възраст над 65 години е регистриран в областите Видин - 29 на сто от

хората там са над 65 години. За тези лица, един път изгубили работните си места, има голяма вероятност за отпадане от трудовите пазари, защото малко работодатели биха ги взели на работа поради възрастта им. Именно тук активната трудова политика, насочена към гъвкави форми на заетост и социална сигурност, би могла да допринесе за пълноценното участие на възрастните хора в социалния и икономически живот на страната. Това би довело до достигане на висококачествен живот за хората от всички възрасти, подобряване производителността и така необходимата солидарност между поколенията и социална кохезия.

Най-малък брой регистрирани безработни лица са за област София град-едва 2%, следвани от област Варна-3.8%. Тези две области са с добри икономически и демографски показатели, което води и до положителни резултати и на трудовия пазар.



• **Новорегистрирани безработни по икономически сектори**

Според данните от Агенцията по заетостта най-голям брой регистрирани безработни има в сектора на услугите – 42.1% за 2018 г. Следвано от неуточнен отрасъл 35.8%. Най –ниска безработица има в аграрния сектор – 2.9%. Основната причина за този резултат, е че много трудно се намират лица в трудоспособна възраст, които да се занимават с аграрна дейност. Младите хора се насочват към големите градски центрове, които разкриват по-добри възможности за заплащане и социални придобивки. Съществуват сериозни регионални различия на трудовия пазар в България. Голяма част от земеделските области са обезлюдени и липсва работна ръка. Индустриалният сектор също е изправен пред трудово предизвикателство, свързано със значителното намаляване на интереса към професионалното образование, инженерните професии, средните специалисти. Въпреки че тези специалисти се реализират сравнително добре на пазара на труда, недостигът е видим в голяма част от областите в България. Необходимо е съчетаване на професионалното обучение с потребностите на пазара на труда. Данните сочат, че добре подготвени кадри на професионалното образование в съчетание с трудова мобилност и специфични форми на заетост са необходими и биха могли да са ключът към по-ефективен пазар на труда, по-бързо развиваща се икономика, намаляване на регионалния дисбаланс на трудовия пазар.

Фигура 8
Регистрирани безработни по икономически сектори

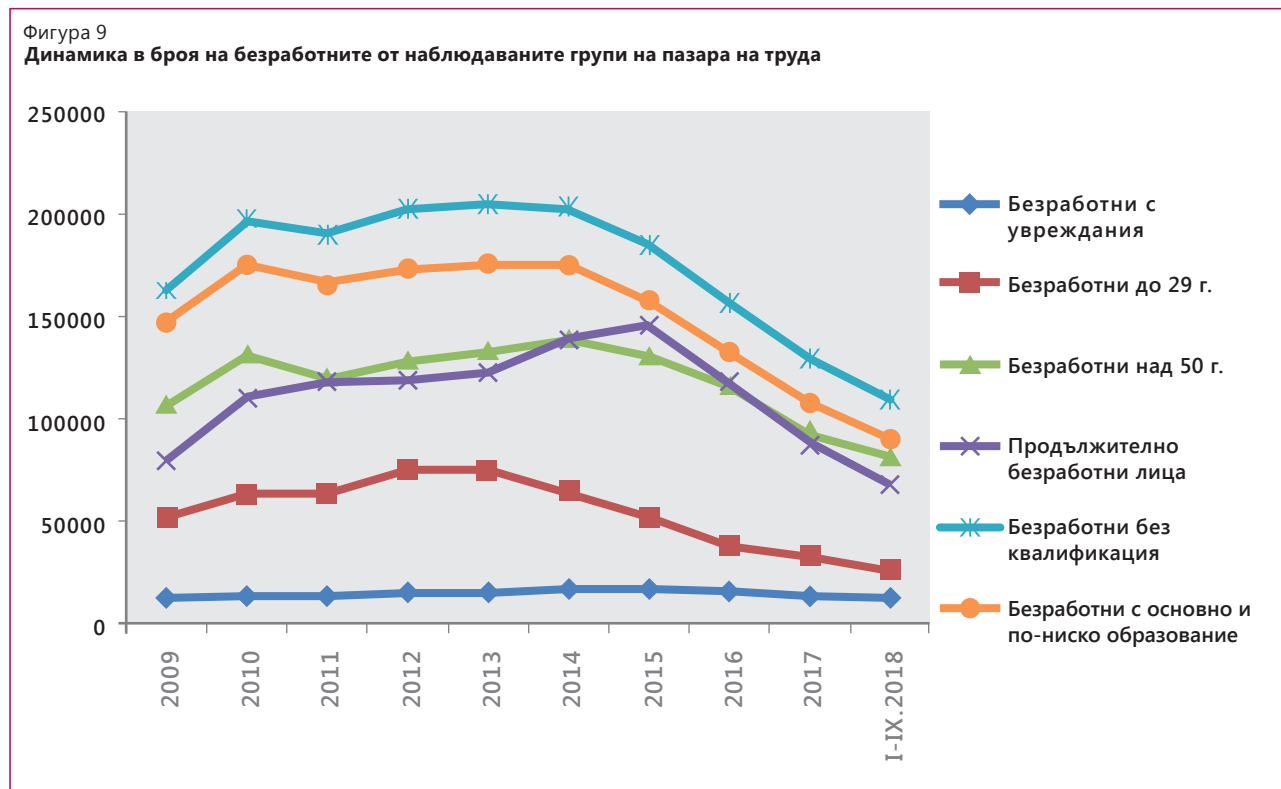


• **Динамика в броя на безработните от наблюдаваните групи на пазара на труда**

От фиг. 4 се вижда, че през 2018 г. се наблюдава значителен спад на безработните и в петте социални групи – Безработни до 29 г., Безработни над 50 г., Продължително безработни лица, Безработни с основно и по-ниско образование, Безработни без квалификация. Тези показатели потвърждават горепосочените изводи за ниско ниво на безработица, условия на рекордна заетост и стабилизиране на българския трудов пазар. Настоящият период би трябвало да се използва от правителството за облекчаване и усъвършенстване на трудовото законодателство, което да насърчава гъвкавите форми на заетост, включително работата на непълнен ра-

ботен ден. Прави впечатление, че показателят-Безработни с увреждания е константен от 2009 г. до 2018 г., което затвърждава нуждата от активни политики, насочени към обучения, квалификация на тези лица и възможност за дистанционна форма на заетост. Най-добра трудова реализация сред хората с увреждания имат онези, които разпола-

гат с добра квалификация и професионални възможности, позволяващи качествено извършване на съответната работа. Усъвършенстване на квалификацията според новите условия на пазара на труда и активното прилагане на "flexsecurity" е пътят за достигане на равнопоставеност и достойно съществуване за тези хора.



➤ **Заетост на непълно работното време и временни договори в страните от ЕС. (годишни данни %)**

В доклада е направено едно сравнение между България и останалите двадесет и седем страни членки на ЕС, по показателят „Заетост на непълно работно време

- **Непълна заетост общо за двата пола за страните от ЕС и България, 2014-2018 г.**

Данните от Приложение 1 и фиг. 5, показват, че за всичките изследвани страни от ЕС през периода 2014-2018 г., важи тенденцията, че непълната заетост на лицата от възраст 15-64 г., през всичките изследвани години е без съществени амплитудни изменения. От тези резултати може да се извади заключение, че през наблюдавания период, не се забелязва тенденциозно развитие в посока нарастване на гъвкавите форми на заетост. За България тя варира от 2.5%, през 2014 г., до 1.8%, през 2018 г., тоест има лек спад в показателя за 2018 г. Изводът до който водят резултатите е, че в нито една от изследваните държави, не се наблюдават резки промени в нивото на заетостта при непълно работно време. Прави впечатление (виж приложение

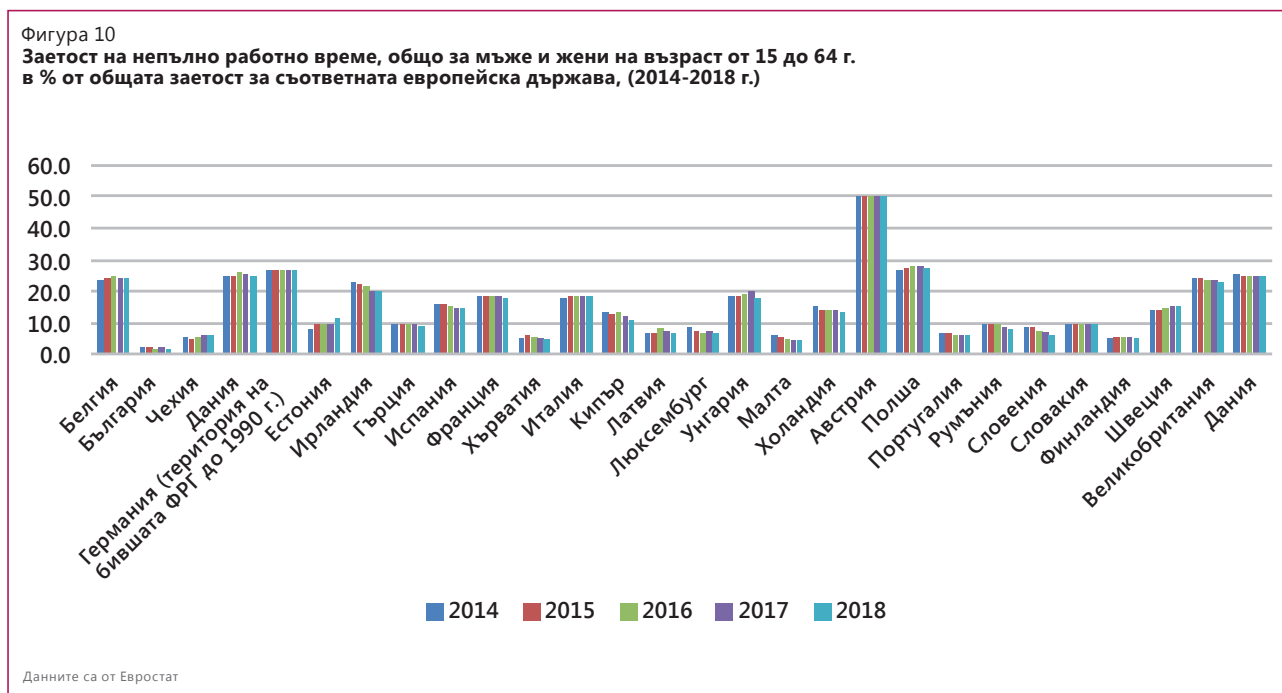
1), че България е с най-ниски стойности на изследвания показател, спрямо другите европейски страни, през всички години. Средната процентна стойност на показателя непълна заетост е 2.14%. Въпреки трудовите реформи, активните политики и дейности насочени към модернизация и глобализация, концепцията за гъвкава сигурност всъщност има много малка приложимост на българския трудов пазар.

След България с по-нисък процент на заетост се нареждат със средна стойност - Унгария 5%, Хърватия 5.38%, Словакия 5.48%, Чехия 5.80%. Горепосочените четири страни са приблизително с еднакви стойности и еднакво географско разположение-централна Европа.

С най-висока заетост на непълно работно време и открояваща се спрямо другите изследвани държави е Холандия, средната заетост е 49.84%, тоест почти половината заети лица работят на непълно работно време. Тази държава, както бе посочено в началото на доклада е и първата страна въвела нестандартните форми на заетост през 90-те години. В настоящия момент Нидерландия е страната, предлагаща най-гъвкавите възможности за работа, което показва, че през годините тя е запазила фокуса на трудовата си политика върху „flexsecurity „типа заетост. Други дър-

жави със сравнително висока заетост от този вид са Австрия, със средна заетост-27.44%, Германия-26.74%, Дания-25.16%, Великобритания-25.02%, Белгия-24.34%, Швеция-23.74%. Всичките горепосочени държави са с

почти еднакъв процент заети лица на непълно работно време от общата заетост, в дадената страна. Тези страни имат голям брой чуждестранни студенти, които предпочитат гъвкавите форми на заетост.

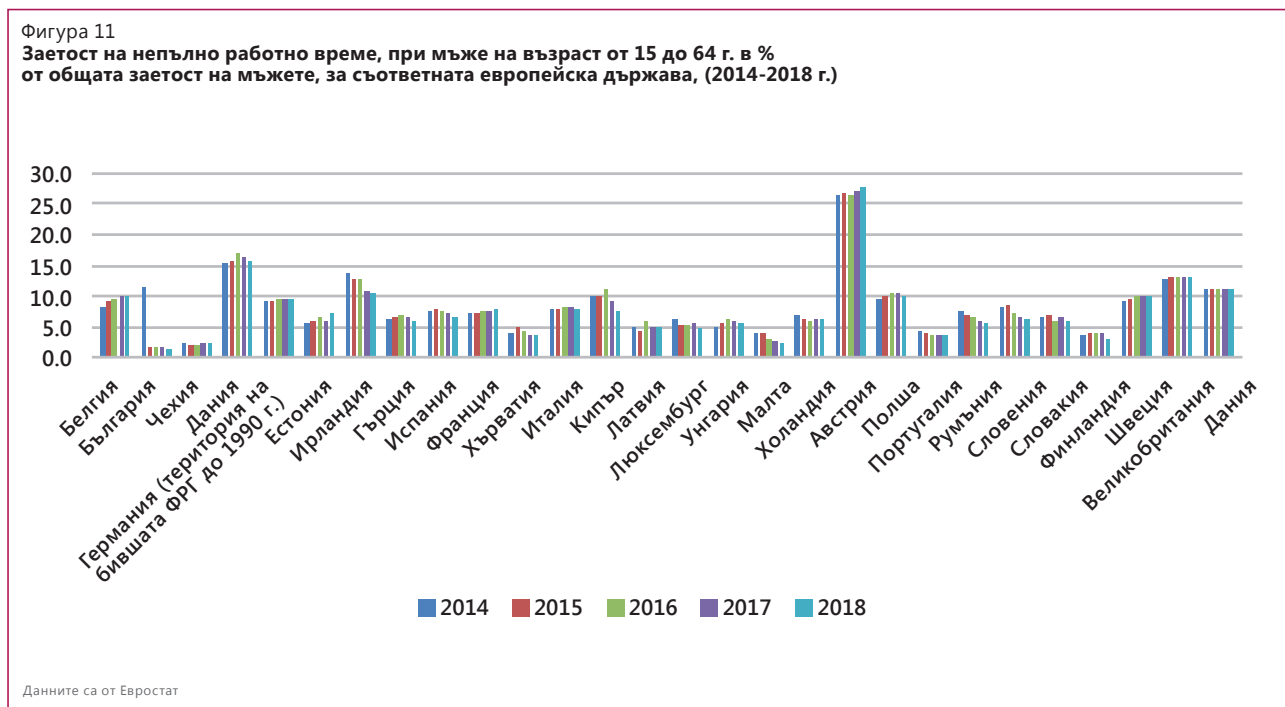


• **Непълна заетост при мъже за страните от ЕС и България, 2014-2018 г.**

Данните от Приложение 2 и фиг. 6 показват, че за всичките изследвани страни от ЕС през период 2014-2018 г. важи тенденцията, че непълната заетост на мъжете от възраст 15-64 г., през всичките изследвани години е без съществени амплитудни изменения, каквито бяха и резултатите от фиг. 5 и приложение 1. От тези резултати може да се извади заключение, че през наблюдавания период, не се забелязва тенденциозно развитие в посока нарастване на гъвкавите форми на заетост и по отношение на мъжете. За България тя варира от 2.2, % през 2014 г., до 1.7%, през 2018 г., и тук, както и на фиг. 5 има лек спад в показателя за 2018 г. (виж приложение 2) И при мъжете, България е с най-ниски стойности на изследвания показател, спрямо другите европейски страни, през всички години. Средната процентна стойност на показателя непълна заетост е 1.92%. Чехия се доближава по процентна заетост при мъжете до България със средна стойност 2.4%. След България и Чехия, по нисък процент на заетост на непълно работно време при мъжете се нареждат със средна стойност - Унгария с 3.28%, Словакия с 3.8%, Полша

3.96%. При мъжката средна заетост на непълно работно време, се констатира че пет страни са с близки стойности до тези на България под 5%, докато от данните в приложение едно се констатира, че единствено нашата страна е със стойности по ниски от 5%. С най-висока заетост на непълно работно време и открояваща се спрямо другите изследвани държави отново е Холандия, където средната заетост за мъжете е 26.66%. Други държави със сравнително висока при мъжете заетост от този вид, са Австрия, със средна заетост при мъжете 10.1%, докато общата заетост е 27.44%, Германия-9.44%, при обща заетост 26.74%, Дания със заетост при мъжете 15.88%, при обща такава-25.16%, Великобритания с мъжка заетост 11.18%, при обща-25.02%, Белгия, заетостта на мъжете е 9.48%, а общата е 24.34%, Швеция с 13.2% при мъжете, а общата е 23.74%.

От изложените по-горе данни, може да се извади заключение, че във всички изследвани държави, гъвкавите форми на заетост не са предпочитани сред мъжкото население. Една от причините е, че голяма част от работещите лица от мъжки пол са заети в индустриалния и строителния сектор, където се предпочита целодневната трудова дейност.



• **Непълна заетост при жени за страните от ЕС и България, 2014-2018 г.**

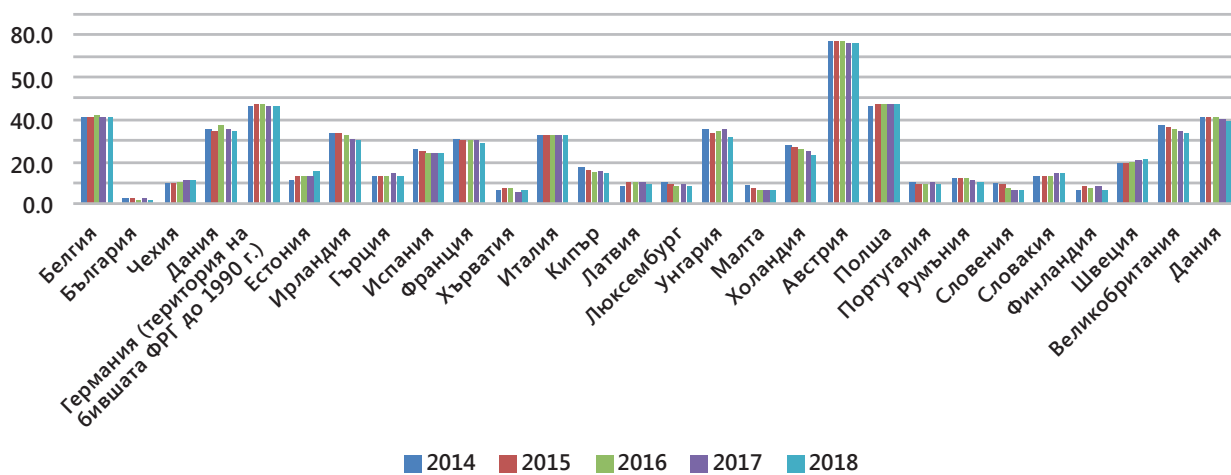
Данните от Приложение 3 и фиг. 7 показват, че за всичките изследвани страни от ЕС през период 2014-2018 г. важи тенденцията, че непълната заетост на жените от възраст 15-64 г., през всичките изследвани години е без съществени амплитудни изменения, каквито бяха и резултатите от фиг. 5 и 6 и приложение 1 и 2. От тези резултати може да се извади заключение, че през наблюдавания период, не се забелязва тенденциозно развитие в посока нарастване на гъвкавите форми на заетост и по отношение на жените. За България тя варира от 2.8%, през 2014 г., до 2.0%, през 2018 г., и тук, както и на фиг. 6 има лек спад в показателя за 2018 г. (виж приложение 3) И при жените, България е с най-ниски стойности на изследвания показател, спрямо другите европейски страни, през всички години. Средната процентна стойност на показателя непълна заетост е 2.38%, малко по висок, в сравнение с мъжете (1.92%). При мъжката заетост има страни, които имат заетост под 5%, докато при жените, всичките 27 страни са над тези проценти. Прави впечатление, че с изключение на България, женската заетост на непълно работно време в останалите изследвани страни е значително по-висока в сравнение с тази при мъжете.

Най-ниска заетост, след България е при Унгария със средна стойност 7.08%, (за мъжете – 3.28%), следва Словакия – 7.54, (за мъжете - 3.8%).

С най-висока заетост на непълно работно време при жените и отново открояваща се, спрямо другите изследвани държави е Холандия, където средната заетост е 76.28%, (за мъжете – 26.66%) Тези данни, показват, че холандките предпочитат гъвкавата форма на заетост и се чувстват достатъчно сигурни и спокойни на работните си места. Този вид заетост дава възможност на жената успешно да съчетава отглеждането на деца и грижата за семейството, с кариерното си развитие. Други държави със сравнително висока заетост от този тип са Австрия – 46.86% (за мъжете – 10.10%). Германия – 46.42%, (за мъжете – 9.44%), Белгия – 41.38%, (за мъжете – 9.48%), Великобритания - 40.56 % (за мъжете – 11.18%).

Горепосочените данни показват, че в нашето ежедневие, гъвкавите форми на заетост са подходящ и все по-полезен начина за трудова заетост сред женската част от населението. Много важно предимство, на този вид работна дейност, е че се стимулира раждаемостта, защото бъдещата майка не се страхува от загуба на работното си място, както и на дългосрочно откъсване от трудовия пазар. На жената се дава възможност спокойно да отглежда децата си и паралелно с това, да участва активно в обществения и социален трудов живот.

Фигура 12
Заетост на непълно работно време, при жени на възраст от 15 до 64 г. в % от общата заетост на жените, за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)



Данните са от Евростат

➤ **Стимулиращи активни политики за гъвкавост и сигурност и прилагането им към определени целеви групи от населението за 2014-2018 г.**

В настоящия доклад, въз основа на емпирични резултати, статистически данни и проучени информационни източници, са изведени някои препоръки, които биха били от полза при бъдещото развитие на активните трудови политики, насочени към стимулиране на нестандартните форми на заетост и сигурност. Извършеното проучване показва, че България е на последно място по заети лица на непълно работно време. За развитието на този вид заетост и сигурност на работното място, е необходимо да се положат усилия в следните направления:

- Необходими структурни реформи на българския пазара на труда, свързани с анахронично трудово законодателство, необходимост от прозрачност и ясно дефиниране, при договаряне на работните условия и различните форми на заетост.
- Необходимост от реорганизация и на микроравнище, тоест самите предприятия да променят корпоративната си политика, да се насочат към по гъвкави форми на заетост, позволяващи съчетаване на семейния с професионалния живот. Гъвкавите форми на заетост във все по-голяма степен се налагат на трудовите пазари, позволявайки на жената да бъде майка и същевременно да гради кариера. Осигуряването на подходящи социални и трудови програми, за по-лесен и плавен адаптивен период на завръщане в работната среда след майчинство, е необходимост, която би довела до положителни икономически резул-

тати. Насърчаване на младите хора да създават семейства е важен фактор за справяне с демографската ситуация в страната.

- Необходимост от повишаване на активните политики, свързани с гъвкави форми на заетост и социална сигурност, насочени към възрастното население, биха оказали важно въздействие за посрещане на демографските предизвикателства в България и са условие за постигане целите на европейската стратегия „Европа 2020“.
- Необходимост от засилени мерки за справяне с дългосрочната безработица, налагащи комплексен подход, включващ реформи в системата за социално подпомагане, образователната система, пазара на труда, данъчната система и институционалната структура в съчетание с концепцията за “гъвкава сигурност”.
- Необходимост от обучителни програми, развитие на човешкия капитал, учене през целия трудов живот, е задължително в днешната динамична трудова среда. Данните показват, че лицата без образование и квалификация са с ниска заетост. По-голяма част от тези лица са заети в сивата икономика. Много хора се трудят, без да изискват да бъдат социално осигурени или формално получават минимално възнаграждение, за да избегнат плащането на осигуровки и данъци, което води до негативи за публичните финанси. Включването на тези социални групи в работната сила на населението, чрез гъвкава заетост и сигурност, би допринесло за икономическия растеж на страната.

- Необходимост от допълнително разработване на мерки и способности, целящи повишаване на икономическата активност и заетостта сред младите хора, предполагащо въвеждането на различни форми на гъвкава заетост, даваща възможност паралелно за учене и извършване на трудова дейност, осигурявайки социална защита и сигурност.
- Необходимост от активни политики, свързани с прилагането на "flexsecurity" за хората с увреждания. Гъвкавите форми на заетост, възможността за работа от къщи, осигуряването на подходяща работна среда и социална сигурност, е изключително важно за интегрирането на тези лица на трудовия пазар. Хората с увреждания трябва да бъдат подпомогнати в своите усилия да живеят пълноценно и равнопоставено, необходимо е обществото да ги приеме като пълноправни свои членове.
- Необходимост от стимулиране на трудовата мобилност и ограничаване емиграцията на млади и образовани лица.
- Взаимстване на добри европейски практики в областта на "flexsecurity".
- Необходимост от акуратен мониторинг и залагане на ясни, количествени измерители, целящи по-задълбочена оценка за най-ефективно прилагани активни дейности, свързани с „flexsecurity“ на българския трудов пазар.

Заклучение

Нарастващата глобална конкуренция, динамичните трудови пазари, новите информационни технологии и други фактори, доведоха до необходимост от промени в потребностите на работещите лица и организациите. Българският трудов пазар продължава да е изправен пред предизвикателството за достигане на баланс между гъвкава заетост и социална защита, в контекста на нарастващата демографска криза, свързана с намаляващия брой лица в трудоспособна възраст, високото ниво на млади и образовани емигранти, увеличаващият се брой лица в пенсионна възраст. Необходими са все по-образовани и обучени хора, за да посрещнем предизвикателствата на едно динамично и несигурно бъдеще със сериозни социални проблеми, каквито са безработицата, социалното изключване и бедността. Българската концепция за икономическо и социално развитие е необходимо да бъде адаптирана към новите тенденции и процеси на глобално и европейско развитие, към растящата конкуренция, но и към постигане на по-пълно интегриране към европейския социален модел. Глобализацията, новите професии и гъвкави форми за реализация на трудовите пазари, превръщат перманентното учене в необходимост. За да бъде човек конкурентен и успешен, е необходимо да усъвършенства своите знания и умения, учейки постоянно. В заключение следва да подчертаем, че ако искаме да следваме концепцията за гъвкавост и сигурност, е необходимо да сме иновативни, адаптивни по отношение на трудовата заетост и договаряне.

РЕФЕРЕНЦИИ

- Белева, И., М. Атанасова, П. Луканова, В. Цанов. (2004), Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България-състояние и перспективи. МТСП, София.
- Гъвкавата сигурност: добри работни места за повече хора, Брюксел 27 юни, (2007), europa.eu/rapid/press-release_IP-07-919_bg.htm
- Институт за социални и синдикални изследвания фондация "Фридрих Еберт" (2005), Договаряне на гъвкаво работно време-европейският опит и възможности за приложението му в България.
- Павлов, Н. (2008), Трудови пазари и безработица.С.
- Пантелеева, С., (2009), Гъвкавост, сигурност на трудовия пазар в България. Сп. Диалог, бр.4, Свищов.
- Сотирова, М., (2007), Теоретични възгледи и концепции за гъвкавата заетост. Сп. Икономическа мисъл, бр. 5, София.
- Съобщение на Комисията (2007). Към общи принципи на гъвкавата сигурност., с. 5
- European Council 23/24 March, Presidency conclusions, No. 31, p. 13.
- European Expert Group on Flexicurity. T. Wilthagen et al. (2007). Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones, Brussels 2007, Expert Report to the European Commission, p. 15.
- White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, (1993).
- spisaniestatistika.nsi.bg/page/download.php, Томев, Л., Даскалова, Н., „Гъвкава сигурност в европейския политически и академичен дискурс“
- www.az.government.bg/bg/stats/view/3/264/-Информационен бюлетин на АЗ, 2018 г.
- www.appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_q&lang=en, 2019 г.
- [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT\(2013\)051003_BG.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/051003/04A_FT(2013)051003_BG.pdf)
- www.ophrd.krib.bg/bg/wp-content/uploads/Guide_Flex_Time_NOV_2013.pdf, „Системи за гъвкаво работно време“, 2019 г.

Приложение 1
**Заетост на непълно работно време, общо за мъже и жени на възраст от 15 до 64 г.
 в % от общата заетост за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)**

ДЪРЖАВА/ГОДИНА	2014	2015	2016	2017	2018
Белгия	23.7	24.3	24.7	24.5	24.5
България	2.5	2.2	2.0	2.2	1.8
Чехия	5.5	5.3	5.7	6.2	6.3
Дания	24.6	24.7	26.4	25.3	24.8
Германия (територия на бившата ФРГ до 1990 г.)	26.5	26.8	26.7	26.9	26.8
Естония	8.3	9.5	9.9	9.5	11.1
Ирландия	23.0	22.2	21.9	20.1	19.5
Гърция	9.3	9.4	9.8	9.7	9.1
Испания	15.8	15.6	15.1	14.9	14.5
Франция	18.6	18.4	18.3	18.2	18.0
Хърватия	5.3	6.0	5.6	4.8	5.2
Италия	18.1	18.3	18.5	18.5	18.4
Кипър	13.5	13.0	13.4	12.2	10.8
Латвия	6.8	7.2	8.5	7.7	7.2
Литва	8.6	7.6	7.1	7.6	7.1
Люксембург	18.4	18.4	19.2	19.5	17.7
Унгария	6.0	5.7	4.8	4.3	4.2
Малта	15.3	14.3	13.9	13.7	13.3
Холандия	49.6	50.0	49.7	49.8	50.1
Австрия	26.9	27.3	27.8	27.9	27.3
Полша	7.1	6.8	6.4	6.6	6.4
Португалия	10.1	9.8	9.5	8.9	8.1
Румъния	8.7	8.8	7.4	6.8	6.5
Словения	10.0	10.1	9.3	10.3	9.7
Словакия	5.1	5.8	5.8	5.8	4.9
Финландия	14.1	14.1	14.9	15.0	15.1
Швеция	24.5	24.3	23.9	23.3	22.7
Великобритания	25.3	25.2	25.2	24.8	24.6

Приложение 2.

Заетост на непълно работно време, при мъже на възраст от 15 до 64 г. в % от общата заетост на мъжете, за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)

ДЪРЖАВА/ГОДИНА	2014	2015	2016	2017	2018
Белгия	8.4	9.3	9.5	10.2	10.0
България	2.2	1.9	1.8	2.0	1.7
Чехия	2.5	2.2	2.3	2.4	2.6
Дания	15.2	15.6	16.8	16.2	15.6
Германия (територия на бившата ФРГ до 1990 г.)	9.2	9.3	9.4	9.7	9.6
Естония	5.7	6.0	6.8	6.0	7.2
Ирландия	13.7	12.9	12.9	10.9	10.6
Гърция	6.5	6.7	6.9	6.6	6.1
Испания	7.7	7.8	7.6	7.2	6.7
Франция	7.4	7.4	7.5	7.7	7.8
Хърватия	4.2	4.8	4.4	3.8	3.8
Италия	7.8	8.0	8.2	8.3	8.0
Кипър	10.3	10.3	11.3	9.1	7.5
Латвия	4.7	4.5	6.1	4.8	4.7
Литва	6.4	5.5	5.4	5.7	5.2
Люксембург	4.7	5.6	6.2	6.0	5.7
Унгария	4.1	4.0	3.1	2.7	2.5
Малта	6.9	6.4	6.0	6.3	6.5
Холандия	26.1	26.5	26.2	27.0	27.5
Австрия	9.6	9.8	10.5	10.6	10.0
Полша	4.4	4.2	3.7	3.7	3.8
Португалия	7.6	7.1	6.8	6.1	5.7
Румъния	8.2	8.5	7.3	6.7	6.2
Словения	6.8	7.0	6.0	6.7	5.9
Словакия	3.7	4.0	4.1	4.0	3.2
Финландия	9.2	9.7	10.0	9.9	10.0
Швеция	12.8	13.2	13.0	13.1	13.0
Великобритания	11.2	11.2	11.3	11.1	11.1

Данните са от Евростат

Приложение 3.

**Заетост на непълно работно време, при жени на възраст от 15 до 64 г. в %
от общата заетост на жените, за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)**

ДЪРЖАВА/ГОДИНА	2014	2015	2016	2017	2018
Белгия	41.2	41.4	42.1	41.2	41.0
България	2.8	2.5	2.2	2.4	2.0
Чехия	9.5	9.3	10.0	10.9	10.9
Дания	35.0	34.7	36.9	35.3	34.8
Германия (територия на бившата ФРГ до 1990 г.)	46.3	46.6	46.5	46.4	46.3
Естония	11.2	13.4	13.3	13.3	15.3
Ирландия	33.7	33.1	32.4	30.6	29.9
Гърция	13.0	13.1	13.7	14.1	13.2
Испания	25.5	25.1	24.1	24.1	23.9
Франция	30.6	30.1	29.8	29.6	28.8
Хърватия	6.7	7.3	7.1	6.0	6.8
Италия	32.1	32.4	32.7	32.5	32.4
Кипър	16.8	15.8	15.6	15.6	14.4
Латвия	8.9	10.0	10.8	10.6	9.8
Литва	10.6	9.7	8.8	9.4	8.9
Люксембург	35.3	33.9	34.8	35.1	31.6
Унгария	8.3	7.7	6.8	6.3	6.3
Малта	28.1	26.5	25.9	24.6	23.0
Холандия	76.7	76.9	76.4	75.8	75.6
Австрия	46.3	46.8	47.1	47.2	46.9
Полша	10.3	9.9	9.7	10.0	9.7
Португалия	12.6	12.5	12.1	11.7	10.5
Румъния	9.5	9.2	7.7	6.9	6.9
Словения	13.7	13.7	13.1	14.5	14.3
Словакия	6.8	8.0	7.9	8.0	7.0
Финландия	19.3	18.7	20.2	20.5	20.6
Швеция	37.2	36.3	35.6	34.4	33.3
Великобритания	41.2	40.9	40.8	40.2	39.7

Данните са от Евростат

6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Промяната в технологиите е двигател на растежа в икономиката и подобно на предходни исторически периоди, една от причините за промени в обществените отношения, включително по отношение на труда. Направените анализи и изводите от тях демонстрират, че макар и навлизането на нови технологии в индустрията и в бита да имат някои негативни последици спрямо заетостта и традиционно установените индустриални отношения, то сам по себе си технологичния прогрес не може да бъде разглеждан, като причина за влошаване на положението на трудещите се. Дори напротив – този прогрес води до качествени промени в условията на труд, до по-качествена заетост и нови работни места, при които водещи са знанията и уменията. Напълно спокойно може да заключим, че историческият опит и новите тенденции в контекста на Индустрия 4.0 водят до все по-голямо и по-голямо търсене на интелектуалния труд и промяната на ролята на човека, като икономическа единица от производител към създател на продукти.

Същинските проблеми, които възникват са свързани с подготовката и адаптацията на работната сила и подрастващите поколения към новите реалности и променените изисквания на пазара на труда. Ключовият извод, който произтича от анализите и проведените дискусии, очертава водещата роля за системите за образование и обучение, като основна предпоставка за осигуряването на работна сила с търсените знания и умения. Същевременно ефективното функциониране на тези системи изисква сериозни публични инвестиции, които налагат запазването и разширяването на преразпределителната функция на държавата. Чрез нея трябва да се гарантира, че компаниите, които генерират сериозни приходи благодарение на новите технологии, допринасят съразмерно за плавния преход на цялото общество към новите икономически реалности и осигуряват средства за инвестиции в човешки капитал, който е крайно необходим и за тях самите, за да бъдат поддържани темповете на растеж.

По отношение на ситуацията в България има преобладаващо мнение, че страната ни е съществено закъсняла с действията, които трябва да бъдат предприети с оглед на сегашните и бъдещи предизвикателства на пазара на труда, породени от новите технологии. Между всички участници в гражданския и социалния диалог съществува консенсус относно необходимостта от приемането на стратегическа рамка на национално ниво за прехода на страната към Индустрия 4.0. Такава

рамка би следвало да бъде иницизирана от страна на правителството, но в нейното изготвяне е необходимо да участват възможно най-широк кръг заинтересовани страни, включително синдикатите, работодателските организации, академичните среди, други професионалисти, работещи в сферите на образованието, обучението на възрастни, новите технологии, структурите на гражданското общество. Напълно логично приемането на национална стратегия не би било достатъчно ако тя не е обвързана с конкретни мерки, за изпълнението на които е осигурено адекватно публично, а в редица случаи и частно финансиране. На преден план би следвало да бъдат посочени острите проблеми в образователната система и тяхното решаване в спешен порядък, включително чрез промени в учебните планове и програми на всички етапи от средното и висшето образование, насочени към адаптиране спрямо навлизането на новите технологии и тяхното приложение в различните сфери на стопанска и обществена дейност.

По отношение на регулирането на индустриалните отношения и потенциалните негативни последици за работещите от навлизането на различни „нови форми“ на заетост (напр. работа чрез платформи и др.), които се характеризират с липса на (трайни) взаимоотношения между работника и същинския работодател и създават съществени рискове за трудовите и социалните права на гражданите, е императивно наложително държавата да гарантира чрез законодателството и различните инструменти, с които разполага, че няма да бъде допуснато отстъпление от достиженията в трудовото право и социалното осигуряване. В тази насока от една страна следва да се насърчава разширяването на обхвата на колективното трудово договаряне. На следващо място е необходимо да се предприемат мерки, които ясно да включат посочените по-горе „нови форми“ на заетост в обхвата на действащото законодателство особено що се касае до работно време, гарантирано заплащане на труда, задължително социално и здравно осигуряване.

Развитието на технологиите е естествен процес, който не може и не бива да бъде спиран, тъй като е част от прогреса. Проблемите, с които се сблъскват хората в този процес се дължат до голяма степен на изоставането в регулирането на обществените отношения и закъснелите мерки за адаптация. Именно това изоставане трябва да бъде наваксано, което е отговорност както на държавата, така и на бизнеса и на гражданското общество като цяло.

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ И ГРАФИКИ

- 7 Фигура 1
Ранкинг по държава
- 7 Таблица 1
Представяне на България спрямо категорията „Свързаност“
- 7 Таблица 2
Представяне на България спрямо категорията „Човешки капитал“
- 7 Таблица 3
Представяне на България спрямо категорията „Използване на интернет услуги“
- 8 Таблица 4
Представяне на България спрямо категорията „Внедряване на цифрови технологии“
- 8 Таблица 5
Представяне на България спрямо категорията „Цифрови обществени услуги“
- 17 Фигура 2
Световна пирамида на богатството, 2018 г
- 18 Фигура 3
- 19 Таблица 6
- 19 Таблица 7
- 20 Фигура 4
- 21 Фигура 5
- 28 Фигура 6
Динамика на безработица в страната
- 29 Фигура 7
Териториално разпределение на регистрираните безработни по области (средномесечен брой)
- 29 Фигура 8
Регистрирани безработни по икономически сектори
- 30 Фигура 9
Динамика в броя на безработните от наблюдаваните групи на пазара на труда
- 31 Фигура 10
Заетост на непълно работно време, общо за мъже и жени на възраст от 15 до 64 г. в % от общата заетост за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)
- Фигура 11
- 32 **Заетост на непълно работно време, при мъже на възраст от 15 до 64 г. в % от общата заетост на мъжете, за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)**
- 33 Фигура 12
Заетост на непълно работно време, при жени на възраст от 15 до 64 г. в % от общата заетост на жените, за съответната европейска държава, (2014-2018 г.)

ЗА АВТОРИТЕ

Д-р Александър Димитров е главен асистент в Университета за национално и световно стопанство.

Д-р Евгени Евгениев е доцент в Университета за национално и световно стопанство.

Иван Кръстев е председател на УС на фондация «Солидарно общество». Зам. министър на образованието и науката (2013-2014).

Д-р Десислава Колева-Стефанова е главен асистент в Университета за национално и световно стопанство.

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт | Бюро България
Ул. Княз Борис I 97 | 1000 София | България

Отговорен редактор:
Хелене Кортлендер | Директор, ФФЕ, Бюро България
тел.: +359 2 980 8747 | факс: +359 2 980 2438
<http://www.fes-bulgaria.org>

Заявки / Контакт:
office@fes.bg

Използването с търговска цел на всички, издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации, не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

ЗА ИЗСЛЕДВАНЕТО

С настоящата публикация Фондация Фридрих Еберт и Фондация „Солидарно общество“ си поставят задачата да анализират проблемите, свързани с дигитализа-

цията и да изготвят предложения за справяне с новите предизвикателства.

<http://www.fes-bulgaria.org>

БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

БЪДЕЩЕ ЗА ТРУДЕЩИТЕ СЕ ИЛИ БЪДЕЩЕ ЗА КАПИТАЛА?



Цифровите технологии водят до реорганизация във всички сектори на икономиката, както и в обществото като цяло. Тази реорганизация води до съществени промени в структурата на заетостта, изискванията спрямо образователното и квалификационно равнище на работната сила, и възможностите за професионална реализация.



Необходимо е разработването на Национална стратегия за развитието на страната, в т. ч. и за използване на предимствата и ограничаване на потенциалните негативи от Четвъртата индустриална революция. За целта следва да работят съвместно държавните институции, социалните партньори, научните организации и гражданското общество.



Усъвършенстването на системата за определяне на потребностите от кадри за икономиката и администрацията и адаптирането на системите за средно и висше образование към новите условия следва да заемат централно място в стратегията.

Повече информация по темата ще намерите тук:
<http://www.fes-bulgaria.org>