**НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД – БЪЛГАРИЯ**

**ЕТАП 1**

СЪДЪРЖАНИЕ

[1. Исторически тенденции и развитие на дигиталната трансформация в страната партньор](#_Toc75944862)

[1.1. Структура на икономиката в България](#_Toc75944863)

[1.2. Последни](#_Toc75944864) развития

[1.3. Прогнози и бъдещо развитие](#_Toc75944865)

[2. Национална рамка за дигитализация](#_Toc75944866) и колективно договаряне

[3. Ролята на социалните партньори](#_Toc75944867)

[3.1.](#_Toc75944868) Актуално състояние по основните въпроси, уредени от Рамковото споразумение на европейските социални партньори по дигитализация

[3.2. Предизвикателства и възможности пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация в света на труда](#_Toc75944869)

 [3.3. Примери](#_Toc75944870) за добри практики

1. **Исторически тенденции и развитие на дигиталната трансформация в страната партньор**

**1.1. Структура на икономиката в България**[[1]](#footnote-1)

Брутният вътрешен продукт (БВП) по текущи цени за първото тримесечие на 2021 г. възлиза на 27 054 млн. лв. (по предварителни данни). БВП на човек от населението е 3 912 лв. В евро БВП достига 13 833 млн. евро общо и 2 000 евро на човек. Сезонно коригираните данни показват спад от 1,8% в сравнение с първото тримесечие на 2020 г. и увеличение от 2,5% в сравнение с четвъртото тримесечие на 2020 г.

 Най-голям принос (21,7 %) към националната брутна добавена стойност през 2020 г. имат секторите от B до E (Добивна промишленост; преработваща промишленост; производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива и климатични инсталации; доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване). Най-голям принос имат секторите от G до I (Търговия на едро и дребно; ремонт на автомобили и мотоциклети; транспорт и складиране; хотелиерство и ресторантьорство) и секторите от O до Q (Държавно управление и отбрана; задължително обществено осигуряване; образование; хуманно здравеопазване и социална работа), които представляват 19,0% и 17,1% от брутната добавена стойност (БДС) през 2020 г. Сектор "Селско, горско и рибно стопанство" възлиза на 3,9 % от БДС. Сектор „Информация и комуникации” формира 8,0% от националната БДС през 2020 г.

През 2019 г. броят на нефинансовите предприятия е 419 681. Когато се групират по големина, микропредприятията (0-9 заети) преобладават по брой (388 980 или 92,7% от всички нефинансови предприятия), следвани от малките предприятия[[2]](#footnote-2) (25 204 или 6,0%) и средните предприятия (4738 или 1,1%). Големите предприятия представляват едва 0,2 % от всички нефинансови предприятия през 2019 г. Малките и средни предприятия (МСП) могат да бъдат посочени като гръбнака на българската икономика, като осигуряват потенциален източник на работни места и икономически растеж. Когато се групират по икономически дейности, нефинансовите предприятия са концентрирани неравномерно в цялата икономика. Разделите на NACE (европейската статистическа класификация на икономическите дейности), в които могат да бъдат открити повечето предприятия, включват: Търговия на едро и дребно; Ремонт на автомобили и мотоциклети (34,2% от всички нефинансови предприятия работят в сектора); Професионални, научни и технически дейности (11,5% от всички нефинансови предприятия); Преработваща промишленост (7,5% от всички нефинансови предприятия); Хотелиерство и ресторантьорство (6,5% от всички нефинансови предприятия); Операции с недвижими имоти (6,0% от всички нефинансови предприятия).

Официалните статистически данни за първото тримесечие на 2021 г. показват 3 милиона заети лица и 204 хиляди безработни. Съответно коефициентът на заетост е 51,4%.[[3]](#footnote-3) Въпреки ниската безработица и целенасочената политика на правителството в областта на заетостта, 25,0% от промишлените предприятия посочват недостига на работна ръка като фактор, ограничаващ дейността им (данни, предоставени от националните статистически справки за бизнеса през юни 2021 г.). А равнището на безработица е 6,3%. Намаляващото предлагане на работна ръка, заедно с мерките за преодоляване на икономическите последствия от пандемията предприети от страна на правителството и увеличаването на броя на висококвалифицираните работници, допринасят положително за нивото на възнагражденията в цялата страна. Общите почасови разходи за труд нарастват с 4,9% в сравнение с първото тримесечие на 2020 г. През март 2021 г. средната работна заплата е 1 500 лв. и нараства с 4,8% спрямо предходния месец и с 13,6% спрямо март 2020 г.

* 1. **Последни развития**

Навлизането и развитието на цифровите технологии се анализират от различни заинтересовани страни в страната. Данните сочат, че в България има голям брой играчи в областта на изкуствения интелект (ИИ), както и енергичен местен частен сектор, който успешно се конкурира на международно ниво в области като машиностроене и ИТ. Според проучването InnovationShip 2019, проведено от мрежата EDIT на цифрова България, най-ключовите сегменти на развиващите се дълбоки технологии в България включват изграждане на платформи, анализ на голям обем от данни, машинно обучение и изкуствен интелект, клауд-компютинг (даване под наем на външна памет в интернет), системи за автоматизация, блокчейн/API и Connectivity/IoT. По данни на Българската асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) средното възнаграждение на служителите в софтуерния сектор остава три пъти по-високо от средното за страната, а когато е коригирано чрез ППС, става дори по-високо от възнаграждението на колегите им в Обединеното кралство и Германия.

От 2013 г. насам делът на сектора на ИКТ в националния БВП непрекъснато нараства и през 2018 г. достига 6,1%. В същото време делът на лицата, работещи в областта на ИКТ, в общата заетост е едва 2,85%. В сравнение с напредналите икономики на ЕС България регистрира висок процент на разходите на бизнеса за научноизследователска и развойна дейност (НИРД) в сектора на ИКТ, като процент от общите разходи за НИРД.

Данните за предприятията показват, че почти всички (95,5%) предприятия имат достъп до интернет. Въпреки увеличаването на дела на предприятията, предоставящи на служителите си преносими устройства, които позволяват мобилна интернет връзка, България все още е доста под средните за ЕС нива на служителите, оборудвани с такива устройства. Около половината (48,0%) от предприятията все още нямат собствен уебсайт, а още по-малко използват платени компютърни услуги в облак (10,9%) или извършват анализ на големи обеми от данни (6,3%).

Страната все още е под средното ниво за ЕС по отношение на сигурността: предприятия с официално определена политика за сигурност на ИКТ (19% от българските предприятия в сравнение с 31% в ЕС 27 през 2015 г.); предприятия, които са запознали наетите лица със задълженията им по въпроси свързани със сигурността на ИКТ (51% в България, 61% в ЕС 27 през 2019 г.); предприятия използващи каквато и да е мярка за сигурност на ИКТ (85% в България, 92% в ЕС 27 през 2019 г.); предприятия, които имат застраховка срещу инциденти, свързани със сигурността на ИКТ (3% в България, 21% в ЕС 27 през 2019 г.).

Около половината от българските МСП все още не разполагат с иновационна стратегия. Около една трета от МСП съобщават, че персоналът им не притежава никакви дигитални умения, а 38% съобщават за трудности при намирането на служители с каквито и да било дигитални умения. МСП все още срещат проблеми при намирането на информация за дигитални проекти/програми, прилагането на инструменти за дигитален маркетинг и отделянето на средства за дигитална трансформация на бизнес процесите (данни на БТПП за 2019 г.).

Официалните данни за дигитализацията на обществото сочат, че 78,9 % от българските домакинства имат достъп до интернет у дома; все още обаче съществуват значителни регионални различия по отношение на достъпа. 69,2 % от българите съобщават, че използват интернет редовно (всеки ден или поне веднъж седмично), но най-голям е делът на показателя в рамките на младежката група (до 35 години). Все пак 20,9 % от българите никога не са използвали интернет (за разлика от тях средната стойност за ЕС-27 е 9 %). Много от дигиталните умения са недостатъчно развити. Например българите все още срещат трудности при инсталирането и използването на различни софтуерни продукти и приложения.

Инициативи за обучение, свързани с придобиването на (дигитални/цифрови) компетентности, са организирани през годините както от публичния, така и от частния сектор. Специално внимание се обръща на жените, уязвимите младежи и малките деца, така че да се достигне до по-широка аудитория и да се гарантира равен достъп до обучение. Понастоящем програмите за висше образование проявяват интерес към цифровите индустриални технологии и вече има налични възможности за обучение. Що се отнася до служителите в публичната администрация, Българският институт по публична администрация (БИПА) осигурява обучение с използване на съвременни технологии, методи и програми. Данните сочат, че само през първата половина на 2021 г. близо 11 000 служители от публичната администрация са участвали в обучения на БИПА.

Въпреки активната правителствена политика, свързана с дигиталната трансформация на икономиката, България все още е на последно място в различни международни класации. В класацията на IMD за 2020 г. за световната конкурентоспособност в областта на цифровите технологии, България е поставена на 45-то място сред 63 изследвани икономики. Според индекса за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI), за 2020 г. България се представя доста под средното ниво за ЕС и в момента има най-ниската оценка по този индекс.

* 1. **Прогнози и бъдещо развитие**

Според доклад на международната консултантска компания "Маккинзи" (McKinsey) дигитализацията може да бъде следващият голям двигател за устойчив растеж на България, като до 2025 г. ще добавя 1% допълнителен растеж годишно към брутния вътрешен продукт (БВП) на страната.

Оползотворяването на още по-значителни дигитални възможности изисква решителни политически интервенции. За да се укрепи дигиталния статус на България, бъдещите усилия трябва да се насочат в следните области:

- **изграждане на набор от умения** за бъдещето чрез разработване на широкообхватна стратегия за преквалификация, актуализиране на образованието на младите хора с оглед на бъдещето и активно противодействие на изтичането на мозъци;

**-** хората трябва да се подготвят за цифровата икономика и **да инвестират в учене през целия живот;**

- инвестициите в човешкия капитал чрез началното и средното образование са важна стъпка към дигитализацията на икономиката. Необходимо е да се развият дигитални и меки умения за населението като цяло. Усилията в областта на частното и публичното образование следва да бъдат координирани и да се надграждат взаимно. Освен това обучението следва да обхваща групи от населението, склонни към изключване (като жени, етнически малцинства и др.), и да гарантира разпространението на икономически ефективни технологични устройства;

- **внедряване на технологии в публичния сектор** (например ускоряване на разработването на онлайн обществени услуги и тяхното внедряване);

- **внедряване на нови технологии в предприятията** (например насърчаване на ползите от дигитализацията и дигиталната трансформация).

Частният сектор трябва да възприеме продигитална организационна култура. МСП са изложени на висока конкуренция, но не разполагат с достатъчно човешки, финансов и технически капитал, за да поддържат и повишават конкурентоспособността си в контекста на дигиталната трансформация. Тъй като МСП все още не разполагат с финансови ресурси, за да интегрират дигиталните инструменти в своите бизнес процеси, подобряването на правната рамка за дигиталните и ориентирани към дигитални технологии МСП е задължително. Мерките могат да бъдат насочени към финансиране, предоставяне на опростени електронни услуги и по-ниско данъчно облагане.

- Укрепване на **регионалното трансгранично дигитално сътрудничество** (напр. създаване на силен дигитален стълб в рамките на регионалните платформи за сътрудничество)

- **стимулиране на стартъп екосистемата** (например чрез подобряване на набора от предприемачески таланти и увеличаване на достъпа до капитал).

- **Преодоляване на недостига на работна ръка на пазара на труда**.

Компаниите декларират, че най-трудно се намират софтуерни инженери и разработчици; среща се недостиг на таланти. Укрепването на връзките между бизнеса и образованието може да допринесе за възбуждане на интереса на учениците към ИКТ и STEM дисциплините (обучение чрез методите на науката, технологиите, инженерството и математиката). Едно цялостно изследване на пречките пред приобщаването (предразсъдъци, липса на умения, непривлекателност и т.н.) може да подпомогне този процес.

1. **Национална рамка за дигитализация и колективно договаряне**

**2.1. Стратегическа рамка**

България е приела различни стратегии, свързани с дигиталната трансформация. Първата национална програма "ЦИФРОВА БЪЛГАРИЯ 2015" беше одобрена през 2012 г. В нея са определени седем взаимосвързани приоритетни области: 1. Активен цифров единен пазар; 2. Оперативна съвместимост и стандарти; 3. Доверие и сигурност; 4. Бърз и свръхбърз достъп до интернет; 5. Научни изследвания и иновации; 6. Повишаване на цифровата грамотност, умения и приобщаване; 7. Ползи от ИКТ за обществото в ЕС

Преди това бяха разработени редица стратегически и програмни документи, които частично обхващат темата за дигитализацията: Национална програма за реформи 2012-2020 г. *(Развитие на електронно здравеопазване; Развитие на електронно правителство; Развитие на широколентов достъп; Насърчаване на инвестициите, насочени към създаване на нови работни места във високотехнологични отрасли и услуги основани на знанието (образование, научноизследователска и развойна дейност, ИКТ и др.); ИКТ за енергийна ефективност; ИКТ за подобряване на образователната система*), Национална стратегия за научни изследвания 2020 (*основният акцент е поставен върху подкрепата на научните изследвания и технологичното развитие в областта на научните изследвания, ИКТ инфраструктурата, електронното правителство, онлайн здравеопазването, интелигентния дом, цифровите умения, сигурността в киберпространството*), Иновационна стратегия на България, Национална стратегия за развитие на широколентовия достъп, Обща стратегия за развитие на електронното управление 2011-2015 г. През декември 2019 г. Министерският съвет прие актуализирана Национална програма "Цифрова България 2025".

Анализът на ситуацията, представен в Националната програма "Цифрова България 2025", дава представа за някои основни области, свързани с обхвата на проекта TransFormWork:

*Човешки ресурси:*

Общото ниво на дигиталните умения в България е сред най-ниските в ЕС: делът на хората с поне основни умения в областта на дигиталните технологии възлиза на около 29 %, докато средно за ЕС този дял е 57%. Тази тенденция се потвърждава и сред младите хора: 54 % от младежите на възраст между 16 и 24 години имат поне основни дигитални умения (спрямо 81% средно за ЕС). Хората с по-напреднали потребителски умения (над основните дигитални умения) са 11% от общия брой, което е по-малко от една трета от средното за ЕС. Налице са и промени в политиката - образователната система е в процес на реформи на всички нива и въпреки че мерките не са напълно съобразени с мащаба на дигиталната трансформация, все пак фокусът е върху подобряването на дигиталните умения. В контекста на реформата на висшето образование бяха предприети мерки за засилване на сътрудничеството между образователните институции и бизнеса.

*Използване на интернет услуги:*

Въпреки че е подобрила резултатите си, България е под средното ниво в областта на интернет услугите: 64% от гражданите използват интернет (средно за ЕС 83%), а 27% никога не са го използвали - това е най-високата стойност в ЕС. Сред потребителите на интернет в ЕС българите провеждат най-много видеоразговори; те са доста над средното ниво и по отношение на активността в социалните мрежи (79% от общия брой спрямо 65%). При редовните потребители на интернет в зависимост от образованието има значителни разлики - 89,6% от лицата с висше образование и 37,7% от лицата с основно или по-ниско образование използват редовно глобалната мрежа. Трудовият статус също оказва влияние върху активността на населението в глобалната мрежа. Най-често я използват учащи (безработни), 98,6% от които сърфират редовно, а при работещите (наети и самонаети) относителният дял е 80,8%. Почти половината от безработните (45,1%) също използват редовно интернет.

*Внедряване на цифрови технологии*

Внедряването на цифровите технологии от предприятията в България върви бавно. През последните години постепенно се развива екосистема от дигитални и технологични предприемачи, но инвестициите в цифровизация на икономиката все още са ограничени. Тези недостатъчни инвестиции, както и недостигът на специалисти в областта на ИКТ се определят като възможни причини за по-бавната цифровизация в България в сравнение с други държави членки.

Българските предприятия срещат трудности да използват възможностите, които предоставя онлайн търговията: 6% от общия брой МСП продават онлайн (в сравнение със 17% средно за ЕС), 3% от всички МСП извършват трансгранични продажби и само 2% от оборота им е от онлайн търговия.

Въпреки че българите използват интензивно социалните медии за лична употреба, само 9% от предприятията ги използват за лична употреба в сравнение със средно 21% в ЕС. И накрая, броят на предприятията с висок индекс на интензивност представлява само 7,81 % от всички предприятия. Положителен е фактът, че 23% от предприятията споделят информация онлайн, при средно 34% за ЕС.

Пречки пред развитието на цифровата икономика са недостатъчните дигитални, комуникационни и предприемачески умения на гражданите и задълбочаването на проблема с недостига на висококвалифицирана работна ръка във високотехнологичните дейности. Според правителството е необходим стратегически координиран подход с участието на всички заинтересовани страни, за да се осигури актуализиране на програмите за дигитални умения на всички нива и части на образователната система, допълнителна квалификация и преквалификация на заети и безработни, увеличаване на броя на завършилите в областта на точните науки, технологиите, инженерството и математиката, включване на работодателите в професионалното обучение, намаляване на цифровата икономика и намаляване на разделението с акцент върху социалните групи в неравностойно положение. Използването на ИКТ в промишлеността и услугите включва внедряване на ИКТ приложения за оптимизиране на управлението, производството и процесите, електронна търговия и електронен бизнес, предоставяне на интерактивни онлайн услуги, увеличаване на възможностите за гъвкава, адаптивна и дистанционна работа и работа на непълно работно време и др. Ниското равнище на инвестиции на предприятията в ИКТ ограничава възможностите на България да се възползва от предимствата на цифровата икономика.

**2.2. Социален диалог и колективно договаряне**

*Социален диалог*

През последните години дигитализацията е в центъра на вниманието на социалните партньори. През 2010 г. всички национално представителни организации на работодателите и работниците сключиха национално споразумение, уреждащо работата от разстояние. Това споразумение се основаваше на Автономното споразумение на социалните партньори в ЕС от 2002 г. относно работата от разстояние.[[4]](#footnote-4) Въз основа на споразумението и по съвместно искане на социалните партньори беше изменен Кодекса на труда. С тези изменения беше въведен нов раздел за организиране на работата от разстояние. Въпреки това, според Евростат за периода 2011-2019 г. процентът на заетите лица, които редовно работят от дома си, варира от 0,2 до 0,6.[[5]](#footnote-5) Процентът, отчетен по време на пандемията през 2020 г., е 1,2 - отново най-ниският процент за 2020 г., в сравнение с ЕС 27 - 12 %.

През 2019 г. и 2020 г. Икономическият и социален съвет (ИСС)[[6]](#footnote-6) прие три становища, свързани с дигиталната трансформация - предизвикателствата, пред които са изправени работниците и предприятията по отношение на дигитализацията, както и предизвикателствата и възможностите за дигитална трансформация в България. И трите становища бяха разработени от двама съдокладчици - от страна на работодателите и от страна на работниците. Сред основните заключения можем да изтъкнем следното:

* дигиталната трансформация и нейното въздействие върху всички социални процеси е въпрос от стратегическо значение за развитието на икономическия потенциал, подобряването на условията на труд и качеството на живот, особено в контекста на застаряващото население, но в същото време изправя обществото пред непознати досега рискове;
* при наличието на подходящи политики възможностите за технологично развитие могат да бъдат използвани по подходящ начин, като по този начин рисковете се сведат до минимум;
* дигиталната трансформация, изразяваща се във въвеждането и използването на съвременни цифрови технологии в областта на материалното и нематериалното производство с цел повишаване на общата факторна производителност и конкурентоспособността на предприятията, води до професионална трансформация;
* дигиталната трансформация ще изисква значителни инвестиции от страна на частния и публичния сектор. Колкото повече се забавят тези инвестиции с течение на времето, колкото по-труден е достъпът до финансиране, толкова повече средства ще са необходими в бъдеще на всеки работник, за да увеличи производителността си, и на всеки предприемач, за да повиши конкурентоспособността си;
* степента на технологичния напредък предопределя производителността на работниците;
* необходими са съществени промени в правилата, за да се установят прозрачни и демократични правила за взаимодействие между хората и цифровите технологии;
* подчертава значението на дигиталните умения и компетентности за повишаване на способността за адаптиране на човешкия капитал към променящите се изисквания на работното място и пазара на труда. Решаваща роля ще играе образователната инфраструктура, която трябва да осигури условия и възможности за тяхното придобиване. Българското правителство трябва да насочи повече усилия към мерки за стимулиране на дигиталните компетентности и дигиталната култура от ранна детска възраст през целия трудов живот;
* развитие на процеса "учене през целия живот" (УЦЖ) именно поради бързото развитие на технологиите и необходимостта от непрекъснато преквалифициране на работната сила. Важно е тази политика да бъде насочена към пилотно създаване на секторни квалификационни фондове, в които социалните партньори имат ключова роля. Според ИСС държавата и социалните партньори трябва да предлагат и развиват алтернативни форми на обучение (цифрови платформи, мобилни приложения, онлайн курсове и др.).

*Колективно договаряне*

Когато става въпрос за колективно договаряне, дистанционната работа и дигитализацията са нова тема за обсъждане от страна на социалните партньори. Едва през 2020 г. колективният трудов договор в образованието беше изменен, за да отрази новите реалности, породени от Ковид-19 и необходимостта от преминаване към задължителна дистанционна работа. Тук трябва да подчертаем, че както беше описано по-горе, Кодекса на труда беше изменен въз основа на споразумението на социалните партньори, като се предвижда широко регулиране на работата от разстояние. Поради тази причина клаузите в секторните колективни трудови договори обхващат основно въпроси, свързани със заплащането и цифровите инструменти, които са на разположение за работа от разстояние. Според данните, предоставени от Националния институт за помирение и арбитраж (който отговаря и за анализа на колективните трудови договори), за периода 31.12.2017-31.08.2021 г. броят на колективните трудови договори, обхващащи работата от разстояние непрекъснато нараства, но все още остава доста нисък: от 11 предприятия, обхващащи 566 служители през 2017 г., до 74 предприятия, обхващащи 5 668 служители през 2021 г. (60 в сектора на образованието). На секторно равнище има само 2 колективни договора, съдържащи клаузи за работа от разстояние - в сектора на образованието и в сектора на строителството.

Пандемията очевидно е дала тласък на това увеличение. Въпреки това ниският брой на колективните трудови преговори по този въпрос може да бъде обяснен до голяма степен с използването на дистанционната работа във времето преди пандемията, както и с нивото на използване на гъвкави схеми на работа. Сега, след като Ковид-19 наложи задължителното използване на работата от разстояние там където е възможно, темата става все по-актуална за всички фирми и предприятия, независимо дали водят колективни преговори или не.

1. **Ролята на социалните партньори**
	1. **Актуално състояние по основните въпроси, уредени от Рамковото споразумение на европейските социални партньори по дигитализация**

**Дигитални умения**

Социалните партньори определят дигиталните умения като един от ключовите компоненти в процеса на дигитална трансформация на икономиката. Социалните партньори обединиха усилията си за организиране на отделна схема за социалните партньори, която да се финансира от ЕСФ, управляван от Министерството на труда и социалната политика. В рамките на схемата "Развитие на дигитални умения" социалните партньори стартираха съвместни проекти в партньорство с Министерството на труда в България. Целта на проектите е да се разработят, тестват и одобрят ***унифицирани профили на дигиталните умения на работната сила в България за ключови професии в 97 от 99 икономически дейности***. Те ще се фокусират върху идентифицирането на конкретните нива на дигитални умения на работната сила на секторно ниво, специфичните дефицити и подпомагането на придобиването на дигитални умения, необходими за изпълнението на ежедневните работни задачи. Определянето на нивата на дигиталните умения трябва да бъде в съответствие с европейската рамка DigComp2.1. Други дейности, които ще бъдат подкрепени са разработването, тестването и изпробването на програми за неформално обучение за развиване на специфични дигитални умения. Продължителността на проекта е две години с финансовата подкрепа на ЕСФ.

**Условия за свързване и прекъсване**

Нито в законодателството, нито в колективното трудово договаряне съществуват конкретни правила, които да уреждат начините на свързване и прекъсване на връзката/изключване от работната среда. Прилагат се общите правила за работното време, тъй като се очаква, че въпреки новите технологии, които навлизат постепенно в живота ни през последното десетилетие, правата и задълженията на работодателите и работниците остават същите. Работодателите са длъжни да спазват работното време във всички случаи - това обхваща и работата от разстояние. Това е изрично уредено в Кодекса на труда.

Не съществуват разпоредби относно възможността за използване на цифрови инструменти за лични цели през работно време. Тези въпроси са оставени да бъдат регулирани на ниво предприятие и могат да бъдат предмет на колективно договаряне. И тук важи общото изискване, че работникът трябва да изпълнява възложената му задача през работното време.

Въпросите, свързани с извънредния труд и неговото заплащане, също са уредени в Кодекса на труда.

Другите въпроси, обхванати от Споразумението за цифровизация, като например култура, която избягва цифрови контакти/ свързаност в извънработно време, процедури за предупреждение и подкрепа, предотвратяване на изолацията на работното място, до голяма степен са част от политиките на компаниите в областта на човешките ресурси.

**Изкуствен интелект (ИИ) и гарантиране на принципа "човекът контролира". Зачитане на човешкото достойнство и наблюдение**

ИИ не е обхванат нито от законодателството, нито от колективното трудово договаряне. По отношение на зачитането на човешкото достойнство и наблюдението, единствените разпоредби, които са въведени са тези произтичащи от Общия регламент относно защитата на данните (GDPR). И двете теми предстои да бъдат проучени от социалните партньори през следващите години, където те имат роля за установяване на съвместно признати стандарти и инструменти в подкрепа на своите членове.

* 1. **Предизвикателства и възможности пред социалния диалог, произтичащи от дигиталната трансформация на света на труда**

Колективното трудово договаряне в България се провежда само на браншово/секторно или фирмено ниво. Право да сключват колективни трудови договори (КТД) имат само браншови/секторни организации, които членуват в национално представителни организации на работодателите или работниците. Според официалните статистически данни, предоставени от Националният статистически институт на Република България, към края на 2018 г. обхватът на колективното договаряне в България представлява 29,4% от всички наети или общо 600 272 работници и служители[[7]](#footnote-7) от общо 2 038 040 наети (НСИ, 2021 г.; стр. 266).

Въпреки че дигиталната трансформация е във фокуса на национално представителните социални партньори, темата не е особено актуална в колективното договаряне на секторно ниво. Едва след избухването на Ковид-19 няколко колективни трудови договора бяха изменени, за да се отразят въпросите за заплащането, свързани главно със задължително въведената дистанционна работа. Доколкото ни е известно, нито една от четирите теми на Рамковото споразумение за цифровизация не е конкретно обхваната от колективните трудови договори на секторно равнище. До известна степен това може да се обясни с факта, че в продължение на много години колективните трудови договори обхващат предимно въпроси, които вече са уредени от трудовото законодателство и липсва опит или инициатива от страна на социалните партньори да разширят обхвата на тези договори с по-широки теми. .Не трябва да се пренебрегва и фактът, че много сектори, в които има процеси на дигитална трансформация, изобщо не са обхванати от колективното договаряне.

Една от основните цели на този проект е да се обсъдят със социалните партньори на секторно ниво възможните действия, които могат да бъдат предприети чрез колективно договаряне.

*Някои развития в областта на работата от разстояние във връзка с Ковид-19*

В резултат на Ковид пандемията, през 2020 г. използването на дистанционна работа в публичния сектор значително се увеличи, особено в системата на висшето и средното образование. Това доведе до реорганизация на работния процес и спомогна за запазване на заетостта и човешкото здраве. В частния сектор много от компаниите в България също трябваше да използват цифрови технологии за подобряване на организацията на работата, за да запазят заетостта в ситуация на Ковид-19. Кодексът на труда беше изменен непосредствено след обявяването на извънредно положение и в него бяха въведени нови текстове, чрез които работата от разстояние по време на обявено извънредно положение или извънредна епидемиологична ситуация стана задължителна форма на организация на трудовия процес.

Работата от разстояние създаде предизвикателства в домашната среда:

1. Компютрите/лаптопите, офис оборудването, консумативите и комуналните услуги, интернет връзката (често с ниска скорост) често са за сметка на служителя;
2. Домашната интернет връзка не може да поеме голямото натоварване, когато родителите и децата работят и учат вкъщи едновременно;
3. Често в дома няма обособено помещение като работно място, в което да се работи спокойно (децата са вкъщи - учениците учат дистанционно, детските градини не работят, поради Ковид инфекция родителите са принудени да работят дистанционно);
4. В някои администрации с ведомствена мрежова връзка/уеб-базирани системи не се разрешава достъп от външни компютри, например лични/домашни, и това прави дистанционната работа невъзможна;
5. Служителите нямат достъп до служебната си поща поради горепосочените причини. В същото време може да има забрана за изпращане на официални документи по личната поща;
	1. **Примери за добри практики на социалните партньори**
* ***Българска търговско-промишлена палата (БТПП)***

БТПП, заедно с още шест партньорски организации, участва в проекта CVETNET. Проектът има за цел да изгради капацитета на мрежите на доставчиците на CVET (продължаващо професионално образование и обучение) и на техните членове, за да адаптират по-добре своите организации и обучители в подкрепа на МСП за преквалификация и повишаване на квалификацията на техните мениджъри и служители по отношение на ученето между поколенията и адаптирането към дигиталната трансформация. До 2021 г. БТПП участва в проекта "Подкрепа на капацитета за знания в областта на ИКТ сред МСП за участие в растежа и иновациите" (SKILLS+). Той имаше за цел да развие публичните политики, насърчаващи уменията в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) сред МСП в селските райони, като им помогне да се възползват пълноценно от възможностите, предлагани от цифровия единен пазар, и ползите от цифровата икономика. Като част от проекта "ДИГИТАЛНИ МСП - Насърчаване на приноса на МСП в прилагането на политиките за цифровизация на икономиката", БТПП проведе национално проучване сред 550 работодатели. Основната част от анкетираните работодатели представляваха микро, малки и средни предприятия, като по този начин бяха генерирани ценни за малките икономически субекти данни за процесите на цифровизация.

* ***Българска стопанска камара (БСК)***

Понастоящем БСК участва в проекта "Upskilling Lab 4.0", съфинансиран от програмата "Еразъм+" на Европейския съюз. Чрез международно сътрудничество проектът има за цел да предостави възможности за повишаване на квалификацията на персонала на компаниите (мениджъри и служители), за да могат съвременните технологии и иновационни практики (свързани с Индустрия 4.0) да бъдат успешно интегрирани в българските предприятия. Ще бъдат разработени подробни указания стъпка по стъпка и моделът за повишаване на квалификацията 4.0 (Upskilling lab 4.0 model) ще бъде представен на националните организации и предприятия, заинтересовани от дигиталната трансформация. През 2018 г. БСК и Фондация "Фридрих Еберт" - България участваха в проекта "Индустрия 4.0 - предизвикателства и въздействие върху икономическото и социалното развитие на България". На Министерството на икономиката беше представен списък с предложения относно Индустрия 4.0.

В рамките на проект изпълняван от БСК, беше създадена Националната система за оценка на компетенциите "MyCompetence". Системата "MyCompetence" е онлайн платформа в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. Тя предлага компетентностни профили и длъжностни характеристики за ключови длъжности, списъци с компетенции, инструменти за оценка, ресурси за електронно обучение и други услуги за оценка и развитие на компетенциите на работната сила.

* ***Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)***

През юли 2021 г. Софийският университет започна изпълнението на проекта „МОДЕРН-A: МОДЕРНИЗАЦИЯ в партньорство чрез дигитализация на академичната екосистема". Той се реализира в партньорство с още осем университета в България, три национални работодателски организации (БСК, БТПП, АИКБ) и над 20 асоциирани партньори от чужбина. Една от основните цели на проекта е реализирането на програми с дигитално съдържание, насърчаване на дистанционното обучение и развитието на електронните технологии и технологиите в облак, в рамките на учебния процес. Дейностите по проекта предвиждат обучение на учители, специализации в чуждестранни университети, мобилност на учени и студенти. Ще бъдат създадени студентски клубове за развитие на предприемачески умения, презентационни умения и дигитална креативност в рамките на Софийския университет и още два университета-партньори.

През 2019 г. АИКБ и Организацията на ООН за индустриално развитие (UNIDO) подновиха споразумението си за сътрудничество от 2016 г. и разшириха неговото приложение. Подписаният Меморандум за партньорство дава право на двете организации да разработват проекти и политики, повишаващи конкурентоспособността на МСП, както за справяне с ключови глобални предизвикателства като дигитализацията и киберсигурността, така и за балансиране на знанията и уменията на бъдещата работна сила.

* ***Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)***

КРИБ участва активно в национални форуми, посветени на цифровата трансформация на икономиката. През 2017 г. КРИБ, заедно с големи технологични компании, организира първата национална среща на върха за облачни технологии, на която бяха обсъдени споразумения за стратегическо партньорство. През 2021 г. КРИБ представи своите виждания по време на конференция на високо равнище "Зелената сделка и дигиталната трансформация - възможности за конкурентоспособност на българската икономика", организирана от заместник-председателя на политическата група "Обнови Европа" в Европейския парламент. В рамките на годишните награди "Мистър и Мисис Икономика" КРИБ дава и награда за индивидуален принос за развитието на ИКТ.

* ***Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)***

През 2021 г. КНСБ стартира проект, посветен на разработването на единни цифрови профили, в рамките на който ще бъде изготвен подробен списък с компетенции и умения. Проектът обхваща 17 икономически сектора и предвижда обучение на служителите за развитие на цифрови компетентности. Проектът се реализира в партньорство с БСК, АИКБ, БТПП и Министерството на труда и социалната политика.

* ***Конфедерация на труда „Подкрепа“ (КТ „Подкрепа“)***

Секторните структури на КТ "Подкрепа" активно анализират навлизането на цифровите технологии в секторите и обръщат специално внимание на развитието на дигитални умения чрез колективно договорени инициативи.

* ***Съюз за стопанска инициатива (ССИ)***

ССИ обръща специално внимание на въпроса за киберсигурността, а от юни 2021 г. представител на ССИ се присъедини към Европейската организация за киберсигурност (ECSO). В стремежа си да информират представителите на правителството за нуждите на бизнеса, в началото на 2021 г. ССИ, съвместно с водещ български университет, организира онлайн събитие, наречено "Да говорим за политика, цифровизация и устойчивост: младежки въпроси". По време на събитието дискусиите се фокусираха върху киберсигурността и измеренията на образованието и бизнеса.

* **В сектор "Образование"**
1. В България за 2020 г. и 2021 г. в рамките на секторния трудов договор в системата на училищното и предучилищното образование, социалните партньори договориха допълнителни плащания за учителите, които работят в условията на учебен процес онлайн (работа от разстояние в реално време).
2. Пример в областта на предучилищното и училищното образование: след въвеждането на извънредно положение в България поради разпространението на Ковид-19 и приемането на Закона за предучилищното и училищното образование, бяха приети промени в редица нормативни актове, вкл. и на КТ. В разпоредбата на чл. 20 от Закона за защита на правата на човека и основните свободи е предвидено, че до края на учебната 2019-2020 г. обучението на учениците, както и подкрепата за личностно развитие, се осъществяват по възможност дистанционно в електронна среда чрез средствата на ИКТ. Обучението включва часове за дистанционно обучение, самоподготовка, текуща обратна връзка за резултатите от обучението и оценяване.
3. **References**
4. National Statistical Institute. Gross Domestic Product (GDP) database. Information Society database;
5. Eurostat. Digital economy and society database;
6. Institute for Management Development (IMD). 2020. IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020;
7. European Commission. Digital Economy and Society Index;
8. Move.bg. 2019. 2019 EDIT national report on digital micro, small and startup business in Bulgaria;
9. The World Bank. 2020. Bulgaria’s Industry Adopted Artificial Intelligence Solutions, Finds a New World Bank Report. E-resource available at: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/11/09/bulgarias-industry-adopted-artificial-intelligence-solutions-finds-a-new-world-bank-report>
10. National Assembly of the Republic of Bulgaria. 2021. The Chairperson of the Economic and Social Council: If we are talking about digital transformation now, we will soon be talking about digital convergence. E-resource available at: <https://parliament.bg/bg/news/ID/5203>
11. Move.bg. 2021. Bulgaria may be Green and Wealthy. Let's not miss this Opportunity! E-resource available at: <https://move.bg/stanovishte-mart>
12. <https://unctad.org/system/files/non-official-document/CSTD_2018_IPanel_T2_DigitalComp_con15_Bulgaria_en.pdf>
13. Ministry of Finance. National Development Programme BULGARIA 2030
14. Ministry of Transport, Information Technology and Communications. National Program "Digital Bulgaria 2025" and Road map for its implementation is adopted by CM Decision №730/05-12-2019. E-resource available at: <https://www.mtitc.government.bg/en/category/85/national-program-digital-bulgaria-2025-and-road-map-its-implementation-are-adopted-cm-decision-no73005-12-2019>
15. Institute of Public Administration. 2021. Близо 11 000 служители завършиха курсове на ипа през първото полугодие на 2021 г. E-resource available at: <https://www.ipa.government.bg/bg/novini/blizo-11-000-sluzhiteli-zavrshiha-kursove-na-ipa-prez-prvoto-polugodie-na-2021-g>
16. Eurostat. 2020. More and more employees use mobile business devices. E-resource available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200417-1>
17. European Structural and Investment Funds Information Portal. 2019. Кръгла маса по проект „Дигитални МСП” се проведе в Добрич. E-resource available at: <https://www.eufunds.bg/bg/node/3416>
18. BCCI. 2019. Own analysis on SMEs digital uptake. E-resource available at: <https://www.bcci.bg/bulgarian/projects/DigSMSe/Analysis.pdf>
19. Sofia University. 2021. Софийският университет „Св. Климент Охридски“ стартира нов голям проект по процедурата „Модернизация на висшите училища“. E-resource available at: <https://www.uni-sofia.bg/index.php/novini/novini_i_s_bitiya/sofijskiyat_universitet_sv_kliment_ohridski_startira_nov_golyam_proekt_po_procedurata_modernizaciya_na_visshite_uchilischa>
20. BICA. 2019. BICA and the United Nations Industrial Development Organization continue and expand their partnership. E-resource available at: <https://bica-bg.org/bica-and-the-united-nations-industrial-development-organization-continue-and-expand-their-partnership/?lang=en>
21. CEIB. Кирил Домусчиев откри Форум за облачни технологии, организиран от КРИБ, VIVACOM и Huawei. E-resource available at: <https://krib.bg/bg/news/Kiril-Domuschiev-otkri-Forum-za-oblachni-tehnologii-organiziran-ot-KRIB-VIVACOM-i-Huawei/>
22. UPEE. 2021. Луиджи Ребуфи, Генерален секретар на Европейската организация по киберсигурност, за дигитализацията и нейните перспективи пред студенти и политици. E-resource available at: <https://ssibg.org/%D0%BB%D1%83%D0%B8%D0%B4%D0%B6%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D0%B1%D1%83%D1%84%D0%B8-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B0%D1%80-%D0%BD%D0%B0-%D0%B5/>
23. McKinsey. The rise of digital challengers. Report insights presentation- a perspective of Bulgaria. E-resource available at: <https://digitalchallengers.mckinsey.com/files/McKinsey_Digital%20Challengers_Perspective_on_Bulgaria_online.pdf>
24. EDIT.BG. 2019. InnovationShip Bulgaria. Digital 2019. E-resource available at: <http://edit.bg/wp-content/uploads/2019/12/innovationship-2019-en-pdf-web.pdf>
25. BASSCOM. 2020. Баском Барометър 2020. E-resource available at E-resource available at: <https://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/BASSCOM_Barometer_2020_BG_.pdf>
1. Като източници в тази глава са използвани данни на Националният статистически институт на Р България и Евростат. [↑](#footnote-ref-1)
2. 10-49 заети лица [↑](#footnote-ref-2)
3. Коефициент на заетост на лицата на възраст 15 и повече години. [↑](#footnote-ref-3)
4. http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/ [↑](#footnote-ref-4)
5. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do [↑](#footnote-ref-5)
6. Икономическият и социален съвет на Република България се състои от три групи - Група 1 Работодатели, Група 2 Работници и служители, Група 3 - Различни интереси. [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.nsi.bg/bg/content/18665/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F/%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%82%D0%B5-2018> [↑](#footnote-ref-7)