

СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА КЪМ НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ДИГИТАЛНАТА ИКОНОМИКА

Сборник с доклади от втората
годишна научна конференция,
28 юни 2023 г.

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

**СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ
НА ПАЗАРА НА ТРУДА КЪМ
НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА
НА ДИГИТАЛНАТА ИКОНОМИКА**

СБОРНИК С ДОКЛАДИ ОТ ВТОРАТА
ГОДИШНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

28 юни 2023

Настоящият сборник включва представените доклади и статии на Втората годишна научна конференция на тема **„СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА КЪМ НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ДИГИТАЛНАТА ИКОНОМИКА“**, организирана от Института за социални и синдикални изследвания и обучение с любезното съдействие на Фондация Фридрих Еберт – България. Конференцията е проведена в гр. София на 28 юни 2023 г.

За изготвянето на настоящия сборник е създаден Програмен съвет, обединяващ водещи национални експерти с принос в изследването и разработването на национални и европейски политики на пазара на труда, в анализирането на икономически проблеми и проблеми на трудовия пазар.

Издаваме благодарност на членовете на Съвета:

1. **Проф. д.ик.н. Мария Сотирова**
2. **Проф. д-р Лиляна Вълчева**
3. **Доц. д-р Моника Моралийска**
4. **Инж. д-р Пламен Димитров**
5. **Гл. ас. д-р Любослав Костов**
6. **Гл. ас. д-р Любен Томев**

Логистичната подготовка на конференцията, както и нейното безпроблемно провеждане се осъществиха с помощта на екипа на ИССИО, представителите на Фондация Фридрих Еберт – България и технически сътрудници от Централата на КНСБ.

Благодарим ви за съдействието и положените усилия!

СЪДЪРЖАНИЕ

ПЛЕНАРЕН ДОКЛАД:

Неравенствата в доходите и богатството: теоретичен преглед на съвременната литература

Гл. ас. д-р ЛЮБОСЛАВ КОСТОВ, директор на ИССИО
и главен икономист на КНСБ 7

Част Първа:

**ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ПРЕД ПАЗАРА
НА ТРУДА И МЕХАНИЗМИ ЗА СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ**

Дигитализация и регионално развитие

Доц. д-р РУМЯНА ЖЕЛЕВА,

Институт по философия и социология при БАН 27

**Дигиталните технологии и новият облик на съвременния пазар
на труда: рискове или перспективи за търсещите работа лица**

Гл. ас. д-р КАМЕЛИЯ ПЕТКОВА,

Институт по философия и социология при БАН 40

**Изкуственият интелект и бъдещето на труда –
предположения и прогнози**

Доц. д-р МОНИКА МОРАЛИЙСКА, Катедра „МИО и бизнес“, УНСС 55

Част Втора:

ДИАЛОГ И МНОГООБРАЗИЕ В БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

Виртуално общуване и изкуствен интелект

като предмет на комуникацията

Д-р КАЛИНА ПЕЙЧЕВА, докторант, Университет по

библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ) 73

Многообразието като инструмент на справедлив трудов пазар

ДИАНА ГЕОРГИЕВА, докторант, Русенски университет

„Ангел Кънчев“ 101

Наследствени права на собственост и икономически резултати	
Гл. ас. д-р СТОЯН ШАЛАМАНОВ , СУ „Св. Климент Охридски“	113
Разграничение между понятията „трудов спор“ и „трудов конфликт“	
Характеристики на трудовия конфликт	
ЖАСМИНА САРЪИВАНОВА , докторант, Катедра „Частноправни науки“, Юридически факултет, УНСС	124
Гъвкавост и детерминанти на работните заплати в България	
Ас. д-р ИВАН ТОДОРОВ , Катедра „Икономикс“, УНСС	135
Част Трета:	
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ИКОНОМИЧЕСКАТА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНАТА РАБОТНА СРЕДА	
Неформалната заетост и МРЗ като механизъм за намаляването ѝ	
РАДОСТИНА ИВЧЕВА , изследовател, ИССИО, докторант, СУ „Св. Климент Охридски“	149
Данък добавена стойност – „ключът“ на държавните приходи	
ПЕТЪР МИШЕВ , икономически анализатор, ИССИО	166
Недостигът на работна сила – тенденции, предизвикателства и възможни решения	
АТАНАСКА ТОДОРОВА , главен експерт, ИССИО	180
Работата от разстояние - решение и/или проблем	
РОСИЦА АНТОВА , научен секретар, ИССИО	194
Миграцията от града към селото	
ИВАЙЛО ЛУКАНОВ , изследовател, ИССИО	215

ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ

УВАЖАЕМИ ЧИТАТЕЛИ,

В ръцете си държите сборника с доклади от Втората научна конференция **„СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА КЪМ НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ДИГИТАЛНАТА ИКОНОМИКА“** на Института за социални и синдикални изследвания и обучение. Справедливостта на всички нива в обществото е все по-актуален проблем, чиито решения могат да бъдат намерени в научни дискусии и спорове. Дигиталната революция, през която преминава света в последните години, създава нови възможности за развитие на икономиката и пазара на труда. Конференцията даде възможност на представители на академичната общност, синдикалисти и работодатели да представят тенденции, предизвикателства и възможни решения за бързото адаптиране към новите условия на труд.

Докладите в сборника са разнообразни по своето естество, но всички са подчинени на едно – да изследват и да дадат конкретни препоръки как да се развива пазарът на труда в дигиталната ера. Дигиталната трансформация трябва да бъде управлявана на всички нива от хора. Хората, които трябва да я разбират, да се подготвят и да бъдат адаптивни към постоянната промяна. Докладите са разпределени в три части, тематични направления:

- Предизвикателствата на дигитализацията пред пазара на труда и механизми за справедлива адаптация: преглед на динамиката на основните индикатори (и взаимовръзката помежду им), разглеждане на различните групи участници, появата на нови форми на труд. В докладите от тази част се поставят въпроси като как да бъде изградена система на социална защита, която да бъде справедлива и да отразява адаптирането на пазара на труда в условията на дигитална трансформация.

- Диалог и многообразие в бъдещето на труда: създаване на подходящи условия за развитие на дигиталната икономика, конкуренция и конкурентни предимства. Възможността за виртуално общуване като начин на комуникация е предмет на изследване, с което може да се запознаете във втората част на сборника.
- Предизвикателства пред икономическата и социалната политика в условията на дигиталната работна среда: Навлизането на дигитализацията и изкуствения интелект на работните места води до промяна в организацията на труда, вследствие на което възниква необходимост от нови знания и умения на работната сила за боравене с технологиите. Предизвикателствата в обществото от наличието на неформалната заетост и използването на минималната работна заплата като механизъм за намаляването ѝ е една от препоръките, направена по време на конференцията. Оценен е недостигът на работната сила, миграцията на работната сила от града към селото и предизвикателствата пред работата от разстояние.

Уважаеми читатели,

Вечната борба на КНСБ е пазарът на труда да бъде по-защитен, по-сигурен и с повече права на хората, които са в съответните предприятия и на работните места. За синдикатите тази защита и сигурност на работещите в/чрез платформи е голямо предизвикателство. Предизвикателство е начинът, по който работи изкуственият интелект и алгометричният мениджмънт за управление на хора – как назначава, оценява, разплаща и уволнява. Включените в сборника доклади, в изследователски и аналитичен план, са добра основа за по-добра аргументация на КНСБ в процеса на социалния диалог и за още по-ефективна помощ на хората, на тези, които представляваме и защитаваме.

Инж. ПЛАМЕН ДИМИТРОВ, доктор по икономика

ПЛЕНАРЕН ДОКЛАД НЕРАВЕНСТВАТА В ДОХОДИТЕ И БОГАТСТВОТО: ТЕОРЕТИЧЕН ПРЕГЛЕД НА СЪВРЕМЕННАТА ЛИТЕРАТУРА

Гл. ас. д-р Любослав Костов,

Директор на ИССИО и главен икономист на КНСБ

1. Увод

Кризата COVID-19 ще постави много предизвикателства пред съвременните общества в икономически, социален, политически и демографски план. Социалните и макроикономическите шокове влияят върху развитието на неравенствата. Според годишния доклад на Oxfam (2020) 500 млн. души ще бъдат изтласкани към крайна бедност в резултат от тази пандемия. Това са хора, които до този момент са се намирали във втория или в третия квинтил по отношение на доходите. Става въпрос за между 6 – 8% от глобалното население, което ще бъде принудено да изпадне в тази ситуация още през 2021 г. като резултат от забавянето на развитието на цели икономики от страна на правителствата, за да може да се управлява разпространението на вируса.

Развитието на този процес потенциално ще забави борбата срещу бедността и неравенствата в глобален план с цяло десетилетие, като в определени части по света (Африка и Близкия Изток) това забавяне се оценява на поне 30 години (Oxfam, 2020). Към този феномен може да се посочи и първоначалната оценка на МОТ (2020), че минимум 25 млн. работни места ще бъдат изгубени и няма да могат да бъдат възстановени след края на пандемията. Това от своя страна ще доведе до загуба на доход от домакинствата по света в размер на повече от 3,4 трилиона долара, като това число прогресивно нараства всяка следваща седмица (МОТ, 2020). В този смисъл, към днешна дата са налице редица деструктивни процеси на социална поляризация.

В крайна сметка, **неравенствата по света се превърнаха не само в тема на изминалите няколко години, но и в тема на десетилетието.** Статистически погледнато, налице е реална опасност следващите две поколения да живеят в условията на много нисък или дори нулев икономически растеж. Социалните последици от несправедливото разпределение на генерираната допълнително добавена стойност не могат да бъдат преодоляни вече много години.

2. Преглед на наличната емпирична литература

Koronec & Stiglitz (2018) твърдят, че намалението на неравенствата съдейства ефективно за нарастването на икономическия растеж. До подобни изводи стига и Piketty (2014), като ценното при него е, че въпреки философските си предубеждения той набляга на емпиричните данни и това прави анализа му практически неоспорим от съвременето.

Heathcote, Perri, & Violante (2010)¹ провеждат емпирично изследване относно неравенствата в САЩ в периода 1967-2006 г. Авторите използват панелни данни, като основните им независими променливи са: 1) данните за населението на страната, както и 2) данните за доходите на домакинствата, основно от работна заплата. За да оценят различните измерения на неравенствата съобразно избора на икономическите субекти, пазарните и институционалните особености, се следва модел на картографиране на домакинствата. Този модел се основава на ограниченията в бюджетите на домакинствата, които са резултат от техните работни заплати. До голяма степен изследването се концентрира върху измерване на подоходните неравенства, защото самото картографиране е функция от работната заплата, която в случая се разглежда и като основен доход в домакинствата.

Резултатите показват, че изменението в разпределението на отработените часове между отделните групи домакинства води до нарастване на неравенствата в доходите през 1982 г., но това влияние намалява в периода след

¹ Heathcote, J., Perri, F., & Violante, G. L. (2010). Unequal we stand: An empirical analysis of economic inequality in the United States, 1967-2006. *Review of Economic dynamics*, 13(1), 15 – 51.

това. Освен това ролята на данъчната политика и трансферните плащания положително намалява този ефект и компенсира нарастването на неравенствата, които са породени от изменението в разпределението на отработените часове между отделните групи домакинства. Това важи в най-вече в дъното на разпределението на доходите, или за хората с най-ниски работни заплати. Третият важен извод на авторите е, че колкото е по-висок достъпът до финансовите пазари на отделните домакинства, толкова по-ограничено е нарастването на неравенствата в дългосрочен период.

Тук е важно да се направи уточнението, че работната заплата е основна съставна част от общата компенсация на наемния труд в националното стопанство. Структурата и развитието на работната заплата и компенсацията на наемния труд са важни характеристики на всеки пазар на труда. Обикновено двете понятия корелират положително помежду си. Авторите са се фокусирали върху работната заплата в тяхното изследване и я разглеждат като основна част от компенсацията на наемния труд. Следователно емпиричните резултати са валидни дотолкова, доколкото работната заплата в САЩ през този период припокрива значението на понятието „обща компенсация на труда“. Това до голяма степен се явява и най-голямото ограничение в обхвата на изследването. Изводът за ролята на данъчната политика за намаление или ограничаване на неравенствата е ценен извод, тъй като подобен тип икономическа политика би могъл да се приложи и в други страни, които не използват всички данъчни инструменти, които им позволява фискалната политика, за редуциране на пазарните дисбаланси. Такава страна например е България.

Ilyas & Siddiqi (2010)² използват ARDL метод за коинтеграция, за да изследват връзката между разликата в приходите на домакинствата и икономическия растеж в Пакистан, използвайки данни от панелни годишни редове през периода 1980-2008 г. Резултатите показват, че разликата в приходите е статистически значима и има отрицателен ефект върху икономическия растеж, т.е., колкото по-голяма е ширината на интервала

² Ilyas, M., & Siddiqi, M. W. (2010). The impact of revenue gap on economic growth: a case study of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 4(7), 1682 – 1687.

между доходите на отделните домакинства, толкова по-малък е икономическият растеж. Следователно размерите и формата на неравенствата в едно общество имат пряк ефект и върху потенциала на икономиката на това общество, измерен през икономическия растеж.

Muheed & Barman (2019)³ правят същото изследване със същата методология, но за икономиката на Бангладеш. За да се изследва въздействието на разликата в приходите на домакинствата върху икономическия растеж на Бангладеш, са взети данни от Националния съвет по приходите на Бангладеш и Световната банка за периода 1972-2010 г. Стационарността на данните се оценява чрез тест за единичен корен, по-известен като тест на Dickey-Fuller (DF). ARDL моделът е използван за установяване на връзката между разликата в приходите и икономическия растеж, като тук са използвани и информационни критерии на база извършени Akaike's Information (AIC) и Bayesian Information Criteria (BIC) тестове за предварително идентифициране на най-добрия ARDL модел. Крайните резултати показват, че съществува значителна връзка между разликата в приходите на домакинствата и икономическия растеж на Бангладеш, като посоката на влияние отново е отрицателна. Също така се доказва, че съществува значителна положителна връзка между преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) и растежа на икономиката на Бангладеш.

Коронек и Стилциц (2018) смятат, че неравенството е едно от основните предизвикателства, породени от разпространението на изкуствения интелект и други форми на технологичен прогрес, които могат да заместват работниците и служителите. Тези разсъждения стават все по-популярни, особено в условията на настоящата рецесия и пандемията „COVID-19“. Последните драматични увеличения на технологичните възможности, които се забелязват в областта на роботиката и изкуствения интелект, предоставят на обществото безброй възможности и предизвикателства. За да може обществото да се възползва ефективно от тези технологии, трябва да има пълна и задълбочена информация, разбиране на въздействието на

³ Muheed, A., Barman, C. K. (2019). The Impact of Revenue gap on Economic growth: A case study of Bangladesh. *European Journal of Applied Business and Management*. Vol. 5 No. 4

роботиката и ИИ върху растежа, производителността, труда и равенството (Сиймънс и Радж, 2018)

През последните няколко десетилетия се намират все повече емпирични сведения, че заплатите след 1980 г. се увеличават с по-нисък темп спрямо производителността. Тази тенденция е важна в контекста на дебата за нарастващите неравенства в доходите. Мишел и Ширхолц (2011) описват нарастваща разлика между темповете на растеж на заплатите (и компенсацията за труд, включително бонусите) и темповете на растеж на производителността, което води до ръст конкретно в доходните неравенства в дългосрочен период. Харисън (2009) съобщава за наличие на подобно разминаване между ръста на реалните доходи и ръста на производителността в САЩ и Канада, което според него е довело в голяма степен до нарастване на доходните неравенства в двете страни през последните няколко десетилетия.

Laitner (2001)⁴ доказва, че разпределението на богатството между домакинствата в САЩ и Великобритания е станало по-равномерно през последния век спрямо периода преди това, въпреки че поне за САЩ тенденцията може да се обърне през следващите десетилетия. Моделът предсказва нарастващо равенство в напречното сечение на богатството, когато се увеличи дълголетие или средната продължителност на живота. Според автора по-бавният икономически растеж също може да бъде фактор за по-голямо равенство сред обществото.

Niimi & Horioka (2016)⁵ се опитват да измерят последиците върху неравенствата от трансферите между поколенията и наследяването на богатството. Те се опитват да отговорят на въпроса дали лицата, които получават трансфери между поколенията от родителите си, е по-вероятно да оставят завещания на децата си, отколкото тези, които не получават. Авторите използват данни за Япония и Съединените щати. Резултатите от оценката показват, че получаването на трансфери между поколенията от родителите увеличава вероятността хората да оставят завещания на собствените си деца както в Япония,

⁴ Laitner, J. (2001). Secular changes in wealth inequality and inheritance. *The Economic Journal*, 111(474), 691 – 721.

⁵ Niimi, Y., & Horioka, C. Y. (2016). The impact of intergenerational transfers on household wealth inequality in Japan and the United States (No. w22687). National Bureau of Economic Research.

така и в Съединените щати, което от своя страна вероятно ще допринесе за разширяването на неравенствата в богатството в дългосрочен период при смяната на поколенията. Въпреки това авторите установяват, че подобна тенденция е по-силна сред по-бедните домакинства и в двете държави и това може да помогне за облекчаване на ефекта на нарастване на неравенството в резултат от трансфера между поколенията, поне до известна степен.

Grabka & Westermeier (2014)⁶ правят анализ, основан на конструиран модел и проведено панелно изследване върху социални и икономически данни. Според резултатите от тяхното изследване общите нетни активи на домакинствата в Германия през 2021 г. възлизат на 6,3 трлн. евро, докато 28% от възрастното население няма или дори има отрицателно нетно богатство. Средно, индивидуалните нетни активи през 2012 г. възлизат на над 83 000 евро, малко повече спрямо десетилетие по-рано. Друг резултат от това изследване показва, че степента на неравенство в богатството също остава практически непроменена, конкретно в Германия през последните две десетилетия. Авторите стигат до извода, че Германия има висока степен на неравенство в богатството в сравнение с други страни и все още има голяма разлика между Западна и Източна Германия в това отношение. През 2012 г. средното нетно богатство на домакинствата в Източна Германия е било по-малко от половината от богатството на домакинствата в Западна Германия.

Mahler и колектив (2022) изследват влиянието на пандемията върху нивото на неравенствата в световен мащаб. Те триангулират различни налични източници на данни, за да получат глобална картина на въздействието на пандемията върху неравенството и бедността през 2020 г. Като отправна точка в анализа е използвано разпределението на благосъстоянието от Световната банка за 2019 г., обхващащо 168 държави, включващи повече от 97% от световното население. За да прогнозират развитието на неравенствата през 2020 г., изследователите използват публикувани проучвания на домакинствата, налични за 20 държави, и таблична статистика за доходите на домакинствата, достъпна от националните статистически служби за още 8

⁶ Grabka, M. M., & Westermeier, C. (2014). Persistently high wealth inequality in Germany. *DIW Economic Bulletin*, 4(6), 3 – 15.

държави. Учените провеждат и подобни телефонни интервюта в 37 държави, за да осигурят картина в реално време на пандемията. Въпреки че тези проучвания не съдържат информация за нивото на доходите на домакинствата, те включват информация за това дали домакинствата са спечелили или загубили доход. За 26 държави, които нямат нито един от горните три източника на данни, учените разчитат на оценки от симулации, публикувани в литературата или предоставени ни от екипи на Световната банка. За останалия свят, обхващащ приблизително 18% от световното население, се взема растежът в националните сметки (дезагрегирани по икономически сектори, където е възможно). Екипът стига до извода, че пандемията е причинила най-голямото годишно увеличение на глобалното неравенство и бедност поне от 1990 г. насам. Данните показват, че глобалният индекс на Джини през 2020 г. се е увеличил с 0,7 пункта (или около 1%) в сравнение с 2019 г. и че броят на хората, живеещи под международната линия на бедност от 2,15 долара на ден, изчислена по паритет на покупателна способност, се е увеличил с 90 милиона души. По-бедните страни са били изправени пред по-големи икономически сътресения от пандемията. Що се отнася до неравенствата в националните граници на държавите, данните на Mahler и колектив показват, че в много страни, особено многолюдните, се забелязва спад в неравенството. Учените също така откриват, че пандемията е засегнала по-слабо страните с ниски доходи в сравнение с тези с високи доходи.

Според Sparke и Levi (2022) глобалните неравенства се пренасят и върху достъпа до ваксини срещу COVID-19, което остава постоянен източник на глобална здравна несигурност заради мутациите на вируса. Учените акцентират върху три начина за преодоляване на тези неравенства, а именно: „ваксинна дипломация“, „ваксинна благотворителност“ и „ваксинна свобода“. Дипломацията на ваксините включва разнообразни двустранни доставки на ваксини, ограничавани от геополитически съображения. Благотворителността на ваксините включва хуманитарната работа на глобалните здравни агенции и правителства, организирани по програмата COVAX срещу неравния достъп до ваксини. Въпреки многото им обещания обаче както дипломацията на ваксините, така и благотворителността на ваксините не успяха да осигурят дозите, необходими за преодоляване на глобалната разлика във ваксинирането.

Bruni (2022) изследва неравенствата между държавите с акцент върху демографските фактори. Той твърди, че нарастването на населението е изиграло важна роля за улесняване на сближаването на доходите на глава от населението на страните със средни и високи доходи. От друга страна обаче, неравенствата в страните с ниски доходи спрямо тези с високи доходи остават ясно изразени. Изследването твърди, че процесът на демографски преход, засягащ трите основни възрастови групи в техния естествен ред, генерира няколко взаимосвързани предизвикателства – предизвикателството на образованието, предизвикателството на заетостта и предизвикателството на миграцията. Авторът пише, че през следващите десетилетия демографският преход ще създаде „демографска поляризация“ между богатите страни, оставяйки ги в структурен недостиг на работна ръка. От друга страна, бедните страни ще бъдат засегнати от структурен излишък на работна ръка, което прави масовата миграция неизбежна. Според Bruni, това дали тези контрастиращи предстоящи демографски промени ще разширят разликата в доходите на глава от населението между отделните държави ще зависи критично от глобалното управление на миграционните потоци.

Lübker (2004) използва данни, събрани от Международната програма за социални проучвания през 1987, 1992 и 1999 г., за да изследва как хората по света възприемат неравенството в своята страна и между страните и колко подкрепят вътрешното и международното преразпределение. Изследването показва, че 90 процента са съгласни, че икономическите различия между богатите и бедните са твърде големи. Този процент е над 95 в източноевропейски страни като Руската федерация, България и Латвия, но също така и в Бразилия и Португалия. Данните също така показват, че при 93,6% съгласие източногерманците оценяват разпределението на доходите много по-критично от западногерманците, от които само 75,7% споделят мнението, че доходите са разпределени твърде неравномерно в Германия. Това вече показва, че хората, израснали в различни общества, могат да възприемат едни и същи неща – в случая разпределението на доходите на обединена Германия – съвсем различно (тема, към която ще се върнем по-късно). В няколко други западноевропейски страни като Холандия, Норвегия и Швеция процентът на съгласие е подобен на този в

Западна Германия. Най-ниските проценти на съгласие с гореспоменатото твърдение – около две трети – се намират в Кипър, Филипините, Швейцария и Съединените щати.

Резултатите на автора също показват, че мнозинството от хората в развиващите се, развитите страни и страните в преход подкрепят хората в богатите страни да плащат допълнителен данък, за да помогнат на тези в бедните страни.

В книгата си „Глобализацията на неравенството“ Бургиньон (2015) изследва връзките между глобализацията, която повиши жизнения стандарт на над половин милиард души в развиващи се страни като Китай, Индия и Бразилия, и експоненциално увеличаване на неравенството в рамките на държавите. Изследвайки ролята на глобализацията в еволюцията на неравенството, Бургиньон отчита намаляването на неравенството между нациите, увеличаването на неравенството в рамките на нациите и политиките, които могат да смекчат отрицателните ефекти от неравенството. Ученият стига до извода, че глобализацията ограничава обхвата на някои потенциални инструменти за преразпределение.

От своя страна Ghose (2004) анализира ефекта от либерализацията на търговията върху глобалното неравенство в доходите. С помощта на анализ на тенденцията в глобалните неравенства в периода 1981-1997 г., Ghose открива процес на конвергенция в нарастването на неравенствата в доходите между страните. Данните му показват, че някои развиващи се страни постигат значително по-бърз икономически растеж от развитите индустриализирани страни. Авторът открива още, че макар подобрените търговски резултати да оказват стимулиращ ефект върху икономическия растеж на държавите, либерализацията на търговията оказва разнообразни ефекти върху търговските резултати в различните страни и че разпределението на ползите и разходите за либерализация на търговията между страните са били такива, че намаляват международните неравенства, без да засягат неравенствата между държавите.

Zanden и колектив изследват развитието на глобалните неравенства в периода между 1820 г. и 2000 г. Данните им показват, че между 1820 и 1950 г. нарастващият доход на глава от населението е съчетан с нарастващо глобално неравенство. Неравенството в рамките на националните граници не

записва силни изменения в дългосрочен план, въпреки че в много страни бележи тенденция към намаляване през средните десетилетия на двадесети век, което често е последвано от нарастване на националните неравенства след 1980 г. След 1950 г. глобалното неравенство, измерено чрез коефициента на Джини или индекса на Тейл, остава повече или по-малко постоянно. Изглежда също така, че глобалното разпределение на доходите е било едномодално през деветнадесети век, бимодално между 1910 и 1970 г. с оглед на двете световни войни, световната икономическа криза и деглобализация, и внезапно се трансформира обратно в едномодално разпределение между 1980 и 2000 г. По думите на авторите глобализацията от последните десетилетия на XX век води до силно нарастване на неравенствата вътре в страните и до внезапна поява на едномодално разпределение на доходите в глобален мащаб, придружено от слаб спад в неравенствата между държавите.

Разбирането на причините за неравенствата е от решаващо значение за постигането на справедливо икономическо развитие. Според Diffenbaugh и Burke (2015) антропогенното влияние върху климата е увеличило икономическото неравенство между страните. Например брутният вътрешен продукт (БВП) на глава от населението е намален с между 17 и 31% в най-бедните четири децила от разпределението на БВП на глава от населението на ниво „държава“. Така разликата между горния и долния децил е с 25% по-голяма, отколкото в свят без глобално затопляне. В резултат на това, въпреки че неравенството между държавите е намаляло през последния половин век, учените твърдят, че има около 90% вероятност глобалното затопляне да е забавило това намаляване. Основният двигател е параболичната връзка между температурата и икономическия растеж, като затоплянето увеличава растежа в студените страни и намалява растежа в топлите страни. Въпреки че има несигурност дали историческото затопляне е облагодетелствало някои умерени, богати страни, за повечето бедни страни има повече от 90% вероятност БВП на глава от населението да е по-нисък днес, отколкото, ако глобалното затопляне не се бе случило.

От друга страна, премахването на крайната бедност до 2030 г. и по-равномерното разпределение на доходите са част от целите на ООН за устой-

чиво развитие. В този контекст Lakner и колектив (2022) използват данни от 166 държави, съставляващи 97,5% от световното население, като симулират сценарии за глобалната бедност от 2019 г. до 2030 г. при различни допускания за растеж и неравенство. Учените използват различни допускания относно кривите на разпространение на растежа, за да моделират промените в неравенството. При запазване на непромененото неравенство в страната и оставяне на БВП на глава от населението да расте според прогнозите на Световната банка и исторически наблюдаваните темпове на растеж, симулациите показват, че броят на крайно бедните (живеещи с по-малко от \$1,90 на ден) ще остане над 600 милиона през 2030 г., което води до глобален процент на крайна бедност от 7,4%. Ако индексът на Джини във всяка страна намалява с 1% на година, глобалното ниво на бедност може да намалее до около 6,3% през 2030 г., което се равнява на 89 милиона по-малко хора, живеещи в крайна бедност. Намаляването на индекса на Джини за всяка страна с 1% годишно има по-голямо въздействие върху глобалната бедност, отколкото увеличаването на годишния растеж на всяка страна с 1 процентен пункт над прогнозите. Авторите изследват и въздействието на COVID-19 върху бедността. Техните резултати показват, че пандемията е довела до крайна бедност около 60 милиона души през 2020 г.

Последният доклад на Световната банка за бедността и споделения просперитет твърди, че е малко вероятно светът да постигне целта за прекратяване на крайната бедност до 2030 г., ако през остатъка от това десетилетие липсват рекордни темпове на икономически растеж. Проучването установява, че COVID-19 е най-голямата крачка назад в глобалните усилия за намаляване на бедността от 1990 г. насам, а войната в Украйна влошава нещата още повече. Изчисленията на Световната банка показват, че пандемията е довела около 70 милиона души в крайна бедност през 2020 г., което е най-голямото годишно увеличение на бедността в световен мащаб от 1990 г. В резултат на това около 719 милиона души са се прехранвали с по-малко от 2,15 долара на ден до края на 2020 г.

Докладът показва, че 2020 г. е отбелязала исторически повратна точка в глобалната конвергенция на доходите. Според данните загубите на доходи са средно 4% за най-бедните 40%, което е двойно повече от загубите

на най-богатите 20%. В резултат на това глобалното неравенство се увеличава за първи път от десетилетия.

Според Световната банка средният процент на бедност в развиващите се икономики би бил с 2,4 процентни пункта по-висок от сегашния без увеличените фискални разходи и предприетите схеми за подкрепа на населението. По данните от доклада най-богатите страни са успели да компенсират напълно въздействието на COVID-19 върху бедността чрез фискална политика и други мерки за спешна подкрепа. От друга страна, икономиките с по-високи средни доходи са компенсирали само 50% от въздействието върху бедността, а икономиките с ниски и по-ниски средни доходи са компенсирали едва една четвърт от въздействието.

Според доклада крайната бедност сега е съсредоточена в части на света, където ще бъде най-трудно да се изкорени – в Субсахарска Африка, в засегнатите от конфликти райони и в селските райони. Субсахарска Африка е дом на 60% от всички хора в крайна бедност – 389 милиона, повече от всеки друг регион. Нивото на бедност в региона е около 35% и е най-високото в света. За да постигне целта за намаляване на бедността до 2030 г., всяка страна в региона ще трябва да постигне растеж на БВП на глава от населението от 9% годишно за остатъка от това десетилетие, като се има предвид, че растежът на БВП на глава от населението в тези страни е бил средно 1,2 процента през десетилетието преди COVID-19.

От друга страна, индексът за ангажимента за намаляване на неравенствата (CRI)⁷, публикуван от OXFAM и DFI, поставя Норвегия на първо място от проучваните страни в усилията ѝ за намаляване на неравенствата през 2020 г. След нея се нареждат Германия и Австралия, която се издигна от 16-то на 3-то място. Всички от първите 10 места в класацията са заети от богати страни от ОИСР. Една от причините е, че по-богатите страни имат много повече възможности за събиране на данъчни приходи, които впоследствие да разходват за обществени услуги и социална защита.

⁷ Индексът за ангажимента за намаляване на неравенствата (CRI) е класация на 161 държави според степента, в която властите в тях предприемат стъпки за намаляване на вътрешните неравенства. Индексът класира усилията на властите въз основа на действия в три области или стълба, жизненоважни за намаляване на нивото на неравенствата: социални разходи, данъчно облагане и труд.

Данните обаче показват, че дори страните, които се намират на челните позиции в класацията, трябва да положат много усилия. Норвегия е едва на 12-то място по обществени услуги: тя харчи по-малко от бюджета си за образование и здравеопазване от повечето страни от ОИСР. Страната се нарежда 15-та по отношение на данъците, след като рязко намали най-високите данъчни ставки на личния и корпоративния данък през 2000 г. – въпреки че временно намаление на много високата ставка на ДДС върху храните помогна за намаляване на неравенството по време на COVID-19. В същото време минималната заплата нараства по-бавно от БВП, което поставя Норвегия на трето място в стълб „труд“. Германия има високи резултати по отношение на трудовите права и наскоро предприе рязко увеличение на минималната заплата, но разходите за образование остават ниски, а ДДС висок. Рязкото изкачване на Австралия в класацията се дължи на новите мерки срещу укриването на данъци и голямо увеличение на минималната заплата през юли 2022 г. Страната обаче предлага кратък и ниско платен отпуск за отглеждане на дете и се нарежда на 40-то място по труд.

От друга страна, всички страни с най-ниски резултати са страни с по-ниски доходи, много от които са или скоро са били силно засегнати от вътрешни конфликти и политическа нестабилност. Южен Судан продължава да е на дъното на индекса, следван от Нигерия. И двете страни все още се представят зле по всички стълбове на индекса. Гвинея и Сиера Леоне попадат в последната десетка заради намалените корпоративни данъчни ставки, Уганда – поради рязък спад в дела на социалните разходи в бюджета, а Кот д'Ивоар – поради спад в данъчната производителност.

България се намира на 62-о място в класацията. Разбивката по стълбове показва, че страната ни се нарежда на 47-мо място по социални услуги, на 144-о по справедливост на данъците и на 46-о по труд. България падна с 20 места в CRI. Според доклада българската данъчна система е една от най-регресивните в света. Ставката на ДДС е два пъти по-висока от ставките на данъка върху доходите на най-богатите и корпорациите, които плащат само 10%. Минималната заплата в България спада с една десета като дял от БВП, което нарежда страната ни на 88-мо място по минимални заплати.

В контекста на зеления преход Chancel (2022) изследва неравенството при емисиите на въглероден диоксид в периода 1990-2019 г. Chancel открива, че най-бедните 50% от световното население са отделили 12% от глобалните емисии през 2019 г., докато най-богатите 10% са отговорни за 48% от общите емисии. От 1990 г. най-бедната половина от световното население е отговорна само за 16% от ръста на емисиите, докато най-богатите 1% са отговорни за 23% от общия размер на емисиите. Докато емисиите на глава от населението на представителите на най-богатия 1% се увеличават от 1990 г. насам, емисиите от групите с ниски и средни доходи в богатите страни намаляват. Така, противно на ситуацията през 1990 г., 63% от глобалното неравенство в отделните емисии сега се дължи на разликата в емисиите на представителите на населението в рамките на държавите, а не на различия между държавите. По-голямата част от общите емисии от най-богатия 1% от световното население идва от техните инвестиции, а не от тяхното потребление.

От своя страна, Cederman и колектив (2022) изследват връзката между неравенствата между индивидите в една държава и гражданските конфликти. Данните на учените показват, че хоризонталните неравенства между политически значими етнически групи и държави като цяло могат да насърчат етно-националистически конфликт. Те откриват, че в обществата, където неравенствата в доходите са силно изразени, има по-голяма вероятност между представителите на богатите и бедните групи да възникне конфликт, отколкото в общества, където разпределението на богатството е сравнително равномерно.

Що се касае само до академичните среди, емпириката показва значителни различия между половете. Huang и колектив (2020) изследват тези неравенства, като за отправна точка на анализа си приемат, че жените са недостатъчно представени в повечето научни дисциплини и публикуват по-малко статии през цялата си кариера, а работата им е по-малко цитирана. Учените правят библиометричен анализ на академичните издания, преглеждайки публикациите на над 1,5 милиона автори, идентифицирани по пол, чиято издателска кариера е приключила между 1955 г. и 2010 г., обхващайки 83 държави и 13 академични дисциплини. Те откриват, че увеличаването на участието на жените в науката през последните 60 години е придружено и от

нарастване на различията между половете както в производителността, така и във въздействието. Данните показват, че макар мъжете и жените да публикуват със сравнима годишна скорост и да демонстрират еквивалентно въздействие за еднакъв обем работа, разликите в продължителността на кариерата и процента на отпадане обясняват голяма част от отчетените различия в производителността и въздействието по отношение на цялостната кариера.

Голям източник на неравенства между половете е заплащането за труд. По данни на Евростат за 2020 г. брутните почасови доходи на жените са били средно с 13,0% под тези на мъжете в Европейския съюз (ЕС) и с 14,1% в евро зоната (EA-19). Най-ниската разлика в заплащането се наблюдава в Люксембург (0,7%), а най-високата – в Латвия (22,3%). В България жените изкарват средно с 12,7% по-малко от мъжете. Разгледано по сектори в икономиката, единствено в строителството жените в България получават по-високи заплати от мъжете, което вероятно се дължи на по-високото образование на представителите на нежния пол в сектора. Данните на Евростат показват, че през 2020 г. по-голямата част от държавите от ЕС регистрират по-висока разлика в заплащането на жените и мъжете в частния сектор, отколкото в публичния сектор. Разликата в заплащането на жените и мъжете варира в частния сектор от 8,5 % в Белгия до 22,6 % в Германия, а в публичния сектор – от 0,6% в Полша до 18,4% в Латвия. В България картината е обърната, като в публичния сектор жените са заплатени с 14,3% по-ниско от мъжете, а в частния сектор тази разлика е от 12,3%.

Съгласно Доклада за световните неравенства през 2022 г., издаден по Програмата за развитие на ООН, средно един възрастен печели 16 700 евро, изчислено по паритет на покупателна способност (23 380 щатски долара по ППП) на година през 2021 г., а средните спестявания на един възрастен са 72 900 евро (102 600 щатски долара). Но в същото време както между, така и вътре в държавите се забелязват сериозни неравенства. Най-богатите 10% от световното население към 2021 г. получават 52% от световния доход, докато най-бедните 50% от населението печелят 8,5% от него. Средно доходите на индивид от първите 10% са 87 200 евро (122 100 щатски долара) годишно, докато индивид от най-бедната половина изкарва по 2800 евро (3920 щатски долара) на година. Докладът още показва, че неравенствата в доходите варират значително в различните

региони, като най-малки неравенства се забелязват в Европа, а най-големи – в Близкия изток и Северна Африка. В Европа делът на приходите на най-богатите 10% е около 36%, докато в Близкия изток и Северна Африка той достига 58%. В Източна Азия най-богатите 10% изкарват 43% от общия доход, а в Латинска Америка – 55%. Според данните от доклада, през 2021 г. в България най-богатите 10% са получавали 42% от общия доход, докато най-бедните 50% са изкарвали само 16,7%.

Глобалните неравенства в богатството са дори по-изразени от неравенствата в доходите. Най-бедната половина от световното население почти не притежава никакво богатство, държейки само 2% от световното такова. За разлика от тях най-богатите 10% от световното население притежават 76% от световното богатство. В България най-богатите 10% притежават 58,7% от общото за страната богатство през 2021 г., а в ръцете на най-бедните 50% се намират едва 4,8% от общото богатство.

Данните от доклада показват, че макар неравенствата в националните граници на повечето държави да са се увеличили, през последните две десетилетия глобалните неравенства между страните са намалели.

Разликата между средните доходи на най-богатите 10% и най-бедните 50% в световен мащаб е спаднала до малко по-малко от 40 пъти. В същото време неравенствата се увеличават значително в рамките на държавите. Разликата между средните доходи на най-богатите 10% и най-бедните 50% в национален мащаб се е удвоила – от 8,5 пъти на 15 пъти.

Друга характерна черта на съвременните неравенства е, че в последните 40 години страните като цяло са станали по-богати, но техните правителства обедняват. Делът на богатството, държано от публичните власти, е близо до нула или отрицателен в богатите страни, което означава, че цялото богатство е в частни ръце. Тази тенденция се засилва от кризата вследствие на COVID-19, по време на която правителственият дълг бе увеличен средно с 10 – 20% от БВП, основно от частния сектор. Това влияе върху рентабилността на държавите и поставя под риск социалните политики.

Докладът за световните неравенства за 2022 г. дава и оценка на неравенството между половете в глобалните доходи. Според данните жените получават средно 35% от общите доходи от труд в сравнение с близо 30% през 1990 г.

В своя доклад „Не е късно за мечти: достойно стареене на жените в България“ фондация „Солидарност в действие“ пишат, че в страните от ЕС, с изключение на Унгария, по-възрастните жени са средно по-бедни от по-възрастните мъже. По данните от доклада нивата на бедност за възрастните хора над 65 години в Естония, Латвия и Литва са приблизително два пъти по-високи сред жените, отколкото при мъжете. Рецесията в периода от 2008 до 2011 г. влошава условията на живот, особено за тези с най-ниски доходи, които предимно са жени. Като пример за това докладът посочва, че материалните лишения са се увеличили с 2 до 5% в Унгария, Гърция, Испания и Ирландия. В своя публикация от 2016 г. Институтът за пазарна икономика пише, че сред хората на 60 и повече години като бедни се характеризират 20% от мъжете и 29% от жените. Сред хората на 75 и повече години относителният дял на мъжете, живеещи в бедност, е 22,6%, а жените в тази възрастова група, живеещи в бедност, са вече 35,6%.

3. Заключение

В заключение, глобалните неравенства са сериозен проблем, който има много последици за икономическото и социалното развитие на света. Въпреки силния икономически растеж в много страни пропастта между богатите и бедните продължава да се разширява, което води и до икономическо напрежение.

Глобалните неравенства в доходите и богатството могат да засегнат много аспекти от живота, включително здравеопазване, образование, достъп до ресурси и способността за участие в политиката. Ето защо е важно да бъдат продължени усилията за намаляване на пропастта между бедните и богатите, за да се осигури по-справедливо и устойчиво бъдеще за всички хора посредством инструментите на икономическата политика – парични и фискални.

За постигането на тази цел е необходимо да се предприемат мерки на ниво държави, международни организации и обществото като цяло, включително данъчни реформи, подобряване на образованието и достъпа до здравеопазване и създаване на равни възможности, за да се осигури по-равномерно разпределение на богатството и да се подобри качеството на живот на всички хора по света.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Heathcote, J., Perri, F., & Violante, G. L. (2010). Unequal we stand: An empirical analysis of economic inequality in the United States, 1967–2006. *Review of Economic dynamics*, 13(1), 15 – 51.
2. Ilyas, M., & Siddiqi, M. W. (2010). The impact of revenue gap on economic growth: a case study of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 4(7), 1682 – 1687.
3. Muyeed, A., Barman, C. K. (2019). The Impact of Revenue gap on Economic growth: A case study of Bangladesh. *European Journal of Applied Business and Management*. Vol. 5 No. 4
4. Laitner, J. (2001). Secular changes in wealth inequality and inheritance. *The Economic Journal*, 111(474), 691 – 721.
5. Niimi, Y., & Horioka, C. Y. (2016). The impact of intergenerational transfers on household wealth inequality in Japan and the United States (No. w22687). National Bureau of Economic Research.
6. Grabka, M. M., & Westermeier, C. (2014). Persistently high wealth inequality in Germany. *DIW Economic Bulletin*, 4(6), 3 – 15.
7. Korinek, A., Stiglitz, J. (2018). Artificial Intelligence and its Implications for Income Distribution and Unemployment, NBER working paper series, Working Paper 24174.
8. Seamans, R., Raj, M. (2018). AI, Labor, Productivity and the Need for Firm-Level Data, NBER working paper series, Working Paper 24239.
9. Mishel, L., Shierholz, H. (2011). The Sad but True Story of Wages in America, Economic Policy Institute, Issue Brief No.297.
10. Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*, Harvard University Press.
11. Oxfam (2020). Time to care: Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequalities Crisis. January 2020: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf>
12. Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G. et al. (2022). *World Inequality Report 2022*, World Inequality Lab wir2022.wid.world.
13. Mahler, D. G., Nishan, Y., Christoph, L. (2022). The Impact of COVID-19 on Global Inequality and Poverty. Policy Research Working Papers; 10198. World Bank, Washington, DC. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/38114> License: CC BY 3.0 IGO.
14. Bruni, M. (2022). Between-Country Global Inequality and Demographic Change. *Jurnal Ekonomi Malaysia* <http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2022-5603-04>
15. Lakner, C., Mahler, D. G., ; Negre, M., Prydz, E. B. (2019). How Much Does Reducing Inequality Matter for Global Poverty? Policy Research Working Paper; No. 8869. World Bank, Washington, DC. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31796> License: CC BY 3.0 IGO."
16. Walker, J., Martin, M., Seery, E., Abdo, N., Kamande, A., Lawson, M. (2022). *The Commitment to Reducing Inequality Index 2022*, Published by Oxfam GB for DFI and Oxfam International under ISBN 978-1-78748-932-5 in October 2022. DOI: 10.21201/2022.9325.

17. Chancel, L. (2022). Global carbon inequality over 1990-2019, *Nature Sustainability*, VOL 5, pp. 931 – 938, <https://doi.org/10.1038/s41893-022-00955-z>
18. CEDERMAN, L., WEIDMANN, N., & GLEDITSCH, K. (2011). Horizontal Inequalities and Ethnonationalist Civil War: A Global Comparison. *American Political Science Review*, 105(3), 478 – 495. doi:10.1017/S0003055411000207.
19. Bourguignon, F. (2015). *The Globalization of Inequality*, Princeton: Princeton University Press, <https://doi.org/10.1515/9781400885558>
20. Sparke, M., Levy, O. (2022). Competing Responses to Global Inequalities in Access to COVID Vaccines: Vaccine Diplomacy and Vaccine Charity versus Vaccine Liberty, *Clinical Infectious Diseases*, Volume 75, Issue Supplement_1, pp. S86 – S92, <https://doi.org/10.1093/cid/ciac361>
21. Ghose, A. K. (2004). Global inequality and international trade, *Cambridge Journal of Economics*, Volume 28, Issue 2, pp. 229 – 252, <https://doi.org/10.1093/cje/28.2.229>
22. Zanden, J., Baten, J., Peter, F., Bas, L. (2013). The Changing Shape of Global Inequality 1820-2000; Exploring a New Dataset. *Review of Income and Wealth*. 60. 10.1111/roiw.12014.
23. Huang, J., Gates, A.J., Sinatra R., Barabási, A.L. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proc Natl Acad Sci U S A*. 2020 Mar 3; 117(9): 4609 – 4616. doi: 10.1073/pnas.1914221117. Epub 2020 Feb 18. PMID: 32071248; PMCID: PMC7060730.
24. Eurostat. Gender pay gap statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
25. The World Bank (2022). *Poverty and Shared Prosperity Report*, <https://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>
26. LÜBKER, M. (2004). Globalization and perceptions of social inequality. *International Labour Review*, 143: 91 – 128. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00547.x>
27. Институт за пазарна икономика (2016). *Бедност и неравенства в България*, https://www.bednostbg.info/var/docs/reports/Poverty_Paper_IME.pdf

Част Първа

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ПРЕД ПАЗАРА НА ТРУДА И МЕХАНИЗМИ ЗА СПРАВЕДЛИВА АДАПТАЦИЯ

КЪМ СОЦИОЛОГИЧЕСКО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА В РЕГИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

Румяна Русева Желева¹

Институт по философия и социология при БАН

Abstract: *The focus of the analysis is on the interconnections of digitalization and regional development. Moving from the study of individual and socio-professional group differences to the research of various types of localities (big city, small town, village) with their typical social, economic and ethnic deficits the analysis aims at exploring the possibilities for reducing regional/territorial inequalities through digital transformation and application of information and communication technologies. The analysis is based on the interim research results of the first stage of the project „Digital divide and social inequalities: levels, actors and interactions“ (2021-2024/ Contract КП 06-Н55/16 of the Bulgarian Research Fund), implemented by a team of the Institute of Philosophy and Sociology within the Bulgarian Academy of Sciences.*

¹ Доц. д-р по социология в Института по философия и социология на Българска академия на науките (ИФС-БАН) в секция „Стратификация, неравенства, мобилност“; научни интереси в социология на труда и трудови пазари, устойчиво развитие, човешки ресурси и качество на труда, регионално развитие, социология на Европа.

Въведение

Анализът, представен в статията, се основава на междинните изследователски резултати от първия етап на проект „Дигитално разделение и социални неравенства: равнища, актьори и взаимодействия“ (2021-2024 г.), реализиран с финансовата подкрепа на фонд „Научни изследвания“ от екип на ИФС-БАН². Във фокуса на анализа е връзката между дигитализация и регионално развитие, като от изследването на личностните и групови различия и неравенства (изследователска цел на първия проектен етап) ще се премине през втория етап към изследване на зависимостта между типовете населени места с характерните за тях дефицити (социални, икономически, етнически и т.н.) и възможностите за намаляването на регионалните/териториалните неравенства чрез дигиталната трансформация, приложението и използването на информационните и комуникационните технологии.

През първия етап на проекта изследването имаше за цел да направи характеристика на различните възможности, произтичащи от дигитализацията, в зависимост от големината на фирмите (микро-, малки и средни), като се фокусираше върху сравнение на възможностите и на рисковете от въвеждането на дигиталните технологии за различни професионални групи (ИТ специалисти, работници от промишленото производство – т.нар. „сини якички“ и т.н.)

В рамките на проекта работната хипотеза на екипа е, че технологичната промяна е по-вероятно да доведе до възходяща мобилност за добре образованите млади хора с развити дигитални умения. Обратно, низходяща социална мобилност се очаква за нискоквалифицираните служители и работници и за тези, които са в последните години преди пенсиониране, както и за тези, чиито работодатели не са склонни да финансират допълнително обучение и преквалификация.

² Авторът е член на проектния екип, който включва учени от ИФС-БАН, СУ „Св. Климент Охридски“, УНСС и БСУ. Ръководител на проектния екип е проф. д-р Румяна Стоилова. Проектът е реализиран по Договор КП 06-Н55/16.

Въпреки тези два аспекта на хипотезата – позитивен за възходящата мобилност на добре образованите млади хора и негативен за низходящата социална мобилност на нискоквалифицираните работници и служители, изследователският екип се стреми да открие в рамките на проектните дейности и конкретните изследвания стратегиите, механизмите и възможностите за индивидуално, социалногрупово и/или общностно „откъсване“ от тази двойствена предопределеност на въздействието от дигитализацията.

Методологически бележки

За проучването на дигитализацията – нейните ефекти и въздействие върху местните социални актьори (на индивидуално равнище, както и за микро-, малките, средните и големите фирми) и другите заинтересовани страни (stakeholders) в проекта се използва методът „изследване на случай“ (case study). Методът се използва за целенасочено изучаване на социална група, случай или общност, като целта е да се разбере сложен въпрос или обект и да се обогати вече съществуващото познание от предходни изследвания. При изследването се извършва подробен анализ на ограничен брой събития или условия в техния контекст и взаимна връзка. Целта на използването на този метод в конкретния случай е да се тестват основните хипотези на настоящия проект и да се събере емпиричен материал за реализиране на предварително заложената цел на проекта: личностните и групови различия и неравенства в резултат от въвеждането и използването на дигитални технологии да бъдат проучени в контекста на различните населени места, за да се идентифицират възможностите за намаляване на регионалните неравенства чрез дигитализацията. Във фокуса на проекта са два района за планиране в България - Южен централен и Югоизточен, за които се прилага изследователският метод „изследване на случай“ (case study). За избора на тези два района има няколко основания. На първо място, регионите показват сходни характеристики по отношение на неравенствата в доходите и тяхното разпределение. Например коефициентът на Джини в избраните две области, които са централни (съответно Пловдив и Бургас), е между 32 и 35 за 2018 г. Чрез изследователските дейности

се търсят и проучват въздействията на неравенствата по доход, както и тези отвъд тях, в съответствие с типа на населеното място (голям град, малък град, село) и каква е тяхната свързаност с възможностите и бариерите, произтичащи от дигитализацията. Второто основание за избора на двата региона е, че в тях бяха идентифицирани вече съществуващи инициативи за сътрудничество между община Бургас, община Пловдив и СНЦ „Клъстер Тракия икономическа зона“. Предвидени са програми и възможности за финансиране като ReactEU, Интегрирани териториални инвестиции и Плана за възстановяване и устойчивост на Република България в сферата на индустриалните зони. Като изследователски дейности във всеки от районите са предвидени по три броя изследвания на случаи, съответно по един в различните населени места – село, малък град и голям град, като общо в двата района на планиране за целите на метода „изследване на случай“ ще бъдат направени четиридесет дълбочинни интервюта и шест фокус групи със социално-професионални групи³ и заинтересовани страни⁴. Следователно методологически изследването на всеки от случаите ще бъде обезпечено чрез комбинация от социологически техники и инструменти, включително анализ на документи⁵, количествени данни (DESI index, последната вълна на Европейското социално изследване и др.) и качествени социологически методи (интервюта, фокус групови дискусии).

Междинни резултати от първия етап

Сравняване на възможностите и на рисковете от въвеждането на дигиталните технологии за различни професионални групи, както и за различни типове предприятия (микро-, малки, средни и големи) беше в изследователския

³ Висококвалифицирани работници и служители (ИТ специалисти и други), така наречените „сини якички“ или работници в производство с по-ниска квалификация; общински и държавни служители; представители на бизнеса – малък, среден, самонаети и предприемачи.

⁴ Местни власти, НПО, образователни институции и медии в районите за планиране.

⁵ Кабинетно проучване (desk research) на съществуващата литература по проблема; анализ на материали, публикувани по темата в регионалните медии или в централните по теми от регионален аспект и социалните мрежи; анализи на политически документи – програми и стратегии.

фокус през първия етап. Специален интерес представляваха специалистите с образование и професионална реализация в сферата на информационните и комуникационните технологии (ИТ)⁶. В Европейския съюз 70% от предприятията отчитат липсата на персонал с подходящи цифрови умения като пречка за инвестициите, докато почти половината от населението на ЕС няма или има много ниско ниво на цифрови умения⁷. Липсата на достатъчно квалифицирани кадри в областта на ИТ остава сред най-големите проблеми пред дигитализацията в ЕС (European Digital SME Alliance 2021; European Digital Skills and Jobs Platform). Тъй като подобряването на основните цифрови умения на големия дял от европейските граждани е предизвикателство, появата на нови технологии като големи данни, интернет на нещата (IoT), както и киберсигурността пораждаат значителни и нови проблеми, недостиг на квалифицирани и в достатъчна степен обучени кадри и несъответствия в специализираните умения. Това важи с особена сила за МСП, които не могат да се конкурират с големите предприятия в привличането и задържането на оскъдните специалисти с образование и умения в областта на информационните и комуникационни технологии. В МСП се наблюдава сериозен недостиг на цифрови умения на всяко ниво. Без подходящи проекти и интервенции за подкрепа шансовете на МСП за преодоляване на тези дефицити изглеждат нищожни. В цитираните източници често се посочва, че инвестирането в учене през целия живот, повишаването и преквалификацията на предприемачите и служителите на европейско ниво и в страните членки е от решаващо значение за повишаване на производителността на европейските МСП през следващите

⁶ Съществуват множество определения за ИТ специалисти. Тук ще се ограничи до следното: Специалистите в областта на информационните и комуникационни технологии „провеждат изследвания, планират, проектират, предоставят консултации и подобряват системи за информационни технологии, хардуер, софтуер и свързаните с тях концепции за конкретни приложения; разработват свързаната с тях документация, включително принципи, политики и процедури; проектират, разработват, контролират и поддържат бази данни и други информационни технологии и системи, за да се осигури оптимална производителност, цялостност и сигурност на данните. [...] Обикновено хората с тази професия са завършили висше образование в продължение на три до шест години“. (Anderson, 2022, с. 7; превод на автора).

⁷ Тази тенденция се отбелязва в няколко поредни издания на European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) за 2019, 2021 и 2022 година например.

години. Към 2019 г. агенцията на ЕС Cedefop отчита недостиг на специалисти в областта на информационните технологии в 24 държави членки на ЕС въпреки официалните данни, показващи 51-процентния ръст на броя на специалистите по ИТ през последните десет години средно за Европа.

И в България ИТ специалистите остават сред най-търсените кадри на пазара на труда, а липсата на квалифицирани кадри в тази област продължава да бъде сериозен проблем, включително и за регионите (Димитрова, 2023; Eсоnотy.bg, от 09 януари 2023 г.). На българския ИТ пазар продължава съществуването на дисбаланс между търсенето и предлагането на кадри. Докато се увеличава броят на активно търсещите работа, България се оказва с най-голям ръст на заплатите в ЕС (над 16%, сравнено с 2022-а година). Кандидатите за работа в ИТ сектора остават в силната позиция, тъй като имат повече от един избор за ново работно място (пак там). Според данни на Българската асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) в ИТ сектора специалистите са над 50 хил. души, а през следващите години ще са необходими още 34 хиляди („Колко tech хора всъщност работят в България?“, публикувано на 22 февруари 2021 г.)⁸. Те ще са трудни за откриване според годишния доклад за 2022 г. на асоциацията поради факта, че държавните университети и академиите не произвеждат достатъчно кадри. А след като от години търсенето на такива специалисти надвишава предлагането, намаляването на новите отворени позиции не би било проблем. Затова и динамиката на пазара на труда в ИТ бранша не липсва и през 2023 г., въпреки че оставаме сравнително незасегнати от глобалните тенденции. През цялата 2022 г. не се наблюдават сериозни съкращения на работната ръка. Очакванията за 2023 г. са единствено за спад на разкриването на нови работни места, но не и намаляване на служителите. За сметка на това големите промени се наблюдават в това кои са най-търсените професионални позиции сред ИТ професиите (Димитрова, 2023). Въпреки посочваната от представители на ИТ сектора ненадеждност на статистиката относно броя на работещите в ИТ сектора и особено на равнището на районите за планиране и областите през първия етап на проекта, беше потвърдена тенденцията за недостиг и дори липса на ИТ специалисти

⁸ „Колко tech хора всъщност работят в България?“. Публикувано на 22 февруари 2021 г. Достъпно на: <https://dev.bg/digest/tech-people-working-in-bulgaria/>, отворено на 28.07.2023.

на регионално равнище („Колко tech хора всъщност работят в България?“, публикувано на 22 февруари 2021 г.). Например в Бургас през 2022 година се посочва, че 40 компании са стартирали работа в ИТ сектора, а свободните работни места в тях са повече от 350 (Георгиев, 2022)⁹.

Изследването по проекта показва, че са налице всички условия за възходяща мобилност както вътре в професионалната група на ИТ специалистите (по-висока позиция във фирмената организация; участие в професионални проекти, изискващи по-високи професионални умения и квалификация, по-високо заплащане), така и по отношение на териториалното разпределение. Интервюираните предприемачи свидетелстват за значителна разлика между възможностите на компаниите в София и тези, които оперират в другите части на страната, да се сдобият, но още повече да задържат квалифицирани кадри с ИТ образование и умения.

„Примери имаме много – които са много добри, напускат и отиват на по-високо платено място или емигрират“. (ИТ компания 2, до 10 заети)

Според интервюираните предприемачи от градове като Бургас и Ямбол „София е нещо като Мека на ИТ индустрията“. И ако в София все пак успяват да решат проблемите с липсата на достатъчно квалифициран персонал чрез „селектиране и привличане на млади специалисти без опит, които да бъдат обучавани от нас“ (ИТ компания 1, до 50 заети), то за предприемачите от провинциалните градове идва признанието, че наемат на работа „всеки, който дойде“ (ИТ компания 2, Бургас, до 10 заети) .

В потвърждение на горната констатация, направена в доклада на професионалната организация БАСКОМ, която подчертава липсата на ИТ специалисти заради проблеми с образованието им, което е недостатъчно или неефективно, дори неадекватно, интервюираните предприемачи в Бургас и Ямбол също свидетелстват за това. Относно образованието на ИТ специалисти в регионите предприемачите описват проблемите така:

„... през първите 4 – 5 години [завършилите университет] ставаха. С всяка година намаляваше коефициентът на полезно действие.“ (ИТ компания 3, до 10 заети)

⁹ Георгиев, П. (2022). Югоизточен дигитален иновационен хъб разкрива академия в подкрепа на работниците и бизнеса, събщи председателят му пред БТА. БУРГАС, 12.12.2022, 11:26.

Предприемачите извън София не са в състояние да организират сами фирмени обучения, особено когато са микро- или малки фирми (напр. до 10 или до 50 заети). Основната причина, която те посочват, е липсата на собствени ресурси. Често те очакват това да се направи „в София“ и „от големите“ (големи доставчици на информационна и комуникационна техника, други ИТ компании партньори и т.н.).

„Естествено, фирмите се отказаха от организиране на вътрешнофирмени обучения заради рязане на бюджети и всякакви такива работи“. (ИТ компания 2, до 10 заети).

Според интервюираните на регионално равнище и в случая на микро- и малки компании обучението и повишаването на квалификацията е въпрос на самостоятелно решение и действия на самия служител на компанията:

„С обучение за получаване на базови умения и много самостоятелна работа за повишаването и поддържането им на ниво...“

Тъй като и конкурентният натиск е по-малък, отколкото в София, самите предприемачи в Бургас не гледат на обучението и повишаването на квалификацията на персонала като на стратегия; по-скоро нещата се случват случайно, стихийно и по желание на самите служители, където, когато и ако е възможно изобщо:

„Който иска, ще участва. То е доброволно, не е задължително“.

Относно негативната хипотеза, проучването на дигиталните умения на работниците в промишленото производство (машиностроене) показва, че в социалната практика има значително по-добро развитие от очакваното. В проведената с така наречените „сини якички“ обширна фокус групово дискусия като значим общ извод от работниците беше формулирано, че „дигитализацията е навсякъде около нас“. Проведената дискусия емпирично онагледява теоретичната концепция относно технологичния напредък като един от главните стимули за развитие на дигитални умения, формулирана в доклад на Европейската комисия относно индекса на цифровата икономика и обществото (DESI) за 2020 година. Съвременната работна среда, която изисква все повече знания и умения в областта на информационните технологии, налага на работниците (често такива с ромски етнически произход, с незавършено средно образование и т.н.) необходимостта да развият своите дигитални умения. Все повече професии и изпълнителски длъжности в промишленото производство

(машиностроенето) изискват компютърни умения, като например познаване на софтуерни приложения, електронна поща, интернет и други. Последните данни относно интегрирането на цифровите технологии на равнището на ЕС обаче показват, че през 2021 г. само 55% от МСП имат поне основно ниво на внедряване на цифрови технологии. Най-значимите разлики са на равнището на отделните държави членки: така например, ако за Швеция делът е 86%, а за Финландия – 82% , то за България този процент е до 25%, като за Румъния той е 22%. За да бъде постигната целта на десетилетието на цифровите технологии, до 2030 г. поне 90% от МСП в ЕС трябва да имат основно ниво на интензивно използване на цифровите технологии. Основното ниво на цифрова интензивност означава, че предприятието използва поне 4 от 12 избрани цифрови технологии (като например използване на облак, софтуер за планиране на ресурсите на предприятието, изкуствен интелект, социални медии и онлайн продажби). Данните показват, че предприятията стават все по-цифровизирани, но използването на съвременни цифрови технологии остава ниско и варира в зависимост от разглежданата технология. Докато използването на облачните технологии достига 34% от предприятията в ЕС през 2021 г., усвояването на технологиите за анализ на големи обеми от данни и изкуствен интелект (ИИ) остава значително по-ограничено: само 8% от предприятията в ЕС използват ИИ (през 2021 г.) и 14% – големи обеми от данни (през 2020 г.). В съответствие с политическото споразумение за пътя към Цифровото десетилетие до 2030 г., поне 75% от предприятията трябва да използват технологии за ИИ, облачни технологии или работа с големи бази данни (DESI индекс 2021 и 2020). Ако сравним данните за интегрирането на информационните и комуникационни технологии с тези за нивото на дигиталните умения в страните членки, ще установим, че забавянето на дигитализацията в индустрията върви ръка за ръка с изоставането в усвояването на цифрови умения. Така например Финландия, Нидерландия, Ирландия и Швеция, които са най-напреднали по отношение на уменията, са и сред страните с най-голям дял на интегриране на ИТ в индустрията, докато Румъния и България са изправени пред значителни пропуски и по двата аспекта. Същевременно повечето работни места днес изискват цифрови умения – от основни до напреднали, т.е. недостиг на умения е основната пречка, която възпрепятства предприятията в ЕС да напреднат в цифровата икономика и дигитализацията на своите икономически дейности.

Примерът, който ние имаме по проекта, е от района на Ямбол. От него става ясно, че всъщност доколкото има технологичен напредък, който от своя страна да се превърне в стимул/двигател за развитието на дигиталните умения на работниците, то това се отнася до отделни фирми в района. Компаниите, виждайки нуждата от персонал със съответното (макар и елементарно) равнище на дигитални умения, правят всичко възможно работниците да се справят. Така например в една от компаниите, чиито „сини якички“ бяха интервюирани, свидетелстват за процес на интегриране на една от технологиите, които са белег за интензивно използване на дигитализацията, а именно за въвеждането на софтуер за планиране на ресурсите на предприятието, както и на такъв за отчет на изработените изделия. За да подготвят своите работници за интегрирането на дигиталните технологии в производството, компаниите развиват свои собствени стратегии и организират не просто вътрешнофирмени обучения, а изработват цели програми за справяне с недостига на цифрови умения. В конкретния пример, от компанията организират собствен учебен център, разработват и прилагат собствена менторска програма в самото производство, установяват сътрудничество с местната професионална гимназия по метода на германската дуална система и т.н. и вече в продължение на няколко години „поръчват“ ученици със съответните умения и квалификация, нужни за производствените нужди на фирмата. Нещата не са безоблачни и интервюираните представители на мениджмънта свидетелстват за продължаващи и допълнителни проблеми с персонала и квалификацията основно поради „дупки в образованието“ или „заради самите хора, защото те са си такива по рождение“, но е факт, че фирмата успява да набира персонал от местните общности и да се развива икономически успешно.

Заклучение

В рамките на първия етап на проекта всички резултати насочват към потвърждаване на формулираната работна хипотеза относно това, че технологичната промяна и въвеждането на дигиталните технологии довеждат до възходяща мобилност за добре образованите млади хора с развити дигитални умения. Това важи както за мобилността в социално-професионалните групи и по-специално за представените в анализа ИТ специалисти, но така също е твърде ве-

роятно да е в сила и за териториално-географското им разпределение, което се отразява на наблюдаваните по проекта райони за планиране. Първоначалните резултати от Югоизточен район (Бургас и Ямбол) сочат, че недостигът на ИТ специалисти там е обусловен отчасти поради много честото напускане на кадрите заради по-добри (относно заплащане, професионална реализация и развитие) работни места в София. Разбира се, през втория етап на проекта и предстоящите задълбочени изследвания на случаи тази „положителна“ хипотеза за въздействието на дигитализацията като възходяща професионална мобилност следва да се потвърди (или съответно отхвърли) с повече данни и достатъчно набрана информация. Голям изследователски интерес относно въздействието на дигитализацията на регионално равнище представлява формулираният „негативен“ аспект на работната хипотеза относно низходяща социална мобилност на нискоквалифицираните служители и работници. Имаме всички основания да смятаме, че когато работодателите са склонни да финансират допълнително обучение и преквалификация, усвояването на дигитални умения от така наречените „сини якички“ е възможно и ефективно за самото производство и за икономическата дейност на фирмата (например тя решава по този начин въпроса с недостига на персонал с подходящите умения). С други думи, на регионално равнище дигитализацията обуславя разработването и прилагането на фирмени стратегии за дигиталните умения. В по-нататъшните изследователски дейности предстои да се изясни доколко тези стратегии надхвърлят равнището и обхвата на фирмата и нейните цели и се превръщат в източник на положителни ефекти за района/областта/конкретното населено място и по какъв начин; кои са другите движещи сили на тези положителни промени и за кои социални групи става възможно да се повишат цифровите умения¹⁰. Тъй като според всички досегашни доклади за индекса DESI основните цифрови умения продължават да бъдат сериозно предизвикателство за българското население, а предприятията у нас все още срещат трудности при съчетаването на уменията, от които се нуждаят, с наличните компетенции и

¹⁰ Специално място ще бъде отделено на ролята на социалните партньори в изследваните населени места и на проекта им за проучване на дигиталните умения в икономическите дейности и предприятия в България и последвалото допълнително обучение, което да запълни констатираните дефицити от цифрови компетенции в съответните ключови професии.

умения на работната сила, то очевидно са нужни повече усилия от страна на всички заинтересовани страни. Увеличаване на броя на българските специалисти в областта на ИТ и преквалификацията на работната сила са от голямо значение, за да може България да се възползва от предимствата на цифровия преход. Някои стратегически действия включват подобряване на цифровите умения на работната сила в самите предприятия, но така също и на населението най-общо. Следва и двата аспекта да бъдат поставени като приоритет в политиките на България за цифрова трансформация. Европейският съюз чрез своите финансови инструменти (Европейския социален фонд, Плана за възстановяване и т.н.) продължава да предоставя допълнителна подкрепа за този процес на национално равнище. В краткосрочен план са необходими целенасочени и специфични политики за облекчаване на недостига на умения на работниците в предприятията и на нивото на NUTS2.

Във втория етап на проекта изследователският екип ще се стреми, освен към потвърждаване или отхвърляне на хипотезите, да установи също така какви са перспективите на средно големите предприятия извън София, доколкото на първия етап е ясно констатирана липсата на квалифициран персонал като проблем за микро- и малките фирми в населените места извън столицата. Доколко липсва интегрирана дигитална инфраструктура, която да поддържа и свързва различните дигитални решения в областния град и останалата част от региона? Според Европейската комисия това е често срещан проблем в малките и средни градове в Европа. Доколко е налична достъпна и бърза интернет връзка в целия регион? Еднакво ли е нивото на покритие с бърз интернет в целия регион? Доколко е налице централизиран подход и централизирана стратегия за развитие на цифровите технологии, което да предотврати дублиране на усилията и непродуктивно изразходване на ресурси на различните социални актьори в наблюдаваните райони, като фирмите, чиито усилия за повишаване на дигиталните умения на работниците биха останали напразни, ако не са подкрепени от другите заинтересовани страни? Отговорите на тези въпроси ще позволят да се направи заключението доколко България би могла днес да има по-добри резултати по отношение на дигиталните умения на работниците, и особено когато това се разглежда на равнището на отделните региони, ако беше се възползвала например по-ефективно от стратегията Smart specialization на ЕС и от други финансови инструменти на ЕС.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Anderson, J. (2022). "Europe needs high-tech talent". FEPS POLICY BRIEF JULY 2022.
2. Cedefop (2019). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 6: Vocationally oriented education and training at higher education level. Expansion and diversification in European countries. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 70. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/02004>.
3. Димитрова, Т. (2023). „Кои са най-търсените роли в ИТ сектора за първата половина на 2023 г. и какви промени се очертават в бранша до края на годината?“. Достъпно на: <https://dev.bg/digest/manpower-most-wanted-it-roles-in-it-sector-first-half-2023-dc03/>, отворено на 28.07.2023.
4. Economy.bg от 09 януари 2023: Ще продължи ли търсенето на ИТ специалисти със същите темпове и през 2023? - Economy.bg, отворено на: 28.07.2023.
5. European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) 2019. Налично на: Digital Economy and Society Index (DESI) 2019 | Shaping Europe's digital future (europa.eu), accessed: 28.07.2023.
6. European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) 2021. Налично на: https://e-gov.bg/wps/wcm/connect/e-gov.bg-18083/fdd5e1c8-478b-4f4a-9324-7c8c7019ac0f/DESI_2021__Bulgaria__eng_GPsM2sxJEgdM8YGNuPzjZOLsw_80475.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nTthYtG&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0, видно на 28.07.2023.
7. European Commission, Digital Economy and Society Index (DESI) 2022. Налично на: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022>, видно на 28.07.2023.
8. European Digital SME Alliance 2021. Digital Skills for SMEs: Challenges and Opportunities. Налично на: <https://www.digitalsme.eu/digital-skills-for-smes-challenges-and-opportunities/>, видно на 28.07.2023.
9. „European Digital Skills and Jobs Platform: project team starts work“, Налично на: European Digital Skills and Jobs Platform: project team starts work | Shaping Europe's digital future (europa.eu), видно на 28.07.2023.
10. Георгиев, П. (2022). Югоизточен дигитален иновационен хъб разкрива академия в подкрепа на работниците и бизнеса, събщи председателят му пред БТА. БУРГАС, 12.12.2022 11:26. Достъпно на: <https://www.bta.bg/bg/news/bulgaria/regional-news/oblast-burgas/375109-yugoiztochen-digitalen-inovatsionen-hab-razkriva-akademiya-v-podkrepa-na-rabotnici>; отворено на 28.07.2023.
11. „Колко tech хора всъщност работят в България?“. Публикувано на 22 февруари 2021. Достъпно на: <https://dev.bg/digest/tech-people-working-in-bulgaria/>, отворено на 28.07.2023.

ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ И НОВИЯТ ОБЛИК НА СЪВРЕМЕННИЯ ПАЗАР НА ТРУДА: РИСКОВЕ ИЛИ ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ТЪРСЕЩИТЕ РАБОТА ЛИЦА

Гл. ас. д-р. Камелия Петкова,

Институт по философия и социология при БАН

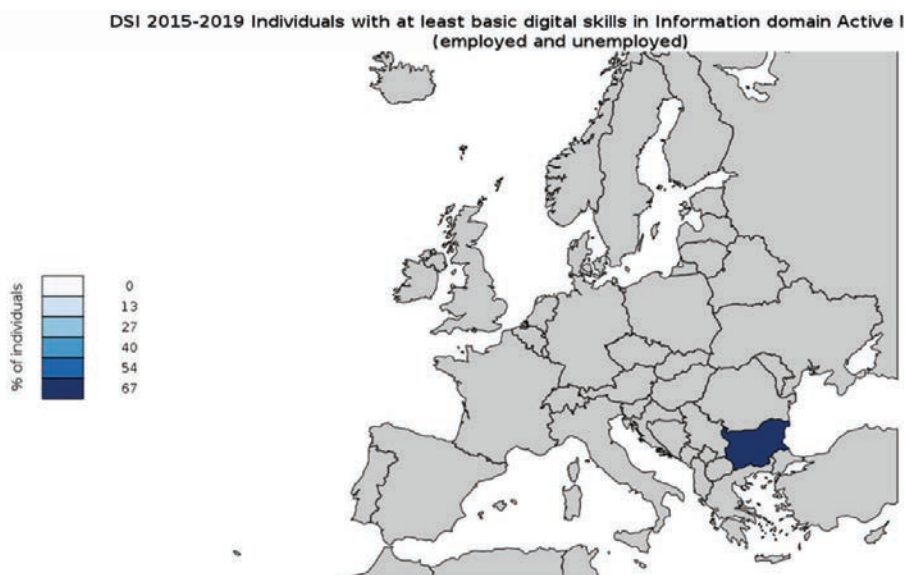
Abstract: *The report examines the benefits and risks of the introduction of digital technologies in today's labor market. A number of quantitative studies are available in the specialized literature, according to which digitization is entering the labor market at an increasingly rapid pace, which in turn imposes new requirements and skills on newly hired workers and employees. Based on the results of in-depth interviews and focus groups with unemployed persons participating in professional qualification courses, the main directions in the impact of digitization on the job search and finding process will be outlined. On the one hand, the risks caused by the introduction of new technologies are identified, and on the other hand, the perspectives and related challenges are presented, with the aim of making the modern labor market easier to implement.*

Key words: digital technologies, unemployed, digitization, benefits

Глобалният свят, в който живеем, масовото навлизане на информационните и комуникационни технологии във всички стопански дейности несъмнено променят облика на съвременния пазар на труда. Пандемията от COVID-19 радикално промени значимостта на дигиталните технологии за икономиката и за обикновения човек, търсещ или упражняващ даден труд. На фона на редицата предизвикателства, пред които е изправена Европа, през март 2021 г. Европейската комисия публикува съобщение до Европейския парламент и Комитета на регионите, в което представи своята визия, цели и пътища за успешна цифрова трансформация на Ев-

ропа до 2030 г. Налице са редица европейски документи, в които отчетливо е подчертано значението на дигиталните технологии за икономиката и пазара на труда. За България като страна членка на ЕС приоритетно стои на дневен ред въпросът за цифровизацията и необходимостта от притежаване на дигитални компетентности, които да способстват за една по-успешна реализация на търсещите работа лица на пазара на труда. Съгласно индекса на Европейската комисия за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI) за 2022 г. и по-специално в резултатите в областта на човешкия капитал, България значително изостава в сравнение с другите европейски страни от гледна точка на навлизането на дигиталните технологии. Делът на българите, които притежават дигитални умения над основните, е значително по-нисък от средния за ЕС (8% спрямо средната стойност за ЕС от 26%) (индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото, 2022 г. България:4).

Фигура 1. Активна работна сила (заети и безработни) с поне основни дигитални умения, индекс DESI 2015-2019



Източник:

[https://digital-agenda-data.eu/charts/maps-by-country#chart={%22indicator-group%22:%22ict-skills%22,%22indicator%22:%22i_dsk_i_bab%22,%22breakdown%22:%22empl_une%22,%22unit-measure%22:%22pc_ind%22,%22ref-area%22:\[%22BG%22\],%22time-period%22:%222019%22}](https://digital-agenda-data.eu/charts/maps-by-country#chart={%22indicator-group%22:%22ict-skills%22,%22indicator%22:%22i_dsk_i_bab%22,%22breakdown%22:%22empl_une%22,%22unit-measure%22:%22pc_ind%22,%22ref-area%22:[%22BG%22],%22time-period%22:%222019%22})

Регулярните проучвания на Евростат от изследването на бизнеса и потребителите показват, че съвременният пазар на труда в България страда от редица трудности, изразяващи се в структурна безработица, ниска производителност, дефицит и дисбаланси в уменията на работната сила, което ограничава потенциала за икономически растеж и развитие. За разлика от проблемите в ЕС, недостигът на подходящи кадри в България е сред основните фактори, ограничаващи производствената активност в индустрията. Същевременно е налице един парадокс, свързан с това, че работодателите, независимо от трудностите при намирането на работна сила с цифрови умения, не квалифицират кадрите си. Делът на предприятията у нас, осигуряващи обучения по ИКТ през 2020 г., е 7%, докато в ЕС той достига 20%. Проучването на потребностите на работодателите от

работна сила за 2022 г. показва, че „дигиталната компетентност“ е сред осемте ключови компетентности, определени от Рамката за ключови компетентности за учене през целия живот по Препоръката на Съвета на Европа и Европейския парламент: *общуване на роден език, инициативност и предприемачество, дигитална компетентност, умение за учене, обществени и граждански компетентности, общуване на чужди езици, математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки, културна осъзнатост и творчество.*

Фигура 2. Най-важните компетентности през 2022 г. според анкетираниите работодатели



Източник: Анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила (W1/2022), 2022:16

Значимостта на дигиталните технологии за съвременния пазар на труда са изведени и в проведеното през 2019 г. количествено социологическо проучване сред 550 български работодатели, в рамките на проект на Българската търговско-промишлена палата на тема: „Дигитални малки и средни предприятия (МСП) – стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките за дигитализиране на икономиката“, финансиран от оперативна програма „Добро управление“. Според цитираното проучва-

не употребата на дигиталните технологии е неизбежен процес, който от една страна съществено променя облика на съвременния трудов пазар, а от друга – предявява нови изисквания към работниците и служителите (в това число и към новоназначените). В най-голяма степен дигитализацията ще доведе до появата на нови професии (58% от отговорилите), ще стимулира потребността от постоянно обучение на служителите (58% от отговорилите), ще способства за намаляване на работните места заради внедряването на работи (32% от анкетираните) и ще промени отношението работодател – работник (18% от отговорилите) (Аналитичен доклад по проект „Дигитални МСП - стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките за дигитализиране на икономиката“, 2019:4).

Таблица 1. Отражение на дигитализацията върху трудовия пазар (в %)

	Относителен дял на отговорилите
Дигитализацията ще доведе до намаляване на работните места.	32%
Ще се появят нови професии.	58%
Ще е нужно работниците постоянно да се обучават.	58%
Коренно ще се промени отношението работодател – работник.	18%
Ще се въведе нов данък „Робот“.	3%
Не очаквам никакви големи промени.	7%

Източник: Аналитичен доклад по проект „ДИГИТАЛНИ МСП - стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките за дигитализиране на икономиката“, 2019:4.

Според отчетените резултати 60% от запитаните работодатели определят на високо ниво дигитализацията на своята компания. Същевременно висок дял от тях (38%) отбелязват, че са налице затруднения при намирането на персонал, който да има нужните дигитални умения, които да прилага в работния процес (Аналитичен доклад по проект „Дигитални МСП - стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките

за дигитализиране на икономиката”, 2019:8). Като възможна стратегия за преодоляване на този проблем те отбелязват включването на персонала в обученията по дигитална компетентност с оглед получаване на нужните дигитални знания и умения за упражняване на трудовата дейност.

Таблица 2. Намирате ли лесно персонал, който да отговори на дигитализацията на компанията Ви?

	Относителен дял на отговорилите
Да, служителите притежават добри дигитални умения.	15%
Да, намираме, но задължително лицето преминава през обучение.	39%
Не, срещаме трудности, защото лицата не отговарят на бъдещите тенденции.	38%
Не са ни нужни хора с дигитални умения.	8%

Източник: Аналитичен доклад по проект „ДИГИТАЛНИ МСП - стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките за дигитализиране на икономиката”, 2019:4.

При дискутирането на въпроса за това доколко дигиталните технологии носят рискове или перспективи за търсещите работа лица, следва да имаме предвид, че обществото е разнородно. То се разделя от една страна на тези, които разполагат с технически възможности, степен на образование и квалификация да упражняват дадена заетост посредством дигиталните технологии, и от друга – на онези, които поради липса на средства за закупуване на компютри и липса на достъп до глобалната мрежа нямат възможност да придобият дигитални компетенции, които да им осигурят една по-успешна реализация на пазара на труда. Все по-отчетливо се наблюдава едно дигитално разделение, което редица автори като М. Рагнедда изследват на три нива. Според него тези нива са, както следва:

- Достъп до дигитални технологии и притежаване на съответните технически устройства, както и достъп до интернет включеност (Ragnedda 2017:17);

- Наличие на определени дигитални умения, които дават възможност за едно по-добро и активно участие на трудовия пазар (ibid:17);
- Ползи от употребата на дигитални технологии, в конкретния случай в сферата на пазара на труда, за намиране на една по-добре платена заетост и удовлетвореност от упражнявания труд (ibid:17).

Резултатите от проведените дълбочинни интервюта през 2023 г. с безработни и работещи лица, представители на ромската и турска етническа общност, в рамките на проект „Дигитално разделение и социални неравенства: равнища, актьори и взаимодействия“, финансиран от Фонд „Научни изследвания“ към МОН, потвърждават в голяма степен казаното по-горе. Всички лица, с които разговаряхме, единодушно се обединиха около твърдението, че дигиталните технологии са предпоставка за една по-добра реализация на трудовия пазар, особено за онези, които са мотивирани да се самообучават и активно да търсят възможности за упражняване на добре платен труд. По думите на една млада жена във възрастовата група 29 – 35 г. от ромския етнос:

- *„Да имаш дигитални умения ти дава много възможности. Ако бях добра с компютъра, бих се пробвала да си намеря някаква работа, която да върша от вкъщи. Така ще мога да гледам децата си и да изкарвам пари за хляба“.*

Съществен въпрос, който касае първото ниво на дигитално разделение, е не толкова наличието на достъп до интернет и до дигитални технологии, колкото възможността да имаш устройство – като компютър например, който да ти даде възможност да се квалифицираш, да придобиеш или подобриш своите дигитални умения. В хода на провеждане на качествените проучвания на терен с представители на ромската етническа общност, в повечето случаи липсата на доходи и ниската степен на образование бяха идентифицирани като съществена пречка за пълноценно използване на възможностите на дигиталните технологии. И ако болшинството от интервюираните млади хора (10 лица) споделиха, че разполагат с интернет на своите мобилни телефони, то едва двама от тях разполагаха и с компютри, което само по себе си значително ограничава техните перспективи за една по-добра реализация на трудовия пазар:

- *„Аз не мога да си позволя да имам компютър и интернет въщи. Имам само мобилен интернет на телефона, но на него не мога да се науча да пиша и да пускам имейли. Моите дигитални умения са слаби, което според мен ще бъде сериозна пречка, когато реша да си потърся добре платена работа.“ (мъж от ромски етнос, безработен, на 35 г.);*
- *„Нямам компютър и не мога да работя на много от програмите, които учих преди време в училище. Знам, че са много полезни, за да мога да си намеря една хубава работа, която да бъде легална, с договор, а не така с даване на пари под масата. Искам да се науча, но, да ви кажа, нямам възможност. На телефона добре се оправям, но това не е достатъчно. Вече навсякъде искат да можеш да пишеш на компютър и да смяташ разни неща“ (мъж от ромския етнос, безработен, на 29 г.).*

Подобно мнение изказват и всички безработни лица, включени в курсове за професионална реализация по Националния план за действие по заетостта през 2022 г. , участвали във фокус група, проведена през 2023 г. Според курсистите от 4 обучителни курса липсата на домашен компютър сред голяма част от безработните все още е факт, който не се взема под внимание. Този незначителен на пръв поглед проблем се оказва много сериозен предвид това, че липсата на компютър води до лишаване от възможността лицата да повишат своята професионална квалификация, тъй като са принудени доброволно да се откажат от посещението на тези курсове:

- *„От моята група ми направи впечатление, че няколко дами нямат компютри въщи и нямат знания да работят на компютър. Това е проблем, защото тук имаме домашни, които трябва да подготвим впоследствие въщи, а когато нямаш компютър, няма как да стане това“ (безработно лице, участващо в курс „Административно обслужване“);*
- *„При нас също имахме в групата лица, които нямат компютър, и затова се отказаха да посещават курса, защото не могат да се подготвят и да си решат задачите, които ни дават (безработно лице, участващо в курс „Текстообработване“).*

Всички респонденти осъзнават важността на дигиталните технологии за намирането на желаната от тях работа. На въпроса „Смятате ли, че такива умения могат да ви помогнат в живота и/или в работата?“ получихме категоричен положителен отговор:

- *„Задължително, в днешно време това е задължително, за да можеш да си намериш работа. Всички около мен, цялото семейство и колеги смятат, че е много важно да притежаваш в днешно време дигитални умения. Най-подходящият начин за научаване според мен е от страна на работодателя да се организират някакви курсове, защото той може най-добре да прецени от какво обучение има нужда работникът, за да може по-добре да се справя в работата“*(жена от ромския етнос, работеща, на 40 г.);
- *„Моите родители са бедни и необразовани хора. Те нямат дигитални умения. Независимо от тях, аз и моята сестра успяхме да получим добро образование и да излезем от гетото. Дигиталните умения са ключ към успеха. Това са лично за мен. Благодарение на всичко, което знам и умея, аз успях да си намеря много хубава работа и успях да стана независима, а дори и да заделям пари за моите родители“*(жена от ромския етнос, работеща, на 25 г.);
- *„Не мога да си представя живота без дигитални технологии. На 19 г. съм и животът е пред мен. Искам да се реализирам успешно и затова правя всичко възможно да научавам нови неща и да се самообразовавам, като усвоявам знания за работа с нови програми. Интересно ми е, а пък и животът без технологии е немислим.“* (мъж от ромския етнос, безработен, на 19 г.).

Редица изследователи, като С. Фич и М. Рагнедда, дефинират като третото ниво на дигитално разделение именно извличането на ползи и офлайн изгоди от онлайн поведението си. Възниква въпросът: *Как търсещите работа лица се възползват от новите технологии за увеличаване на пазарните си шансове – за намиране на по-добре платена работа, за по-удовлетворяваща заетост, за карьерно и длъжностно израстване в организацията?*

Очевидно е, че сред безработните потребители на информационно-комуникационни технологии има такива, които успяват да извлекат значител-

но повече изгоди за себе си в сравнение с други, които имат минимален набор от познания и умения за работа в тази среда. По своята същност дигиталните технологии, с които живеем, предоставят от една страна множество възможности за самоусъвършенстване, а от друга – и за намиране на работа, която да удовлетворява изискванията на работника от гледна точка на заплащане и форма на заетост. В литературата са налице немалко индикации за това, че често пъти дигитализацията оцелява и засяга специфични социо-демографски групи, които по принцип имат по-нисък социален статус. Така например от изследванията на посещаемостта на MOOCs (Massive Open Online Courses) изглежда, че от тях се възползват хора, които вече имат високо образование (бакалавър или магистър) (Ichou, 2018).

Резултатите от проведените дълбочинни интервюта с представители на ромската и турска етническа общност потвърждават казаното по-горе. Получените данни изцяло потвърдиха тезата, че младежи с по-висок социален статус и степен на образование използват интернет за придобиване на умения, позволяващи им да упражняват по-добре платена работа, а дори и за намиране на клиенти, когато лицето има собствен бизнес или упражнява т. нар. „capital-enhancing“ дейности (Zillien & Hargittai, 2009). Ето какво сподели с нас един млад мъж от турски произход, на 19 г., със средно образование, по професия фризьор, имащ собствен фризьорски салон:

- *„Използвам интернет за разговори с приятели, но и за работа. Много хора от махалата ми пишат, за да си запазят час за подстригване, за боядисване, за разкрасяване. Търсят ме по Вайбър, защото е безплатно. Чрез интернет си организирам работата. Знам в колко часа имам ангажимент и колко клиенти ще мога да обслужа за деня. В ежедневието ми са нужни тези умения. Макар и, как да кажа..., базови, те ми осигуряват хляба...“* (мъж от турски етнос, работещ, на 19 г.)

Типичен пример в това отношение е също така и една млада ромка на 30 г., с висше образование, която по време на пандемията от ковид работи като копи-райдър:

- *„По време на пандемията работех за една чуждестранна фирма като копи-райдър. Предимството бе, че работиш от вкъщи и съ-*

щевременно можеш да се запазиш и да не се разболееш от страшния вирус. Работата бе добре платена и ми харесваше, само че фирмата закри офиса си за България и бях принудена да напусна“(-жена от ромския етнос, работеща, на 30 г.).

При по-нискообразованите или онези без образование ползата от дигитализацията е по-скоро невидима, тъй като в повечето случаи тези лица нямат дигитални умения и шансовете им за намиране на добре платена работа или реализация в професионален план значително намаляват. За тях дигиталните умения намират израз предимно във възможността за комуникация с близки и познати посредством интернет и дигиталните устройства:

- *„Използвам интернет и дигиталните технологии за разговори с моите близки в чужбина. Не знам как мога да си намеря някаква сваятна работа, тъй като не мога да пиша на компютър, а и нямам такъв. Моето семейство е бедно, нямаме пари за компютър, нямаме в махалата и интернет, а и да имаме, не знам къде да вляза, за да намеря това, което искам“ (мъж от ромския етнос, безработен, на 35 г.)*

Освен ползи от употребата на дигиталните технологии в ежедневието, резултатите от международното сравнително проучване на Евробарометър „Дигитални права и принципи“ идентифицират и някои рискове. На въпроса *„Какво ви тревожи най-много от гледна точка на нарастващата роля на дигиталните инструменти и интернет в обществото?“* получихме сравнително еднозначни отговори от страна на европейците и българите. Ако приоритет за 50% от европейците са притесненията, свързани с кибер атаки и киберпрестъпления като кражба или злоупотреба с лични данни, то за 50% от българите в най-голяма степен проблем е използването на лични данни и информация от компании или публични администрации. Висок е също така делът на европейците (53%) и българите (49%), които отдават голяма значимост и на безопасността и благополучието на децата.

Фигура 3. Какво ви тревожи най-много от гледна точка на нарастващата роля на цифровите инструменти и интернет във Вашето общество? (%)



Източник: Eurobarometer 518, 2021:11

Анализът на резултатите от проведените количествени и качествени проучвания показва, че дигиталните технологии както създават възможности, така също пораждат и неравенства в рамките на вече стратифицираната социална тъкан (Ragnedda, 2017). За част от определени социално-професионални групи тези технологии в повечето случаи способстват за увеличаване на техните пазарни шансове – за намиране на по-добре платена рабо-

та, за по-удовлетворяваща заетост, за кариерно и длъжностно израстване във фирмата. Налице са немалко индикации за това, че дигитализацията и ползата ѝ от гледна точка на реализацията на съвременния пазар остава минимална, особено за онези лица, които са с по-нисък социален статус, и по-конкретно представителите на ромската етническа общност. И ако за голяма част от тях достъпът до интернет не е проблем, в повечето случаи се констатира липси или ограничени дигитални умения, които значително ограничават перспективите им за една по-пълноценна реализация на трудовия пазар. В повечето случаи те са изправени пред дилемата да работят нискоквалифициран труд или да бъдат извън пазара на труда, в който все по-засилено навлизат новите технологии. За да бъдат привлечени, особено сега, когато все по-често на дневен ред ще бъде поставян въпросът за недостига на работна ръка в определени икономически сфери, е нужно да бъдат предприети насърчителни мерки както от страна на държавата, така също и от страна на работодателите, насочени към преквалификация и обучения по придобиване на дигитални компетенции.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Аналитичен доклад по проект „ДИГИТАЛНИ МСП – стимулиране приноса на МСП в реализирането на политиките за дигитализиране на икономиката“ (2019). Българска търговско-промишлена палата; налично на: <https://www.in-fobusiness.bcci.bg/content/file/DIGITAL_SME.pdf>
2. Анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила (W1/2022). Агенция по заетостта, 2022.
3. Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото, България (2022), с.3. [online]; налично на: <<https://www.mtc.government.bg/sites/default/files/desi2022bulgariaoverviewbgjulmzzy57n2so5dzpysxyu6488740.pdf> >
4. Gilster, P. (1997). Digital literacy. Wiley Computer Pub.
5. Special Eurobarometer 518. (2021). Digital Rights and Principles, p.11. [online]; налично на: <<https://www.europa.eu/eurobarometer>>
6. Ragnedda, M. (2017). The Third Digital Divide. A Weberian Approach to Digital Inequalities.
7. Pollack Ichou, R. (2018). Can MOOCs reduce global inequality in education? Australasian Marketing Journal (AMJ), 26(2), 116 – 120.
8. Zillien, Nicole & Hargittai, Eszter (2009). Digital Distinction: Status-Specific Types of Internet Usage. Social Science Quarterly, 90, 274 – 291.
https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_bg
[https://digital-agenda-data.eu/charts/maps-by-country#chart={%22indicator-group%22:%22ict-skills%22,%22indicator%22:%22i_dsk_i_bab%22,%22break-down%22:%22empl_un%22,%22unit-measure%22:%22pc_ind%22,%22ref-area%22:\[%22BG%22\],%22time-period%22:%222019%22}](https://digital-agenda-data.eu/charts/maps-by-country#chart={%22indicator-group%22:%22ict-skills%22,%22indicator%22:%22i_dsk_i_bab%22,%22break-down%22:%22empl_un%22,%22unit-measure%22:%22pc_ind%22,%22ref-area%22:[%22BG%22],%22time-period%22:%222019%22})

ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ И БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА – ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ И ПРОГНОЗИ

Доц. д-р Моника Моралийска,
Катедра „МИО и бизнес“, УНСС

Abstract: *The paper analyses the state of application of artificial intelligence technologies in EU enterprises and aims to determine the expected effects of its use on the future of work. The main economic effects of its application on employment are explored. Data from Eurostat were used for this purpose. Recommendations are made for measures to predict the effects of the application of artificial intelligence. The methodology includes: analysis and synthesis, induction and deduction, comparative analysis, analysis of statistical data, etc.*

Резюме: *Докладът анализира състоянието на приложението на технологии с изкуствен интелект в предприятията в ЕС и цели да определи очакваните ефекти от неговото използване върху бъдещето на труда. Изследват се основните икономически ефекти от неговото приложение върху заетостта. За целта са използвани данни от Евростат. Направени са препоръки за мерки за прогнозиране на ефектите от приложението на изкуствения интелект. Методологията включва: анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнителен анализ, анализ на статистически данни и др.*

1. Същност на изкуствения интелект (ИИ)

Не съществува общоприета дефиниция за изкуствения интелект, която да се прилага от всички страни или от международни организации.

Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD, 2019) определя системата за изкуствен интелект (ИИ) като машиннобазирана система, която може, за даден набор от дефинирани от човека цели, да прави прогнози, препоръки или решения, влияещи върху реални или виртуални среди.

Европейската комисия дефинира изкуствения интелект като „системи, които показват интелигентно поведение, като анализират своята среда и предприемат действия – с известна степен на автономност – за постигане на конкретни цели“ (European Commission, 2019).

Системите, базирани на ИИ, могат да бъдат изцяло базирани на софтуер, действащи във виртуалния свят (напр. гласови асистенти, софтуер за анализ на изображения, търсачки, системи за разпознаване на реч и лица) или AI може да бъде вграден в хардуерни устройства (напр. усъвършенствани роботи, автономни автомобили, дронове или приложения за интернет на нещата).

Според Европейския парламент изкуственият интелект може да бъде дефиниран като „способността на една машина да демонстрира способности, присъщи за хората – да разсъждава, да се учи, да планира или да твори“ (Европейски парламент, 2023а). Определени са два вида изкуствен интелект: 1) софтуер: виртуални асистенти, софтуер за разпознаване на изображения, онлайн търсачки, системи за разпознаване на реч и лица и 2) изкуствен интелект с физическа форма: роботи, автономни коли, дронове.

2. Изкуственият интелект в ЕС – цели, състояние, регулиране

2.1 Цели на ЕС в областта на изкуствения интелект

Като част от Механизма за възстановяване и устойчивост, държавите членки на ЕС са поели ангажимент да изразходват поне 20% от средствата в своите планове за възстановяване и устойчивост за дигитализация. Държавите в ЕС трябва да работят за постигане на целите за 2030 г., определени в програмата „Път към цифровото десетилетие“ от 2021 г.

По отношение на изкуствения интелект, подходът на ЕС към изкуствения интелект целú да стимулира инвестициите и ползването на технологии с изкуствен интелект, като същевременно се гарантира безопасното му и етично използване.

Основните точки в стратегията на Европейската комисия относно ИИ включват:

- Изграждане на европейска екосистема за ИИ, стимулиране на разработката и прилагането на изкуствен интелект в ЕС чрез подкрепа

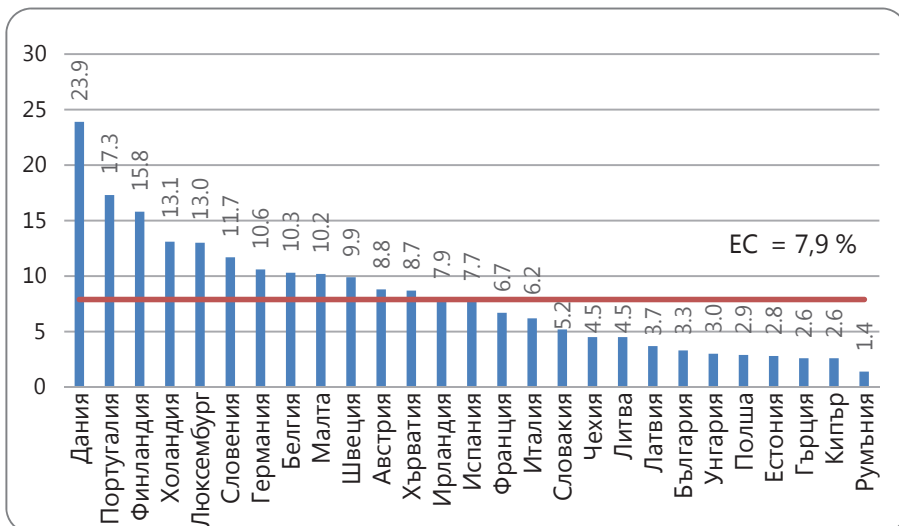
на научните изследвания, иновации, стандартизация и цифрова инфраструктура.

- Засилване на инвестициите в изследвания и развитие на технологии за ИИ, за да се конкурира ЕС с други държави, които развиват и прилагат тези технологии ускорено.
- Развитие на умения чрез образователни програми и обучения, които да подпомагат развитието на уменията на гражданите в областта на ИИ и киберсигурността.
- Подпомагане на предприемачеството, подкрепа на малките и средните предприятия и стартъпите, които разработват иновативни решения на базата на ИИ.
- Създаване на стандарти за етичното и отговорно използване на ИИ, защита на личните данни и защита на правата и свободите на гражданите.
- Подход към изкуствения интелект в обществената сфера: Европейската комисия се ангажира да насърчава и прилага ИИ в области като здравеопазване, транспорт, енергетика и други, с цел подобряване на живота на гражданите и оптимизиране на обществените услуги (European Commission, 2023).

2.2 Използване на изкуствен интелект от предприятията в ЕС

По данни на Евростат (Eurostat, 2023) през 2021 г. 8% от предприятията в ЕС са използвали технологии с изкуствен интелект. Това са 6% от малките предприятия, 13% от средните предприятия и 28% от големите предприятия в ЕС. Тази разлика може да се обясни например със сложността на внедряването на ИИ технологиите в едно предприятие, икономии от мащаба (т.е. предприятията с по-големи икономии от мащаба могат да се възползват повече от ИИ) или разходите (т.е. инвестициите в ИИ може да са по-достъпни за големи предприятия).

Фигура 1. Сравнителен анализ на страните в ЕС по показател „използване на изкуствен интелект (ИИ) в предприятията“, 2021 г.



Източник: Авторска разработка по данни на Eurostat, 2023

Сравнителният анализ на предприятията в ЕС, използващи поне една технология от областта на ИИ (Фигура 1), показва, че дялът на предприятията, използващи ИИ, варира между 1% и 24%. Най-висок дял е отчетен в Дания (24%), следван от Португалия (17%) и Финландия (16%), докато най-нисък дял е в Румъния (1%) и България, Естония, Кипър, Унгария и Полша (всички по 3%).

Изкуственият интелект не се ползва еднакво във всички икономически отрасли (Фиг. 2). През 2021 г. предприятията в сектора на информацията и комуникацията (с 25%) и в сектора на професионалните, научни и технически услуги (с 18%) са предприятията, които използват изкуствен интелект в най-голяма степен. Във всички други икономически дейности дялът на предприятията в ЕС, използващи ИИ, е под 10%. Този дял варира от 9% (в областите на предоставяне на електричество, газоснабдяване, климатизация и водоснабдяване) до 5% (в областта на транспорта и складирането, и в строителството).

Фигура 2. *Предприятия, използващи ИИ в ЕС, по икономически дейности, ЕС, 2021 г. (% от всички предприятия)*

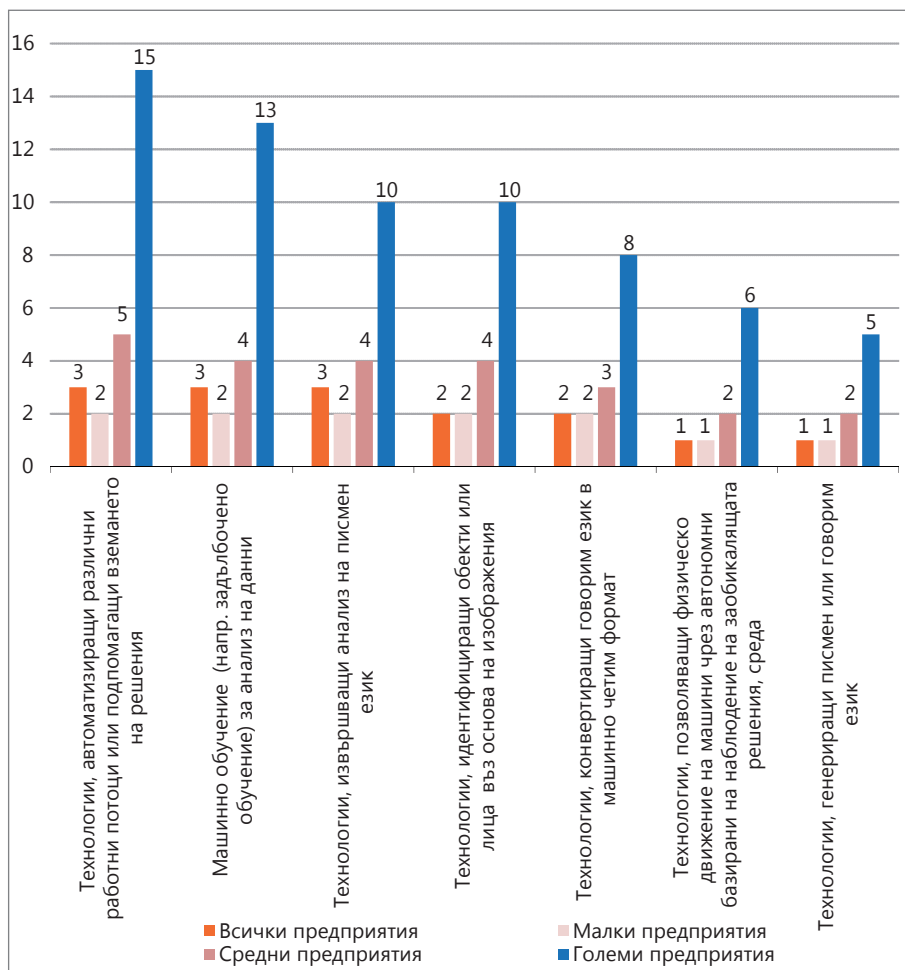


Източник: Авторска разработка по данни на Eurostat, 2023

Предназначението на изкуствения интелект, използван от предприятията в ЕС, е различно. Макар и с лека преднина са технологиите, използващи изкуствен интелект, които автоматизират работни потоци или подпомагат вземането на решения (напр. базирана на ИИ софтуерна автоматизация на роботизирани процеси), машинно обучение за анализ на данни, както и технологии, анализиращи писмен език. През 2021 г. всяка от тези технологии е била използвана от 3% от предприятията. През същата година около 2% от предприятията в ЕС са ползвали технологиите за изкуствен интелект, идентифициращи обекти или лица въз основа на изображения (разпознаване на изображения и обработка на изображения), и технологиите, преобразуващи говоримия език в машинночетим формат (разпознаване на реч). През 2021 г. 1% от предприятията в ЕС са ползвали технологии, позволяващи на машините да се движат физически,

като наблюдават заобикалящата ги среда и вземат автономни решения (напр. самоуправляващи се превозни средства), и технологии, генериращи писмен или говорим език (генериране на естествен език), Фиг. 3.

Фигура 3. *Предприятия, използващи ИИ в ЕС, по вид на технологията и вид предприятие, ЕС, 2021 г. (% от всички предприятия)*

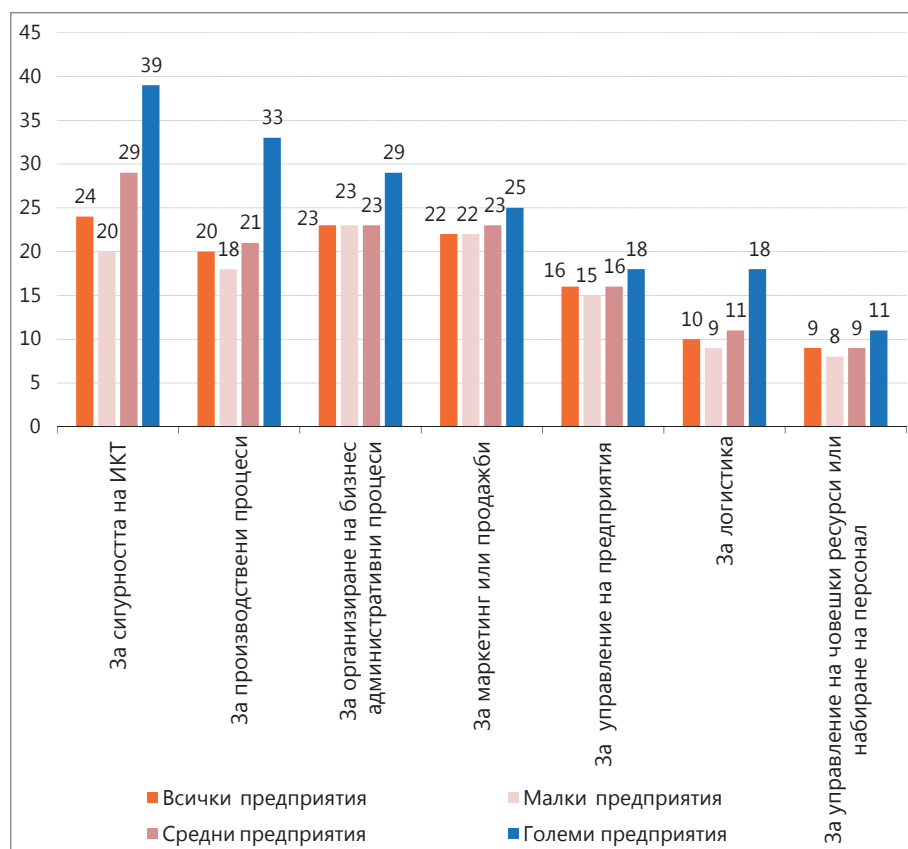


Източник: Авторска разработка по данни на Eurostat, 2023

През 2021 г. предприятията в ЕС са използвали софтуер или системи за изкуствен интелект с различни цели, а именно: 24% от предприятията са

използвали софтуер или системи, базирани на ИИ, за ИКТ сигурност (напр. използване на машинно обучение за откриване и предотвратяване на кибератаки), 23% – за организиране на бизнес административни процеси (напр. използване на машинно обучение за автоматизирано планиране, бизнес виртуални асистенти), а 9% са ползвали такива за управление или набиране на човешки ресурси (напр. използване на машинно обучение за предварителен подбор на кандидати), вж. Фигура 4.

Фигура 4. *Предприятия в ЕС, използващи софтуер и системи с ИИ, по предназначение на технологията и размер на предприятието, 2021 г. (% от предприятията, използващи поне една технология)*



Източник: Авторска разработка по данни на Eurostat, 2023а

Както е видно на фиг. 4, целите, за които предприятията използват софтуер и системи, базирани на ИИ, се различават в зависимост от техния размер. Най-голямата разлика между малките и големите предприятия е регистрирана при тези, които използват софтуер или системи, базирани на ИИ, за ИКТ сигурност (39% от големите предприятия и 20% от малките предприятия), следвани от тези, които ги използват за производствени процеси (33% от големите предприятия при 18% от малките предприятия), и тези, които са ги използвали за логистика (18% от големите предприятия при 9% от малките предприятия), Eurostat, 2023.

2.3 Регулиране на изкуствения интелект в ЕС

През април 2021 г. Европейската комисия предложи първата регулативна рамка за изкуствен интелект в света. Тя предвижда да се направи оценка и да се класифицират системите, използващи технологията, в групи според риска, на който са изложени потребителите. Системите с по-висок риск ще бъдат подложени на по-строги регулации. Парламентът прие позицията си по законодателния акт за изкуствения интелект на 14 юни 2023 г. и започна преговори със Съвета на ЕС по окончателния текст на законодателството. Целта е да бъде постигнато съгласие между двете институции до края на 2023 г.

Законодателният акт за изкуствения интелект налага изисквания към доставчиците и потребителите на системи с изкуствен интелект в зависимост от риска, свързан с конкретните системи. Всички приложения трябва да бъдат оценени, за да се определи подходът към тях. Групите „риск“, в които могат да бъдат класифицирани системите, използващи ИИ, са:

- Неприемлив риск. Това са системи, които се смятат за заплаха за хората и поради това ще бъдат забранени. Такива могат да бъдат: системи, които манипулират познанията или поведението на групи от хора: например играчки с активирани гласови функции, които насърчават опасно поведение на децата; системи, които оценяват и класифицират хората въз основа на поведение, социално-икономически статус или лични характеристики; системи за биометрична идентификация в реално време и от разстояние, например за лицево разпознаване.

Висок риск. Такива системи имат отрицателно влияние върху основни права. Те ще преминават през оценяване преди допускането им на пазара и през целия цикъл на използването им. В тази категория се включват: системи, които се използват в продукти, обхванати от законодателството за общата безопасност на продуктите (например играчки, самолети, автомобили, медицински апарати и асансьори); системи за биометрична идентификация и категоризация на хора; системи за управление на критично важна инфраструктура; системи за обучение и практически стажове; системи за назначаване на хора и управление на човешките ресурси; системи за достъп до основни услуги, предоставяни от частния сектор, и до обществени и социални услуги; системи за правораздаване; системи за управление на миграцията, предоставянето на убежище и контрола на границите; системи за оказване на правна помощ и консултации.

Генеративен изкуствен интелект. Генеративният изкуствен интелект като ChatGPT е способен да създаде различни видове съдържание (текст, изображения, видеоклипове). В такива случаи ще трябва да бъде ясно оповестено, че съдържанието е създадено с помощта на изкуствен интелект и ще трябва да бъдат изпълнени още някои изисквания за прозрачност.

Ограничен риск. Системите с ограничен риск ще трябва да отговарят на минимални изисквания за прозрачност. Това ще дава възможност на потребителите да вземат информирани решения. Например потребителите ще трябва да бъдат информирани, че влизат в контакт с изкуствен интелект и на тях ще им бъде предоставян избор дали искат да продължат да използват услугата (Европейски парламент, 2023b).

3. Основни ефекти от приложението на изкуствен интелект върху заетостта

Очаква се, че изкуственият интелект ще окаже значително влияние върху заетостта в различни индустрии. Въпреки че базираните на него технологии осигуряват многобройни предимства и подобрения, съществуват сериозни опасения относно потенциална загуба на работни места и значителни промени в работната сила.

Някои от основните начини, по които ИИ влияе върху заетостта, са следните:

- Автоматизация на работата. Технологиите, задвижвани от ИИ, като роботика и алгоритми за машинно обучение, позволяват автоматизиране на различни задачи и процеси. Тази автоматизация засяга работни места, които включват повтарящи се дейности, базирани на правила. Много сектори като индустриалното производство, въвеждането на данни, обслужването на клиенти и транспортните сектори претърпяват промени в резултат от автоматизацията.
- Загуба на работни места. Тъй като ИИ и автоматизацията продължават да се подобряват, определени професии остаряват или стават ненужни, след като бъдат заместени от роботи. Например автономните превозни средства могат да намалят нуждата от професионални шофьори, а задвижваните от ИИ чатботове заменят някои позиции за обслужване на клиенти.

Най-голяма загуба на заетост се очаква по отношение на административните роли и в традиционните роли в сигурността, фабриката и търговията. Анкетираният от Световния икономически форум организации от цял свят прогнозира 26 милиона по-малко работни места до 2027 г. в следните професии: регистрационни и административни роли, включително касиери и билетни служители; служители по въвеждане на данни, счетоводство, счетоводство и заплати; административни и изпълнителни секретари, движени главно от цифровизацията и автоматизацията (World Economic Forum, 2023).

- Създаване на работни места. Въпреки че ИИ може да измести определени работни места, той също създава и нови възможности за заетост и нови професии. ИИ изисква квалифицирани професионалисти за разработване, поддържане и подобряване на технологиите. В резултат на това се търсят все повече специалисти, работещи с обработката на данни, машинното обучение, изследванията на ИИ и етиката на ИИ. Тъй като възможностите и приложението на изкуствения интелект растат, заетостта в тази област също се увеличава поради голямото търсене на интелигентни машини във всеки сектор по света (Shaukat et al., 2020).

Световният икономически форум очаква широкомащабно нарастване на работните места в образованието, селското стопанство и дигиталната търговия. Очаква се работните места в образователната индустрия да нараснат с около 10%, което ще доведе до 3 милиона допълнителни работни места за учители в професионалното образование и преподаватели във висши училища. Очаква се работните места за специалисти в селското стопанство, особено операторите на селскостопанска техника, да се увеличат с около 30%, което ще доведе до допълнителни 3 милиона работни места. Предвижда се растеж в приблизително 4 милиона дигитално активирани роли, като специалисти по електронна търговия, специалисти по цифрова трансформация и специалисти по дигитален маркетинг и стратегии (World Economic Forum, 2023).

- Трансформация на заетостта и професиите. ИИ има потенциала да трансформира работните роли, вместо да ги елиминира напълно. Например той може да увеличи човешките способности, като подпомага вземането на решения, подобрява производителността и предоставя ценна информация.
- Нужда от повишаване на уменията и от преквалификация. Както и в процеса на дигитализация като цяло, внедряването на ИИ подчертава необходимостта от непрекъснато обучение и повишаване на уменията на работната сила. Служителите трябва да придобият нови умения, за да се адаптират към променящите се изисквания на работата и да останат адекватни на пазара на труда.
- Въздействие върху конкретни индустрии. Различните индустрии са повлияни по различен начин от внедряването на ИИ. Например секторът на здравеопазването вече внедрява приложения с ИИ в медицинската диагностика, докато финансовата индустрия използва ИИ за откриване на измами и оценка на риска.
- Икономически и социални неравенства. Въздействието на ИИ върху заетостта може да влоши икономическите различия, тъй като някои региони и групи може да се възползват повече от възможностите, свързани с ИИ, отколкото други. От решаващо значение е да се обърне внимание на тези неравенства и да се осигури справедлив достъп до подобрения, управлявани от AI.

Както вече беше споменато обаче, приложението на изкуствения интелект има и обществени последици, свързани с етични и морални съображения, поради което е необходимо неговото регулиране. Широкото използване на ИИ повдига етични въпроси, отнасящи се до поверителността, безпристрастността и сигурността. Обществото и най-вече институциите, вероятно на международно и световно ниво, трябва да отговорят на тези проблеми, за да гарантират, че изкуственият интелект се разработва и внедрява отговорно.

В обобщение, изкуственият интелект има потенциала да предизвика истинска революция в различни индустрии и най-вече да подобри тяхната производителност, но също така носи и предизвикателства, свързани със заетостта и въздействието върху обществото. Политиците и вземащите решения, както и бизнесът и обществото трябва да работят заедно, за да управляват тези промени, да насърчават приобщаващия растеж и да осигурят бъдеще, в което ИИ и хората могат да се допълват ефективно.

5. Очаквани приложения на изкуствения интелект в бъдеще

Дигиталните технологии се превръщат в критични за участието на хората в дейностите на образование и обучение, работа, здравеопазване, социални услуги, обществени услуги и търговски дейности. Заедно с тях, изкуственият интелект също се развива стремглаво. Европейският парламент (2023а) прогнозира широко навлизане на технологиите с изкуствен интелект в следните области:

Здравеопазване – използване на възможностите на изкуствения интелект за анализ на големи обеми от данни и за подобряване на диагностиката. Например вече има програма, която отговаря на спешни повиквания за помощ и цели да разпознава симптоми на сърдечно заболяване по-бързо от оператор. Друг пример е съфинансираният от ЕС проект KConnect, който дава на хората възможност да търсят подходяща медицинска информация на много езици. Транспорт. Изкуственият интелект би могъл да подобри безопасността, скоростта и ефективността на железопътния транспорт и да направи възможно автономното управление на влаковете.

Промислено производство. Новите технологии и роботите могат да върнат индустриалното производство в Европа. Някои от потенциалните приложения са навременно предвиждане на нуждите от поддръжка и оптимизиране на веригите за доставка. Проектът SatisFactory, който е съфинансиран от ЕС, използва системи за сътрудничество и добавена реалност, за да повиши удовлетворението от работата в малки предприятия.

Производство на храни. Изкуственият интелект ще има важна роля за изграждането на устойчива система на производство на храни в Европа, тъй като технологиите ще се ползват за понижаване на нуждата от пестициди, изкуствени торове и напояване, ще увеличат добива и ще ограничат негативните последици върху околната среда. Например роботите биха могли да премахват плевелите и да намалят нуждата от хербициди. Много ферми в ЕС вече използват технологии за следене на движението, температурата и храненето на животни.

Публична администрация и услуги. Чрез анализ на данни и разпознаване на модели технологиите с изкуствен интелект могат да предупредят навреме за опасността от природни бедствия и за подготовка и намаляване на щетите.

В допълнение на позитивните ефекти от приложението на изкуствен интелект, не бива да се пропускат и негативните такива. „Няма съмнение, че бъдещето на труда ще бъде разрушително (деструктивно), но не е необходимо да е анти-утопично“ (Malik et al., 2022). Malik et al. (2022) установяват значителни неблагоприятни ефекти от приемането на ИИ, а именно рискове за информационната сигурност, поверителност на данните, драстични промени в резултат на дигиталната трансформация и чувство за несигурност, назряващо в психиката на служителите. Интегрирането на такива технологии може да доведе и до повече сложност на работата и повишени нива на стрес. Това отрицателно въздействие на работното място обаче се съпровожда с различни ползи, свързани с повече гъвкавост и автономност, креативност и иновации, и цялостно подобряване на представянето на работното място.

Световният икономически форум (World Economic Forum, 2023) очаква нетно положително въздействие на ИИ върху заетостта през следващите пет години, т.е. повече работни места ще бъдат създадени, отколкото из-

местени. Очаква се анализът на големи данни, изменението на климата и технологиите за управление на околната среда, както и криптирането и киберсигурността да бъдат най-големите двигатели на растежа на работните места. Селскостопанските технологии, дигиталните платформи и приложения, електронната търговия и дигиталната търговия и ИИ се очаква да доведат до значителни сътресения на пазара на труда, като значителна част от компаниите прогнозира изместване на работните места в техните организации от ИИ.

6. Основни изводи и препоръки

Основният извод, който може да се направи от изследването дотук, е, че приложението на изкуствения интелект води до промени в професиите и заетостта, поради което следва да се правят изследвания и прогнози какво ще е бъдещото му отражение върху бъдещето на труда. Въпреки това прогнозирането на въздействието на изкуствения интелект върху заетостта е сложна задача и подлежи на несигурност поради динамичния характер на технологичния напредък.

Следват някои препоръки за мерки и действия за оценка и прогнозиране на въздействието на ИИ върху заетостта:

1. Да се анализират текущите тенденции, като се изследват индустрии или професии, където ИИ вече оказва влияние, и на тази база да се идентифицират модели.
2. Да се идентифицират силните страни и ограниченията на ИИ: ИИ се справя отлично със задачи, включващи разпознаване на образи, анализ на данни и повтарящи се дейности. Обратно, той все още се бори със сложните човешки взаимодействия, креативността и съпричастността.
3. Да се идентифицират рисковите категории длъжности и да се определят категориите длъжности, които са силно податливи на автоматизация поради техния повтарящ се и основан на правила характер, напр. работните места в производството, въвеждането на данни и някои административни роли.

4. Да се идентифицират допълнителни възможности за създаване на заетост и работните места, които ще се появят или увеличат поради интегрирането на ИИ в индустрии като науката за данни, инженерството на ИИ и сътрудничеството между човек и ИИ.
5. Да се оцени потенциалът за нарастване на работата, за увеличаване на човешките способности, вместо ИИ да ги замени изцяло. Много роли може да претърпят трансформация, докато хората и ИИ работят заедно.
6. Да се оцени скоростта на приемане на ИИ, тъй като по-бързото му възприемане може да доведе до по-значителни размествания на трудовия пазар в краткосрочен план.
7. Да се вземат под внимание икономическите и социалните фактори от приложението на ИИ – икономии на разходи, икономически растеж, но и загуба на заетост и потенциални политики за справяне на работната сила с прехода.
8. Да се направи регионален и секторно специфичен анализ, тъй като въздействието на ИИ върху заетостта може да варира значително според региона и индустрията. Някои сектори може да са по-интензивни на ИИ от други, което води до различни ефекти.
9. Да се включат експерти и заинтересовани страни, да се търси мнението на икономисти, експерти от индустрията, политици и представители на работната сила, за да се съберат различни гледни точки и прогнози.
10. Да се наблюдават напредъкът на ИИ и тенденциите на пазара на труда, за да се коригират направените прогнози и изготвените стратегии за ИИ, съответно.

7. Заключение

Очакванията са ИИ да окаже значително влияние върху бъдещето на труда в различни индустрии и професии. Въпреки че степента на влиянието му може да варира в зависимост от конкретния сектор, някои общи тенденции и ефекти включват: автоматизация на рутинни задачи, подо-

брено вземане на решения, създаване на нови работни роли, преквалификация и повишаване на уменията, предефиниране на индустриите и тяхната трансформация, което води до появата на нови бизнес модели и услуги, подобро обслужване на клиенти, увеличаване на човешките способности на работното място и подобряване на цялостната производителност, дистанционна работа и др.

Нарастващото приложение на ИИ ще изисква внимателно разглеждане на етичните и морални съображения и рискове, като трябва да се гарантира, че системите за ИИ са справедливи, прозрачни и отговорни.

Като цяло, бъдещето на работата с ИИ ще се характеризира както с предизвикателства, така и с възможности. За хората, бизнеса и правителствата ще бъде изключително важно да се подготвят проактивно за тези промени, за да използват пълния потенциал на ИИ, като същевременно се справят с потенциалните му недостатъци. Прогнозите за въздействието на ИИ върху заетостта не са сигурни и подлежат на промяна с развитието на технологиите, но въпреки това има нужда да се правят и анализират. От съществено значение е да се инвестира в образование, обучение и инициативи за повишаване на уменията, за да се подготви работната сила за променящата се работна среда. Правителствата и фирмите също играят решаваща роля за осигуряването на плавен преход и създаването на работна сила, която може да процъфтява в свят с ИИ.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Европейски парламент, 2023а. Изкуственият интелект: какво представлява и как се използва. Налично на: <https://www.europarl.europa.eu/news/bg/headlines/society/20200827STO85804/izkustveniiat-intelekt-kakvo-predstavliava-i-kak-se-izpolzva>. Отворено на 27 юли 2023 г.
2. Европейски парламент, 2023б. ЕП е готов да преговаря за правилата за безопасен и прозрачен изкуствен интелект. Налично на: ЕП готов да преговаря за правилата за безопасен и прозрачен изкуствен интелект | Новини | Европейски парламент (europa.eu). Отворено на 20 юни 2023 г.
3. European Commission, 2023. A European approach to artificial intelligence. Налично на: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence#:~:text=The%20EU's%20approach%20to%20artificial,ensuring%20safety%20and%20fundamental%20rights.&text=The%20way%20we%20approach%20Artificial,we%20live%20in%20the%20future>; отворено на 15 юли 2023 г.
4. European Commission, 2019. A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines. High-level Expert Group on Artificial Intelligence. Налично на: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>; отворено на 20 юли 2023 г.
5. Eurostat, 2023. Artificial intelligence by size class of enterprise. Налично на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_eb_ai/default/table?lang=en; отворено на 27 юли 2023 г.
6. Malik, N., Tripathi, S.N., Kar, A.K. and Gupta, S. (2022). Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations, *International Journal of Manpower*, Vol. 43 No. 2, pp. 334 – 354. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0173>
7. Shaukat, K., Iqbal, F., Alam, T.M., Aujla, G. K., Devnath, L., Khan, A. G., Iqbal, R., Shahzadi, I. and Rubab, A., 2020. The impact of artificial intelligence and robotics on the future employment opportunities. *Trends Comput. Sci. Inf. Technol*, 5, pp.50 – 54. <https://dx.doi.org/10.17352/tcsit>
8. OECD, 2019. Artificial Intelligence & Responsible Business Conduct. Налично на: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-and-artificial-intelligence.pdf>; отворено на 25 юли 2023 г.
9. World Economic Forum, 2023. The Future of Jobs Report. ISBN-13: 978-2-940631-96-4. Налично на: *The Future of Jobs Report 2023 | World Economic Forum (weforum.org)*; отворено на 15 юли 2023 г.

Част Втора

ДИАЛОГ И МНОГООБРАЗИЕ В БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА

ВИРТУАЛНО ОБЩУВАНЕ И ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ КАТО ПРЕДМЕТ НА КОМУНИКАЦИЯТА

Д-р Калина Пейчева,

Докторант, Университет по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ)

VIRTUAL COMMUNICATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A SUBJECT OF COMMUNICATION

Dr. Kalina Peycheva,

PhD student at the University of Library Studies and Information Technologies (UniBIT)

***Резюме:** Човек е създаден като социално същество и общуването е жизненоважно за него. С развитието на нови комуникационни технологии се подобряват и разнообразяват подходите на комуникация – множество платформи и социални мрежи, подпомагащи комуникацията и позволявайки контакт с целия свят, а днес вече и изкуствен интелект с чат ботове. Целта на изследването е да се акцентира върху необходимостта от общуване в лична среща, да се признаят позитивите на виртуалната комуникация, без която днес светът е невъзможен, да се обърне внимание на евентуални проблеми и нови подходи в комуникаци-*

ята чрез изкуствен интелект. Всички нови комуникационни технологии са в полза и улеснение на ежедневието и е задължение на всеки човек към самия него и към обществото да е в крак с тях, за да подпомогнем процеса на устойчиво развитие на обществото. Проведена е пилотна анкета в полза на реализиране на целите на изследването.

Summary: *Man is created as a social being and communication is vitally important for him. With the development of new communication technologies communication approaches are improved and diversified with the help of multiple platforms and social networks supporting communication and allowing contact with the whole world, and today already with the help of artificial intelligence with chat bots. The purpose of the research is to emphasize the need for communication in a personal meeting, to accept the positives of virtual communication, without which the world is impossible today, to pay attention to possible problems and new approaches in communication through artificial intelligence. All new communication technologies benefit and facilitate everyday life and it is a personal responsibility and toward the society to keep up with them in order to support the process of sustainable development of society. A pilot survey was conducted in order to achieve the objectives of the study.*

“Добрата комуникация е стимулираща като черно кафе – също толкова трудно е да заспите след такава.”
Ан Мороу Линдберг

Ще започна с въпроса „Има ли разлика между общуване и комуникация?“. „Общуване“ е разговарянето между хората, а „комуникация“ е споделяне на информация посредством технически канали. „В България и двете понятия се употребяват като синоними.“¹

Комуникацията се изследва от политолози, социолози, културолози и медийни специалисти като Роланд Букарт, Йохан Хьозинха, Бентеле, Бек, Бауман, а в българската литература – от Вирджиния Радева, Милка Бакър-

¹ Тахиров, М. Към философията на творчеството, Мултипринт, София, 2023, 978 954 362 435 5, 76.

джиева, Натали Генова, Снежана Попова, Васил Илиев, Николай Палашев, Тодор Петев, Мюмюн Тахиров. Всички те засягат различни проблеми и аспекти на комуникацията, приложени в медиите, публични институции, културата. Комуникацията е послание между хората лице в лице или индиректно посредством слово, мимика, жест.

Общуването е духовен императив на човешкото битие, духовно съдържание на всекидневието, чиято същност се изразява преди всичко в неговата функция да служи като устойчив механизъм за духовно и социално възпроизводство на личността и обществото. „До голяма степен личностните качества определят как човек комуникира със заобикалящия го свят, умее ли да разбира другите хора и ефективно да се самоизразява, има ли рационални представи за социалната си среда и как те се отразяват на контактите и разговорите му с другите хора. В този смисъл те определят една от основните интегрални характеристики на човека – неговата социална интелигентност.”² Тя предполага обмен на информация, взаимодействие и общуване.

Словесното общуване е взаимността, реализирана в условия на искреност, честност, емпатия и безстрашие, при което мисли се сблъскват с мисли и чувства в диалогична форма. Още Сократ и Платон дефинират, че общуването се реализира в диалогична форма³. Общуването спазва правилото за самосъхранение. Всеки опит за накърняване достойнството на събеседника или използването на стереотипи предизвиква отрицателна реакция. Важно условие за добрата комуникация е търпимостта към хората и възприемането на техните различия. Стремез в процеса на общуването е да се разбере събеседникът и да се създаде доброжелателна атмосфера. Комуникацията не е еднократно действие, тя е процес на взаимодействие и въздействие. Тя е възприятие, очакване, проява на изисквания. Общуването е първостепенна духовна потребност на човека и днес той и човечеството изпитват крещяща нужда от адекватно, красиво, ползотворно и обогатяващо общуване. Ефективната комуникация е

² Cantor, M., Kihlstrom, J. Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987.

³ Петрова, С. Сократ и изкуството на диалога, Милениум, 2016, 978-954-515-379-2.

проактивна, учтива, въображаема, иновативна, креативна, конструктивна, професионална, прогресивна, енергична, прозрачна и технологична.

Комуникацията се учи, развива и се подобрява. Разширяването на индивидуалното комуникативно пространство чрез различни информационни канали (медии, преса, нови комуникационни технологии и социални мрежи) многократно увеличава възможността за контакт между хората от различни страни, култури, професии, интереси и това предполага подобряване и развитие на **комуникативните умения** като изслушване, гъвкавост, уважение, способност за работа в екип, приятелски отношения, проява на интерес, намаляване на съпротивлението, изграждане на доверие и толерантност, разбиране на другия.

В общуването всеки разкрива много от себе си, защото чрез него се проявяват знания, интелект, емоционален статус и духовна култура. Общуването е отговорност – чрез него ние утвърждаваме принципи, задължения да се грижим както за себе си, така и за другите. Общуването предполага отговорност и заедност, които изключват безразличието към другия. Терминът „заедност“ се употребява все по-често от психолози, социолози и етнологии. „Всеки живее не просто за себе си, но и за другия, чрез другия, независимо дали другият съществува заради него.“⁴ В това общуване от първостепенно значение е „да се съхрани ценността на другия и да се запази неговата неповторимост и незаменяемост“⁵, което е основен принцип на межкултурния и в частност междурелигиозен диалог днес.

СЗО обяви начало на **КОВИД-19 пандемията** на 11.03.2020 г. Извънредната епидемична обстановка в България продължи с прилагането на различни ограничителни мерки до 04.2021 г. Всяка комуникация при КОВИД-19 беше от решаващо значение, независимо дали от правителство към хора, от медии към хора, хора към хора, лекар към пациент, в рамките на семейства и т.н. Започна отразяване на темата без прекъсване в реално време в социалните медии и дигиталните платформи. „Можем да дефини-

⁴ Радева, В. Убеждаваща комуникация и диалог, Св. Климент Охридски, 2014, 978 954 07 3669 3, с. 76.

⁵ Стаматов, Р. Психология на общуването, Хермес, София, 2006, с. 11.

раме „глобалната комуникационна ситуация“, създадена в резултат от КОВИД-19, като феномен на налагането на една единствена тема в медиите и публичната комуникация в световен мащаб и нейното доминиране в продължение на дълъг период, в случая повече от една година.”⁶ Дори двете световни войни не са постигнали подобно повсеместно налагане на една единствена тема в медиите на всички държави, но днес дигиталната медийна среда го направи възможно. По време на пандемията самотата бе посочена като един от най-сериозните проблеми. Изолацията сериозно тежеше на хората и особено на онези, които са екстравертни, по-емоционални и за които физическото общуване не може или трудно може да се замени с виртуалната комуникация. Да не говорим за това, че „самотата може да предизвика психичен дискомфорт, депресивни състояния, меланхолия, стрес, притеснения от различен характер и не на последно място – страх, чувство на застрашеност и безпокойство”⁷. Съветвани да носят покривала за лицето си и да спазват дистанция един от друг, хората намериха заместители на поздравите, жестовете и другите невербални знаци, които приемаха за даденост. Изражението на лицето сигнализира нашите мисли и емоции и повечето от нас станаха доста умели в разчитането на очите, за да разберат какво мислят и чувстват събеседниците им, защото дълго време това бяха единствените части на лицето, непокрити от маската. Маските правят невъзможно четенето по устните, те заглушават звуците и при покрито повече от половината лице е по-трудно да се дешифрират израженията на лицето. Приглушеният звук при маскирана комуникация повлиява качеството на речта и начина, по който се произнасят думите. Пандемията потвърди, че човек е социално същество – повече от всякога хората имаха нужда да споделят и обсъждат тревоги, емоции и да търсят подкрепа във всички нейни измерения основно и в даден период единствено чрез виртуална комуникация. Плюсоевете ѝ, като спестяване на време, избор на най-подходящ момент от деня и други, не могат да изпъкнат пред липсата на близкия контакт и жизнената необходимост от присъствието, в което емпатията и емоционалната подкрепа се чувстват

⁶ Серафимова, М. Особенности на публичната комуникация във връзка с КОВИД-19, rhetoric.bg.

⁷ Александрова, Н. Психология, Петко Венедиков, София, 2011.

в пълнота и най-искрено. Имаме нужда от близост, от допир, от чувството на общност и сплотеност. Социалните мрежи ни насърчиха и бяха мост помежду ни, направиха се контакти и приятелства между хора от различни краища на света, които споделяха своите трудности. И въпреки това негативите са налице – „екранни хора и деца”, т.е. пристрастени към екрана⁸, вече не търсят само комуникация, а гледат всичко, което им попадне. Специално за децата и тийнейджърите е пагубно – те все още нямат критична оценка към съдържанието и източника. Времето, което прекарват пред екрана, е повече от реалното време на общуване лице в лице. Това без съмнение ще доведе до нарушения в комуникационните им умения. Непознаването на социо-културни, икономически, психологически и здравни фактори може да застраши ефективната комуникация на всички нива. Днес политиките трябва да са насочени към привличане на вниманието на ученици и студенти с цел да намерим креативни начини на общуване, за да имаме хора в разговор и взаимодействие лице в лице. Ще повишим съпричастността и интеракцията, което е цел на съвременния диалог.

Виртуалната комуникация и изкуственият интелект влияят върху начините на комуникиране и върху очакваната поведенческа активност на хората. Дигиталното общуване стимулира социално свързване и води до промени в поведението и взаимоотношенията. Това показва и действителността, в която живеем от началото на новия век. КОВИД-19 пандемията подобри процесите и засили положителната стойност на виртуалното общуване, което така или иначе беше вече налично, популярно и удобно. За съжаление, освен позитиви то води своите негативи и промени в общуването и поведението, които смятам, че ще бъдат оценени най-рано след около 20 – 30 години, когато днешните 10 – 15 годишни младежи станат зрели хора и активни граждани на обществото. След появата на интернет в света се промениха връзките, възможностите за свързване и интензивността на отношенията между хората. По отношение на изкуствения интелект (ИИ) не трябва да забравяме, че това е един машинизиран свят на взаимодействие и интеле-

⁸ vezenkov.com

ракция, в който компютрите не разполагат с възможности като емпатия, състрадание и социална интерпретация.

Дигиталната комуникация е процес, при който се обменя информация между много хора и дори с много хора едновременно. В една идеална постановка тези комуникационни процеси биха протичали гладко и без изкривявания, но в реалността се наблюдават такива. Най-често срещаният вид изкривяване се нарича „семантично изкривяване“. То възниква, когато смисълът на съобщението се тълкува погрешно. Друг често срещан проблем е „синтактичното изкривяване“. Това се случва, когато съобщението не се разбира правилно, защото не е формулирано правилно. Синтактичното изкривяване освен на човешка некомпетентност често се дължи на изкуствен интелект, който коригира и предвижда думите вместо нас и изборът му е неподходящ. В допълнение се наблюдава и „граматично изкривяване“, което не е причинено от изкуствения интелект, коригиращ правописа, а от чиста неграмотност или от това, което най-силно ме притеснява: в дигиталната комуникация сякаш всички правописни и пунктуални грешки са позволени. Нещо, което понякога си спомням, е, че при писането на писма или бележки много държахме да са правилно и дори красиво написани, а днес се пише кратко, с изпускане на глаголи, не се довършват думите, използват се съкращения по подразбиране според темата на разговора, множество емотикони и картинки. Оправданието е бързано и изобилието от чатове, които текат паралелно. Притеснително е, че това просто става начин на общуване и според мен ще доведе до дефицит на комуникационна компетентност при директно общуване лице в лице отвъд несъвършенствата на емоционалната компетентност на общуването, която до този момент въобще не обсъждам.

Изкуственият интелект (ИИ) обикновено се разбира като способността на машините да имитират или подражават на човешкото поведение. В областта на комуникациите се използва преди всичко когнитивен ИИ, т.е. ИИ, който е способен да имитира човешкото поведение. ИИ е усъвършенстван и по-коректен спрямо дигиталната комуникация, водена от хора, защото заложената в него информация е от професионалисти. При него очакваните грешки са семантично и синтактично изкривяване.

Както при всеки друг вид комуникация, и дигиталната комуникация се подчинява на **основните правила и принципи на общуването**, които са допълнени в полза на особеностите ѝ:

- Бъдете ясни и точни. При дигиталната комуникация е особено важно да бъдете ясни и точни, тъй като невъзможността да говорите лице в лице лесно може да причини недоразумения. Затова се уверете, че формулирате съобщението си възможно най-ясно.
- Слушайте и четете правилно. Добрата комуникация винаги е двупосочен процес. Слушането е поне толкова важно, колкото и говоренето. Уверете се, че сте разбрали какво казва другият човек, преди да отговорите. Често недоразуменията се дължат на недобра интернет връзка – накъсване, забавяне.
- Запазете спокойствие. Лесно е да избухнете и да загубите самообладание в спор с някого. В дигиталната комуникация е още по-лесно и е по-важно да запазите спокойствие. Избягвайте да изпращате неприятни или обидни съобщения. Това само ще доведе до по-нататъшна ескалация на конфликта. При напрежение изчакайте и не бързайте да проявявате логорея на мисълта и писането само защото няма кой да ви спре от другата страна.
- Останете съпричастни. Бъдете чувствителни към нуждите на партньора си. Опитайте се да разберете какво иска да знае той или тя и се съсредоточете върху това в комуникацията си. Задавайте въпроси, за да получите обратна връзка и нови импулси – създайте съвършения диалог. Във виртуалната комуникация по-често се наблюдава това, че всеки от участниците просто изпраща съобщение след съобщение основно с ангажираност към самия него.
- Ежедневно тренирайте дигиталните си способности. Бъдете в крак с последните новости в дигиталния свят и тествайте нови комуникационни технологии и приложения. Това спомага за справяне с предизвикателствата в дигиталната комуникация и личностното израстване, както и възприемането на промените и различията в него. Благодарение на тренирането на дигиталните умения се развива толерантността у човек и той става все по-любознателен към света.

- Бъдете подготвени за критика и разнообразни предложения. Приемайте ги сериозно и преосмисляйте собствената си позиция. Бъдете готови да се промените, ако това има смисъл.

Виртуалната / дигиталната комуникация ще разделя на:

1. Виртуалната комуникация посредством съобщения – имейлите, SMS-ите, социалните медии и други онлайн услуги, които са станали незаменими в днешно време; и
2. Виртуалната комуникация посредством видео връзка.

Някои позитиви и проблеми на виртуалната комуникация:

1. Виртуалната комуникация посредством съобщения:

- Трудно съвпадение на разчитането на емотиконите от участниците, защото всеки използва собствени знаци за емоционално изразяване – това е семиотично изкривяване.
- Получаване на информация без активно участие в процеса на получаване.
- Поставяне на себе си на първо място – защото онлайн комуникацията ни позволява: да изберем времето, когато е удобно за нас; да negliжираме дадено съобщение, защото сега не сме в подходящото настроение за подобен разговор; да водим едновременно няколко разговора; да вършим други неща, докато участваме в писмената кореспонденция. Това са и плюсове, и минуси на този вид комуникация. Времето ще покаже ефекта от тези възможности.
- Научаваме се да отговаряме почти и само с изображения.
- Рисуваме да кажем повече, отколкото е нужно, защото личният контакт ни поставя рамки на по-високо уважение към събеседника и съобразяване с неговите чувства и реакции, а тук те не се разчитат. Често я използваме за изливане на собствените си емоции.
- Дигиталната комуникация е изключително полезна за подсещане, за кратки съобщения, за намиране на локации, но за емоционален разговор и за търсене на решения ѝ липсва пълнотата на истинския диалог.

- Положителна страна е възможността да получаваме и изпращаме по всяко време на деня информация от и към множество хора и източници, което улеснява както работния процес, така и личния живот.
- Висока скорост на информационен трансфер води до бърза комуникация с голямо количество хора, което е положително, а сред негативните последици са: намаляване на времето за мислене; претоварване на физиологическите възможности за установяване на когнитивни връзки в мозъчния комплекс от неврони; спадане на критичността, тъй като на индивида остава все по-малко време за сравняване и съмнение; увеличаване на броя на факторите, които определят вземането на решение, и това затормозява избора на поведенческа активност; разсеяност.
- Виртуалната комуникация ограничава чувството ни за свобода, понякога дори се наслаждава усещането за контрол.
- Едновременната комуникация на няколко линии носи стрес и напрежение поради невъзможността да се концентрираме в конкретна тема или в работата си. Изисква откъсване от мрежата за някакъв период от време. Не съм убедена, че новото поколение ще има воля да се откъсне от мрежата. Дали няма да е нов вид пристрастяване?!
- Съзнанието ни е разсеяно в мисли какво и на кого да не пропуснем да напишем нещо и то на момента, което води до тревожността, че не можем да отговорим на всички запитвания.
- Виртуалната комуникация ни позволява да потърсим информация в момента, в който имаме въпрос и нужда; да осъществяваме контакт със значителен брой хора от различни сфери на нашия живот и това ни дава спокойствие.
- Засипани сме от всякакви видове нежелани и несполучливи съобщения дори докато спим.
- Страдаме от разсейване – все повече и повече. Трудно събираме мисълта си и изказваме всичко, което трябва да съобщим, наведнъж, защото тази комуникация ни позволява непрекъснатата свързаност. Това е и улеснение в забързания свят, но е в ущърб на нашата мобилизираност.

- С всеки изминал ден става все по-явна социалната симптоматика на напрегнатост и претоварване: хората стават по-малко емпатични, отслабват връзките в тесния семеен и приятелски кръг⁹, нараства времето за виртуални контакти¹⁰ и т.н.
- Позволява да не се спазва етикет по отношение на присъствие и външен вид.

2. Виртуалната комуникация във видео връзка:

- Виртуалната комуникация във видео връзка е вид личен разговор, но липсва елементът на допир и контакт, изключително важни за човека. Трябва да сме благодарни на тази комуникация, защото в резултат на глобализацията и миграцията благодарение на нея милиони семейства са в контакт, баби и дядовци имат възможност да общуват с внуците си, което дава ценното чувство за принадлежност, независимо от възрастта.
- Понякога ни дава възможност да правим няколко неща, докато тече видео връзката, а това спестява време и дава усещането, че присъствате реално в конкретната динамика на деня. Видео връзката е несравнима с личния контакт, в който успяваме като хора да изразим обичта, вниманието и грижата си, гнева, обидата и да постигнем помирение понякога дори без думи, а само чрез физическата близост помежду ни. Но този вид виртуална комуникация е незаменима.
- Позитивно и уникално е, че тя позволява да се осъществи работен процес и консултация с колеги и различни професионалисти от всеки край на света и във всеки момент, при съобразен времеви диапазон.
- Компютърните игри в мрежа и социалното интерпретиране са възможност за формиране на групови взаимоотношения. Ясно се

⁹ Murad, Ahmed. Facebook understands you better than your spouse. The Financial Times, 12.01.2015 [cited 11.09.2019]. Налично на: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/3dfa397c-9a73-11e4-842600144feabdc0.html#axzz3P49GKHnj>

¹⁰ Евростат. Време, прекарано с медии, компютърни игри и подобни. [cited 11.09.2019]. Налично на: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tus_00screen&lang=en

вижда смесването на реален с изкуствен интелект. В мрежовите интернет игри, редом с конкурентните отношения, протичат виртуални срещи, водят се дискусии, провеждат се гласувания и т.н. Често участниците се срещат в реалността на конференции или лични срещи, което е възможност за разширяване на кръга от социални контакти и взаимоотношения.

Какво е изкуствен интелект (AI)? Един от начините, по които се възпроизвежда изкуственият интелект, е чрез използване на машинно самообучение. Машинното самообучение е метод за анализ на данни, който автоматизира изграждането на аналитичен модел и по този начин дава на машината способността да се учи от данните, които получава. Машинното самообучение се е развило от науката за разпознаване на модели и теорията за компютърно самообучение. Вместо да се налага да се пишат много правила от типа „ако..., то...“, машината се учи сама кои са важните правила и как да се вземат решения въз основа на тези правила. Много дълго време беше трудно машина да установи лицево разпознаване. В началото на 2000-те години изследователи решават да обучат алгоритъм, който да може да направи това, и така компютърът анализира всяко изображение и идентифицира важните черти в изображенията с лицата. Използвайки тази информация и правилата, които тя разработва въз основа на информацията, компютърът започва да маркира други изображения, които не са били предварително класифицирани от хората. Разпознаването на букви, написани на ръка, работи по същия начин, както и гласовото разпознаване или четенето на изображения на кредитни карти. ИИ се развива и усъвършенства много бързо.

Човешката когнитивност разполага с феноменална способност за откриване и създаване на логически връзки между различни съждения. Уникално за човека е, че комуникацията изпълнява изключително важна роля сред факторите, определящи персоналното и масово поведение. Изкуственият интелект се свързва със способност за абстрактно мислене и за генериране на причинно-следствени връзки относно проявите на средата. Той може да бъде дефиниран като способността на една машина да демонстрира умения, присъщи за хората – да разсъждава, да се учи, да планира или

да твори. Говорим за изкуствен интелект, когато технически системи получават данни (които са подготвени от човек или които набират сами), преработват ги и извършват действия, свързани с постигането на конкретна цел, и работят автономно. Някои технологии с изкуствен интелект съществуват от над 50 години, но в последните години бяха постигнати истински проби-ви благодарение на увеличената процесорна мощ, набирането на огромни бази данни и разработването на нови алгоритми. Прогнозите са, че той ще доведе до големи промени, дори до цялостна дигитална трансформация на обществото. Затова ИИ се превръща в приоритет за ЕС.

Важно е да осъзнаем, че човек винаги търси и намира решения на проблемите си. И тук вече започват въпросите по отношение на изкуствения интелект. ИИ в комуникациите е едно от най-важните достижения. Той позволява на машините да водят човешки разговори. Това може да бъде много полезно за компаниите, тъй като им позволява да спестят средства от служители за обслужване на клиенти например. ИИ в комуникацията е интересен и за частните лица и предлага нов начин за обмяна на информация. В бъдеще значението му ще продължи да нараства и той ще направи възможни много неща, които днес все още изглеждат немислими. Въпреки това ИИ в комуникацията все още не е съвършен, но вече е съществуваща и вълнуваща технология с голям потенциал. В бъдеще ИИ със сигурност ще продължи да се усъвършенства и още повече хора ще могат да го използват. ИИ може да създава съдържание, което е съобразено с точните нужди на потребителя. Наред с други неща, той може да показва съобщения или реклами, които са точно съобразени с интереса на получателя. Псевдоинтелигентните устройства – компютрите, които ИИ използва, не работят със съждения, а с данни, и не достигат до умозакljučения, а само до изчислителни резултати. Това ги превръща в добри изпълнителни комплекси, но в лоши и дори опасни интерпретатори и медиатори на социалната сфера на живота. От гледна точка не само на механизмите и машините, но и на комуникационните технологии, съвременните устройства за ИИ работят без надзор от човешката намеса и контрол все по-дълго време, тъй като стават все по-прецизни и все по-устойчиви на повреди.

Изкуственият интелект наподобява човешкото мислене и има способност към формиране на строги логически последователности. „При компютрите става дума не за мислене, а за опит за математизирано описание на дейността на човешкия мозък.“¹¹ „В когнитивната психология тази метафора за мисленето на ИИ е известна с определението „компютърна“, или по-точно „изчислителна“ метафора.“¹² „Изкуственото мислене в компютрите е проява на интелект, който принадлежи на създателя на записите, а не на компютрите.“¹³ Не знаем кога ново поколение компютри ще успее да симулира истинско човешко мислене.

ИИ е наличен, когато човек не открива къде има събеседник, ако комуникира срещу два компютъра, в единия от които разговорът се управлява от програма, а в другия се води от оператор. Макар и подобен на човешкото мислене, изкуственият интелект не комбинира съзнателно думи със смисъл. За сметка на това „хардуерът и софтуерът генерират огромни количества, невинаги смислена“¹⁴ информация, с която заливат потребителите. Поради огромния брой комбинации, все някъде смисъл и думи съвпадат и допускането е, че потребителите проявяват интерес предимно към такива съобщения. Проблемното разминаване е в бързината на тази своеобразна потребителска селекция. Човекът не е в състояние да възприема всички послания, генерирани или постъпили в личния му компютър и/или телефон, но интересът, който проявява личността към постъпващата информация, не отслабва. Компютрите не оперират с абстракции и не правят избор, а само разделят, оценявайки по критерии, заложили предварително от създателя на софтуера. По време на тази селекция, при сблъсък с параметър, който липсва в критерия, сложното псевдоинтелигентно устройство или спира, или подминава конфликтния

¹¹ Barnden, John A. Metaphor and artificial intelligence: Why they matter to each other. In: Gibbs, J.R., Raymond, W. (Ed.) The Cambridge Handbook of Metaphor and Thought. Cambridge University Press, 2008, pp 311 – 338.

¹² Разминаването идва от английското прилагателно *computing* (изчислителен), което напоследък в популярната реч се свързва повече с компютрите, отколкото със самата операция на смятането.

¹³ Turing, Alan. Computing Machinery and Intelligence. *Mind*, Oct. 1950, Vol. LIX, N 236, pp. 433 – 460.

¹⁴ James, W. *Psychology*. US: Henry Holt and Co., 1890.

елемент от множеството. Така компютърните предложения за активност блокират способността за изработване на решения и се ограничават в непробиваема и лишена от въображение клетка, чиито граници са определени и са във властта единствено на управляващия софтуера. Това подсказва, че ако съществуват опасности, прерастването им в заплахи зависи от хората. Зависи от посоката и размера на активността, която гражданското общество проявява спрямо разширяването на социалните отношения в киберпространството.

Редом с ползите, изкуственият интелект допуска и предпоставки за заучаване на безпомощност, за снижаване до опасни граници на критичността в мисленето, затруднява правенето на избор и вземането на решения. Всичко това позволява реализации на компютърно управляемо поведение. Последниците заплашват с изкуствено повлияване при оформяне на характера на съвременната личност, както и влияние върху отключване на психични разстройства, приучаването на личността към приемане на готови предложения, вместо към реално изработване на решения. Тези намеси в мисленето и поведението са твърде неприемливи за демократичните общества днес. „Въпреки популярната еуфория по всесилните компютри и интернет, мисълта, че комуникирането е само част от изкуствения интелект, звучи неприемливо, дори и за най-заклетите фенове на информационните технологии и постижения. Това противоречие очертава изкуствения интелект като предмет спрямо пространния обект на комуникацията.“¹⁵ Информацията става все повече, или поне се обменя по-често, и колкото парадоксално да звучи – това сякаш увеличава колебанието, пред което се изправя личността преди достигането до решение. Човешкият интелект е ключов за психиката и поставянето на неговите качества в условия на конкуренция рефлектира пряко върху ориентирането на индивида спрямо заобикалящата среда, като го предпазва и усъвършенства чрез опита.

¹⁵ Атанасов, Пл. Изкуственият интелект в контекста на онлайн комуникацията: предизикателство към принципа за безопасност, В: Медии и обществени комуникации, УНСС, Алма комуникация, 09.2019, ,бп 42, <http://www.media-journal.info/?p=item&aid=393>

Работна хипотеза

Виртуалната комуникация улеснява работния ден и обогатява личните взаимоотношения, но не може да замени разговорите и срещите ни лице в лице специално в личен план. Животът днес вече, а особено в бъдеще, е немислим без изкуствен интелект.

Цели на изследването

1. Да представи някои особености на виртуалното общуване и на изкуствения интелект, свързани с комуникацията.
2. Да изследва възрастовата динамика и влиянието на нивото на образование в степента на информираност по отношение на изкуствен интелект.
3. Да се акцентира върху необходимостта от личен контакт.

Метод на изследването

Настоящата статия се базира на данни от **пилотно анкетно проучване**. В срок от 10 дни 1 – 10.06.2023 г. са анкетирани общо 212 участници с българско гражданство, както следва:

- 36 ученици, от тях: 8 кл. (18): жени (Ж) – 9, мъже (М) – 9; и 9 кл. (18): Ж – 9, М – 9;
- 16 студенти: Ж – 8, М – 8;
- 43 учители: Ж – 27, М – 16;
- 36 медицински професионалисти: лекари (18): Ж – 9, М – 9; и дентални лекари (18): Ж – 12, М – 6;
- 51 анкетирани със средно образование: Ж – 36, М – 15;
- 30 анкетирани с висше образование: Ж – 17, М – 13.

Общо 212 анкетирани. От тях 36 ученици, 16 студенти, 51 със средно образование, 109 с висше образование. Анкетите са с 10 въпроса и са еднакви за всички, но за групата ученици и учители има допълнителен въпрос. Допълнителен въпрос има и за групата на медицинските професионалисти. Анкетата е приложена в приложението.

Резултати

1. Личният разговор и виртуалната комуникация са неделими компоненти на съвременното общуване.

2. Най-използваната социална мрежа е Viber, независимо от пол, възраст и образование.
3. Предпочитана форма на обмяна на професионална информация е имейл и Viber, като все пак възрастова група 65 + предпочитат личните и телефонните разговори.
4. Възрастова група над 46 г. използват Facebook и Viber/WhatsApp, за разлика от учениците и 18 – 35 г., които използват по-често Instagram и TikTok от Facebook.
5. По-голям е процентът на анкетираните, които искат да са в крак с новите комуникационни технологии, без значение от пол, но резултатът е повлиян от възрастта и образованието.
6. Анкетираните със средно образование, без значение от възрастта и пола, не са запознати с изкуствения интелект.
7. Всички анкетираните, запознати с Chat GPT, имат позитивна нагласа и смятат, че ще е полезен и/или ще го използват.
8. 100% от анкетираните ученици и студенти знаят какво е изкуствен интелект.
9. 100% от анкетираните ученици и учители избират присъствена форма на обучение.
10. 100% от медицинските професионалисти избират онлайн форма на провеждане на научни конференции и конгреси и прекарват по-малко от 1 час на ден в социалните мрежи.
11. 100% от анкетираните, независимо от пол, възраст и образование, избират личните срещи и разговори с приятели като предпочитан подход на комуникация пред виртуалното общуване.
12. 100% от анкетираните, независимо от пол, възраст и образование, отказват ИИ да замени учителите в училище и шефовете в работата.

Изводи

1. Комуникацията лице в лице е незаменима. Хората жадуват за близост и топлина, за срещи с приятели.
2. Промените, свързани с дигиталната комуникация и ИИ, се възприемат по-лесно сред младите, които растат заедно с новостите.

3. Животът днес е немислим без виртуална комуникация и без облекченията, които тя и ИИ ни носят в ежедневието.
4. Възрастта и образованието влияят върху информираността, познаването и използването на новите комуникационни технологии и ИИ.
5. Възрастта и образованието влияят върху избора на социална мрежа за комуникация.
6. Образованието в училище изисква присъствена форма, защото освен знания учениците придобиват комуникационни и социални умения, научават се на ред и уважение на авторитети.
7. Следдипломната квалификация се благоприятства от всички ползи на виртуалната комуникация и ИИ, които спестяват време, хотелски, транспортни такси и наем на зала. И все пак практически курсове не могат да бъдат проведени онлайн.

Препоръки

1. Без образование няма да има иновации и развитие. Необходимо е да се вложат усилия в образованието и новите комуникационни технологии.
2. Бъдещето принадлежи на ИИ и всеки един е отговорен пред себе си и обществото да е в крак с новите комуникационни технологии.
3. ИИ като приоритет на ЕС трябва да се приеме и адаптира във всяка сфера и ние трябва да съдействаме в този процес с цел устойчиво развитие на обществото.
4. Новите технологии и възможностите на виртуалната комуникация трябва да се използват с разум и с цел облекчаване на ежедневието ни.
5. Да опазим човечността и приятелството, да развием толерантността си, да зачеркнем предразсъдъците и да инвестираме в общуването помежду ни във всички възможни форми. Това е инвестиция в психично здраве и благополучие, радост и културно обогатяване.

Обсъждане на резултатите

Избрах да включа в анкетата ученици от 8 и 9 клас по две причини: първата е, че вече са достатъчно зрели деца, за да могат да имат качествена пре-

ценка; и второ, защото днешните 8 и 9 класове издържаха матурите си след 7-ми клас във време на ковид пандемия и подготовката им беше в условия на онлайн обучение. Убедена съм, че те най-адекватно могат да заявят коя форма на обучение – онлайн или присъствено – е по-подходяща и предпочитана.

Анализ на въздействието на пандемията КОВИД-19 върху предучилищното и училищно образование, извършено от Глобал Метрикс¹⁶ за УНИЦЕФ, отчита като най-голям проблем на онлайн обучението липсата на социален контакт и развитие на социалните умения. Учебният процес в дистанционна форма е оценен от учениците и родителите им като по-интензивен и довеждащ до повече зрителни смущения, умора и стрес в децата и учителите, а също и в родителите. Според анализа няма как да бъде заменена липсата на личен контакт. Тези данни съвпадат с резултатите от пилотната анкета и обясняват 100-процентната подкрепа на присъствената форма на обучение от ученици, учители и студенти.

Изследването на проф. Харизанова „Дигитализация на труда“¹⁷ показва, че „българските граждани проявяват интерес към е-услуги, като използващите е-услуги се отличават по ниво на образование, свързаност на ангажиментите на лицата с активно използване на информационни технологии (ИТ), наличието на предварителна подготовка, знания и умения за работа с ИТ, използването на интернет всеки ден; неизползващите е-услуги и интернет са предимно над 60-годишна възраст или с основно/средно образование; неизползването на е-услуги не зависи от пол и населено място на живот. Причини за неизползване на е-услуги са неизвестност за подобна е-услуга – 32,1%, липса на подготовка – 13,5%, липса на технически средства – 7,8%, бавен интернет – 5,4%“. Това изследване съвпада с резултати от проведената пилотна анкета, че възрастта и образованието оказват влияние върху времето, прекарано в интернет, избора на социална мрежа, както и върху предпочитания начин на обмяна на професионална информация.

¹⁶ unicef.org, Global Metrics Analysis, Въздействие на пандемията КОВИД-19 върху предучилищно и училищно образование – анализ на дълбочинни интервюта и изследване на отделни случаи.

¹⁷ Харизанова, О. Дигитализация на труда, В: Труд, жизнен стандарт и социална стратификация, сборник с доклади от годишната научна конференция, 28.6.2022, стр 69 – 80.

Резултатът на проф. Харизанова „бавен интернет“, макар и само 5,4%, предизвика учудването ми и използвах ChatGPT, като получих следната информация, че „България има висока скорост на интернет и отличен обхват в цялата страна, дължащ се на инвестираните подобрения в инфраструктурата с фиброоптична мрежа и развитие на 4G и 5G мрежа. Това позволява на живеещите на територията на България да имат достъп до изобилие от сайтове, онлайн платформи, дигитални услуги, медийни мрежи, онлайн магазини, стриминг услуги.“¹⁸ Всичко това улеснява виртуалната комуникация, позволявайки ѝ да протича безпроблемно, с характеристики на комуникация лице в лице, позволявайки да се използват бърз моментен превод в реално време, анализ на емоции и интелигентни чат ботове. Всички те правят виртуалната комуникация безпроблемна, персонализирана и интерактивна. Всички от анкетираните, които са запознати с ChatGPT, вярват, че ще го използват и че ще е полезен. Моят личен опит беше интересен, любопитен и ме изненада скоростта на набиране на информацията. Напълно съм убедена, че ще е полезен. Какво е ChatGPT? Това е чат бот, базиран на изкуствен интелект, разработен от компанията Open AI. Базира се на езиковите модели GPT-3.5 и GPT-4. В сравнение с предишни поколения чат ботове, ChatGPT използва подсилващо самообучение и самообучение с учител. На 30 ноември 2022 г. OpenAI предоставя на широката общественост достъп до прототипа. ChatGPT не е търсачка в интернет. ChatGPT не цели да даде точен отговор на въпроси, а оптимален отговор на база на оптимизационен алгоритъм. ChatGPT не разпознава значението на думите, а връща най-добрата следваща дума на база на предишните оптимални думи и опита си. Чат ботът различава нюанси и приема обратна връзка за подобряване както на текущите изходни отговори, така и на общия алгоритъм. Потребителите могат да дават обратна връзка и коментари, както и да оценяват качеството на отговора на всяка стъпка от разговора с бота. ChatGPT може да произвежда логически свързан текст на голям набор от теми. Качеството на изходния текст е толкова добро, че е трудно да се различи от написаното от човек.

¹⁸ ChatGPT 3.5, 16.6.23.

В началото на 2000 г. социалните платформи като Facebook, Twitter и LinkedIn водят до нова ера във виртуалната комуникация, позволявайки на индивидите от целия свят да се свързват помежду си, да обменят съдържание и да се обвързват в социални групи. Развитието на Skype и Zoom в средата на 2000 г. улеснява дигиталното общуване с видео връзка, пренебрегвайки географските разстояния. Приложения като WhatsApp, Messenger, Viber позволяват мигновено изпращане на съобщения, гласово съобщение, видео комуникация на всяко мобилно устройство, допринасяйки за удобството, споделянето на информация и локация между хората и различните устройства, както и подобряването на свързаността между хората.

ChatGPT подрежда по критерия „популярност“ в България следните форми на комуникация¹⁹:

1. Имейл - най-широко разпространения метод за лична и професионална кореспонденция в България;
2. Мигновени съобщения и приложения за чатове като Viber, WhatsApp, Messenger са популярни в България, позволявайки текстови и гласови съобщения, видео връзка, групови чатове и разговори и използване на стикери и емотикони, споделяне на мултимедия.
3. Видео конференции: Zoom, Teams, Skype са интензивно използвани за онлайн срещи, уебинари и виртуално съдействие. Позволяват връзка лице в лице, споделяне на екран и достъп до устройството.
4. Социални мрежи: българските потребители използват Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn. Те позволяват свързване с приятели и колеги.
5. Онлайн форуми и дискусии са популярни в България и на тях се задават въпроси, търсят се съвети и позволяват онлайн дискусии по изобилие от теми.
6. Гласовите услуги и видео разговорите стават все по-често предпочитани пред традиционния телефонен разговор сред българите.

По отношение на т. 6 и според резултатите от пилотната анкета има съвпадение: днес виртуалната комуникация е предпочитан начин на об-

¹⁹ Chat GPT 3.5, 16.6.23

щуване пред телефонния разговор, но виртуалната комуникация все още няма силата да замени личните срещи.

Пилотната анкета показва, че няма зависимост между възраст, пол и образование по отношение на нагласата да сме в крак с новите комуникационни технологии. Това е вътрешна необходимост и зависи от личния избор и потребност на човека.

Откриваме пълно съвпадение на класификацията, предложена от ChatGPT, и проведената пилотна анкета по отношение на: имейлът е предпочитаната форма за обмен на професионална информация, последвана от Viber. Днес Facebook и Instagram са широко използвани, като по-младите предпочитат Instagram. Допълнени от анкетираните в отговор „Други“ са Messenger, Skype, Zoom. Платформата Teams доби популярност по време на ковид пандемията и продължава да се използва от огромен брой потребители. Изследването от 2017 г. на Чечева потвърждава резултатите от проведената пилотна анкета: „В направеното научно изследване, в което участие взеха 40 лица между 20 и 55 години, се оказа се, че 77,5% от тях използват постоянно интернет, 15% са във виртуалното пространство само няколко часа на ден и 7,5% рядко посещават киберпространството, за да общуват. 80% от анкетираните жени и 75% от мъжете са постоянно в интернет. Messenger е най-предпочитаният формат за разговори, следван от Viber, WhatsApp, Skype, само 25% от участниците в изследването използват най-старата форма на общуване – електронната поща, и то предимно по служебни въпроси или за официална кореспонденция.“²⁰ Открива се съвпадение на резултатите, че имейл се използва за работа. В 2017 г. предпочитан е бил Messenger, а днес в 2023 г. предпочитан е Viber/WhatsApp, като все още широко се използва Messenger, а също и Skype. От проведената пилотна анкета се открива, че анкетираните на възраст 18 – 46 г. със средно образование прекарват всяко възможно свободно време във социалните мрежи – положение, както през 2017 г. Със сигурност възрастта, образованието и ангажираността през деня повлияват времето, прекарано онлайн. В подкрепа на това е и резултат от 100% от анкетираните медицински професионали-

²⁰ Чечева, В. Из научното изследване „Виртуалното общуване между мъжа и жената“, В. Чечева, гл. ас. д-р З. Ганева, БСУ, 2017 г.

сти, които прекарват под 1 час на ден в мрежата, а и на другите анкетиращи висшестепенни, за които преобладава отговор между 1 – 3 часа на ден. Ученици и среднисти прекарват най-много време в социалните мрежи.

„Преди няколко години се смяташе, че интернет е пространство само за самотници и маргинали, за хора, които трудно се вписват в социалната среда извън интернет. Наскоро направеното от мен и екип емпирично изследване обаче показва, че това е изкуствена територия, в която няма дискриминация по възраст, пол, социален статус, образователен ценз, пол, религия, раса. Или иначе казано интернет е егалитарно пространство. Освен всичко друго, в него хората разчитат на относителната анонимност и възможността да се разкрива само онова, което те желаят. Интернет позволява да се съхрани неприкосновеността и да се засили емоционалната близост и откритост. При онлайн общуването хората могат свободно да изразяват емоциите си, без да бъдат уязвими, могат да се влюбват, да бъдат искрени, да имат своя онлайн връзка, да имат свободата да избират кога и с кой да общуват.“²¹

Важно е да се отбележи, че популярността и употребата на виртуална комуникация зависи и варира според възрастта и демографията в България. По-младите по-бързо привикват с новите платформи, възрастните по-трудно сменят комуникационните си навици. Потвърдено е и от метричния анализ, направен за УНИЦЕФ: „учителите се адаптират по-трудно от децата към онлайн формата на преподаване“²². Дигиталната комуникация е част от ежедневието в България, но не може напълно да замести личните взаимоотношения. Тофлър пишат, че „днес е налице масов глад за общуване и социални контакти“²³, което се потвърждава и от проведената анкета. Хората сме социални, обичливи същества, пълни с емоции, които трябва да изразим в споделяне, и най-силен импакт има личният контакт от всички форми на взаимоотношения. В личните срещи разпознаваме и разчитаме най-добре израженията на лицето, езика на тялото и тона на гласа и така в пълнота

²¹ Чечева, В. Из научното изследване „Виртуалното общуване между мъжа и жената“, В. Чечева, гл. ас. д-р З. Ганева, БСУ, 2017 г.

²² unicef.org, Global Metrics Analysis, Въздействие на пандемията КОВИД-19 върху предучилищно и училищно образование – анализ на дълбочинни интервюта и изследване на отделни случаи.

²³ Тофлър, А., Тофлър, Х. Революционното богатство, стр. 342.

възприемаме емоциите и намеренията на събеседника, изграждането на доверие в/към него, изграждане на стабилни и дълготрайни връзки; позволява по-голяма ангажираност и съсредоточаване в разговора, липсва разсейване от екрана, лоша връзка, околни активности. Има важни компоненти на общуването, които е невъзможно да се реализират в текстовата форма на комуникация, независимо от нейната скорост. Личната среща води до изграждане на емоционална връзка, по-дълбока емпатия, съпричастност, разбиране, което не е така дълбоко изразено, както при виртуалната комуникация. Личното присъствие позволява да се развие по-силно и привързано чувство на принадлежност към дадена група. Тези връзки, социалната подкрепа и благополучие се изграждат по-трудно при виртуалната комуникация. Виртуална и присъствена комуникация са две форми на общуване, незаменими една с друга, и са напълно допълващи се. Затова и 90% от отговорилите казват, че двете форми са неделими за общуване с приятели. Идеалният баланс зависи от характера на човека, условията и обстоятелствата

Заклучение

„Когато бъдещите поколения хвърлят поглед назад към днешния ден, те вероятно ще оценят най-вече изключителните открития за света, направени от първото поколение на икономиката на знанието.“²⁴ Това е времето, в което живеем от последните 50 години назад.

Ние преживяваме емоцията от комуникацията и споделяната информация. Понякога дори я помним дълги години. Това се обяснява с факта, че общуването е „устойчива духовна връзка между хората, която оказва въздействие върху тях и когато не са един до друг.“²⁵ „Комуникацията има реторичен ефект – влияние върху мнение и ценности.“²⁶ Спомага за формиране и трансформация на убеждения и съответно на поведението. „Човек може да изрази себе си изключително с помощта на комуникацията. Себеизразяването и комуникацията са така тясно преплетени във всички форми на човешко-

²⁴ Тофлър, А., Тофлър, Х. Революционното богатство

²⁵ Тахиров, М. Към философията на творчеството, Мултипринт, София, 2023, 978 954 362 435 5, с. 73.

²⁶ Радева, В. Убеждаваща комуникация и диалог, Св. Климент Охридски, 2014, 978 954 07 3669 3, с. 15.

то поведение, че не е възможно да говорим за една от тях, без да се докосваме до другата. Може би те изобщо не съществуват в чист вид?²⁷ И е наистина точно така – личната и виртуална комуникация днес са неделими компоненти на общуването. От изключително значение е, че общуването е устойчива духовна връзка между хората. На човека му тежи самотата, той иска да общува с другите, доставя му удоволствие и му дава душевни сили. Човек се ражда, формира, расте и развива като социално и нравствено същество.

Днес все по-често се чуват обобщения, че на компютрите и мрежата принадлежи бъдещето, че те могат всичко – от управлението на автомобили, влакове и самолети, през лечението на хора, до правенето на новини и управлението на масовото осведомяване, но на този етап изкуственият интелект не покрива възможностите и качествата на човешката интелигентност, нито ги превъзхожда. Компютрите не проявяват интелект, а само симулират интелект. Това симулиране е твърде успешно и осигурява висок потенциал за успех при моделирането на технологични и социални процеси и така изкуственият интелект е възможен инструмент за намеса в комуникацията и общуването. Дигиталните ни компетенции ще станат толкова важни в бъдеще, защото все повече възлагаме на комуникацията на приложения, които работят с изкуствен интелект. Потребителите също трябва да се развиват, ако искат да използват ефективно възможностите в личен или професионален план. Без познавателните способности на хората всяка технология остава бездушна и взаимозаменяема.

Всеки от нас е отговорен пред себе си и пред обществото да се запознава с новите комуникационни технологии, защото те са предназначени да облекчават живота ни. В зависимост от възрастта и образованието хората следят с интерес, надежда и с доза притеснение развитието на изкуствения интелект, но все още предпочитат и разчитат на личните разговори и срещи, които са незаменими и изграждащи човека като личност с присъщите ѝ добродетели като емпатия и съчувствие.

Животът днес и в бъдеще е немислим без новите комуникационни технологии и техните възможности.

²⁷ Ласуел, Х., Шрам, У., Флор, М., Робъртс, Д., Маккуейл, Д., съставител д-р Радослав Бобчев, Комуникацията, Факултет по журналистика и масови комуникации, София, 1992, 1992954 8194 02 3, с. 6.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Александрова, Н. Психология, Петко Венедиков, София, 2011.
2. Атанасов, Пл. Изкуственият интелект в контекста на онлайн комуникацията: предизвикателство към принципа за безопасност, В: Медии и обществени комуникации, УНСС, Алма комуникация 09.2019, бр. 42, <http://www.media-journal.info/?p=item&aid=393>
3. Ласуел, Х., Шрам, У., Флор, М., Робъртс, Д., Маккуейл, Д., съставител д-р Радослав Бобчев, Комуникацията, Факултет по журналистика и масови комуникации, София, 1992, 1992954 8194 02 3, с. 6.
4. Петрова, С. Сократ и изкуството на диалога, Милениум, 2016, 978-954-515-379-2.
5. Радева, В. Убеждаваща комуникация и диалог, Св. Климент Охридски, 2014, 978 954 07 3669 3, с. 15, 76.
6. Стаматов, Р. Психология на общуването, Хермес, София, 2006, с. 11.
7. Тахиров, М. Към философията на творчеството, Мултипринт, София, 2023, 978 954 362 435 5, с. 73, 76.
8. Тофлър, А., Тофлър, Х. Революционното богатство, с. 342.
9. Харизанова, О. Дигитализация на труда, В: Труд, жизнен стандарт и социална стратификация. Сборник с доклади от годишната научна конференция, 28.6.2022, с. 69 – 80.
10. Чечева, В. Из научното изследване „Виртуалното общуване между мъжа и жената“, В. Чечева, гл. ас. д-р З. Ганева, БСУ, 2017 г.
11. Barnden, John A. Metaphor and artificial intelligence: Why they matter to each other. In: Gibbs, J. R., Raymond, W. (Ed.) The Cambridge Handbook of Metaphor and Thought. Cambridge University Press, 2008, pp. 311 – 338.
12. Cantor, M., Kihlstrom J. Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987.
13. James, W. Psychology. US: Henry Holt and Co., 1890.
14. Turing, Alan. Computing Machinery and Intelligence. Mind, Oct. 1950, Vol. LIX, N 236, pp. 433 – 460.
15. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tus_00screen&lang=en Евростат. Време, прекарано с медии, компютърни игри и подобни. [cited 11.09.2019].
16. Chat GPT 3.5, използван на 16.6.23.
17. rhetoric.bg, Серафимова, М. Особености на публичната комуникация във връзка с КОВИД-19.
18. unicef.org, Global Metrics Analysis, Въздействие на пандемията КОВИД-19 върху предучилищно и училищно образование – анализ на дълбочинни интервюта и изследване на отделни случаи.
19. www.vezenkov.com

Приложение:

Анкета - пилотно изследване

Пол: М Ж

Възраст: 14-15 г. 16-17 г. 18-24 г. 25-35 г. 36-45 г. 46-55 г. 56-65 г. над 65 г.

Образование: средно студент висше

1. Обичате ли да излизате с приятели?

А. Да Б. Предпочитам виртуална комуникация. В. Не мога да живея без лични срещи.

2. Кои социални мрежи използвате най-често за лични разговори и активности?

А. Facebook Б. Instagram В. TikTok Г. Viber/WhatsApp Д. Други.....

3. Как предпочитате да обменяте професионална информация?

А. Чрез телефонен разговор Б. Viber В. Имейл Г. Други.....

4. Как предпочитате да общувате с приятелите си?

А. Виртуално Б. Лице в лице В. Двете са неделими.

5. Колко часа на ден прекарвате с тел. си в социалните мрежи?

А. Под 1 час Б. 1 – 3 ч. В. 5 ч. Г. Всяко свободно време Д. Друго.....

6. Мислите ли, че трябва да сте в крак с новите комуникационни технологии?

А. Да Б. Наше задължение е. В. Не е важно за мен.

Г. За елементарна комуникация.

7. Знаете ли какво е изкуствен интелект?

А. Да Б. Не В. Не съм добре запознат.

8. Смятате ли, че изкуственият интелект би могъл да замени учителите в училище или шефа ви в работата?

А. Да Б. Не В. Не мога да преценя.

9. Вярвате ли, че изкуственият интелект е новото бъдеще?

А. Да Б. Не В. Не мога да преценя.

10. Бихте ли използвали Chat GPT?

А. Да Б. Не В. Ще е полезен. Г. Не съм запознат. Д. Друго.....

11. Каква форма на обучение/ научни конференции и конгреси предпочитате?

А. Онлайн Б. Присъствена

МНОГООБРАЗИЕТО КАТО ИНСТРУМЕНТ НА СПРАВЕДЛИВ ТРУДОВ ПАЗАР

Диана Георгиева,

Докторант, Русенски университет „Ангел Кънчев“

Пазарът на труда през последните години се превърна в една доста динамична категория, силно зависима от промените в демографската среда. Тази категория започна да става все по-чувствителна, тъй като са изчерпани голяма част от запасите. Това, което се наблюдава в общ аспект, е:

- **Негативната тенденция на емиграция** – основно на население в активна трудова възраст. Спадът на населението в активна трудова възраст, основно на младите и образовани хора, ограничава броя талантливи хора на трудовия пазар.
- **Спад на раждаемостта** – в резултат на емиграционните процеси, промени в ценностната система, житейски избори по отношение на кариерата, баланс между кариера и отглеждане на деца.
- **Висока смъртност** – България е една от страните с най-застаряващо и същевременно с най-малка продължителност на живота (74,7 години) население. Факторите, допринасящи за високата смъртност, са тези, пораждащи бедността, като дълготрайна безработица, ниски заплати и ограничен достъп до здравни услуги.

Един от начините, по които може да се третират предизвикателствата на трудовия пазар, е да се обърне внимание и да се търсят варианти за включване на представители на т.н „различни групи хора“, в това число представители на различни малцинствени етнически групи, хора с увреждания, хора с ограничен достъп до ресурси и реализация (напр. жени, преживели насилие от интимния партньор, мъже и жени от малки населени места, представители на т.н група NEETs = млади хора на възраст от 16 – 29 години, които не са ангажирани нито на трудовия пазар, нито са в образователната система, нито са ангажирани в някаква форма на обучение), представители на уязвима група. Представителите на тези групи хора стават все повече и тяхното въздействие върху икономиката, особено в по-малките населени места, става все по-осезаемо. Според дефиницията, възприета от ЕК:

„Многообразието на трудовата сила в компаниите е свързано с политики, разработени за набиране, запазване и развитие на служители от многообразни социални групи. В някои случаи това води до промяна в състава на наетите хора, а в други – до промяна във вида хора, наети на специфични управленски или технически длъжности. Във всички случаи тези политики излизат отвъд простото спазване на антидискриминационното законодателство“.

Важният момент при разглеждане на многообразието е то да се разглежда в своята интегрираност спрямо понятия като „интеграция“, „включване/приобщаване“ и „принадлежност (belonging)“.

Интеграцията се отнася до участието на различни хора (по произход, пол, националност и т.н) в организацията и до поддържането на позитивно настроена към тях среда и организационна култура.

Включване е термин, който взема предвид идентичностите, особеностите и предпочитанията на отделните хора, така че те да могат да развият потенциала си и да допринесат за общите организационни цели.

Принадлежност – психологическото усещане за сигурност, което позволява на служителите да покажат пълния диапазон на възможностите си на работното място. Принадлежността е онази пресечна точка на трите категории „многообразие“, „равнопоставеност“ и „включване“.



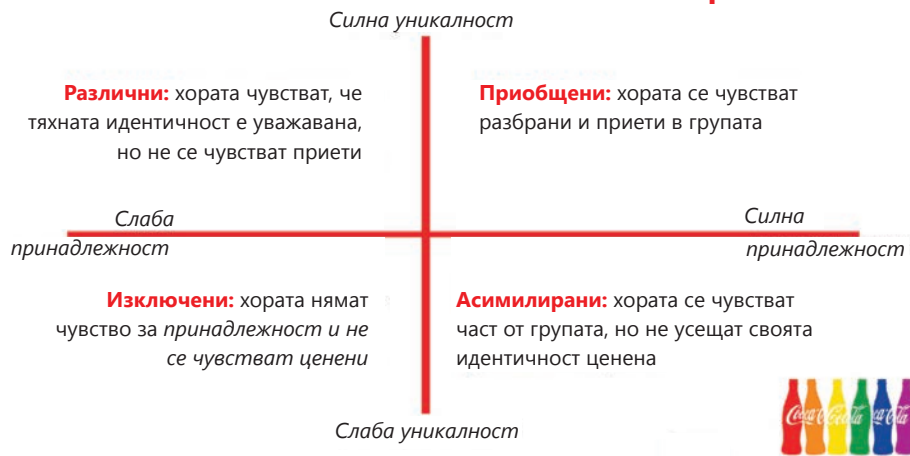
<https://www.bluebeyondconsulting.com/thought-leadership/dei-in-the-workplace-infographic/>

Днес основно говорим за концепцията за **разнообразие и включване** (D&I - diversity & inclusion).

Приобщаването или принадлежността са изключително важни за успешното прилагане на концепцията за разнообразие и включване. Използвайки примера на Coca-Cola, в която се работи в две основни оси: уникалност и принадлежност. Преминава се през различните етапи, за да стигне до екип от служители, които се чувстват приобщени, т.е не само разбрани,

но и приети в групата с техните специфични особености, потребности и желания. Стремещът на екипа, който е ангажиран с управлението на хората, е в посока на работа с групите със силна уникалност и придвижването им от позиция, в която не се чувстват приети, в посока на приобщеност.

Какво е ПРИОБЩАВАНЕ ?



Но тази работа не е никак лесна, тъй като има доста пречки, които не винаги се преодоляват само със съблюдаване на корпоративната култура. Според Соса-Сола пречките при приобщаването могат да бъдат следните :

Какво пречи на Приобщаването ?

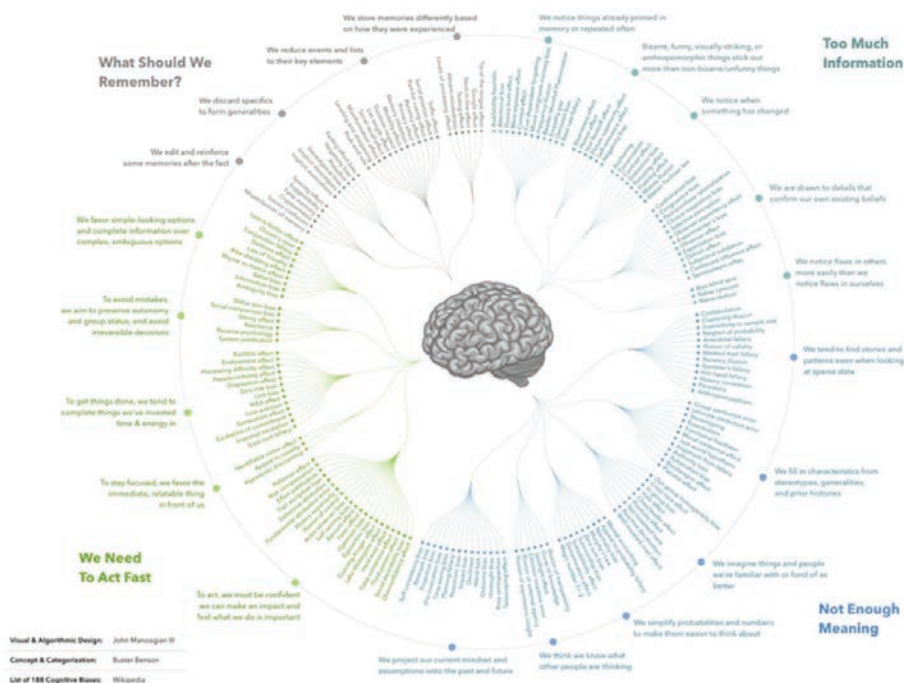
Микро-агресията може да атакува социален статус, възраст, етническа принадлежност, ментално здраве, физическа трудоспособност, сексуална ориентация, начин на мислене

Exclusion hurts

- Physical pain
- Psychological pain

- Шегите имат значение
- Травмата от тях е реална и се пренася от поколение на поколение

Една от основните причини, които пречат на този процес, се корени в наследените предразсъдъци и неосъзнати пристрастия. В литературата са посочени над 108 такива.



Така че, преди да започнем да въвеждаме стратегии за разнообразие в компанията, трябва да се работи в посока на разпознаване на стереотипите и неосъзнатите предразсъдъци и методите за противодействие. Този процес минава през реалното разбиране на понятия като „равнопоставеност“ и „равни права“.

EQUALITY VERSUS EQUITY



In the first image, it is assumed that everyone will benefit from the same supports. They are being treated equally.



In the second image, individuals are given different supports to make it possible for them to have equal access to the game. They are being treated equitably.



In the third image, all three can see the game without any supports or accommodations because the cause of the inequity was addressed. The systemic barrier has been removed.

Равните права гарантират, че всеки един ще има равен достъп до ресурсите и необходимата подкрепа. Равнопоставеността гарантира, че съобразно особеностите на отделния индивид той ще получи необходимата подкрепа, за да може да има същия достъп като останалите участници.

Така че, след като сме се справили с тези две важни условия, можем да преминем и към въвеждане и правилно управление на програми по многообразие и включване.

В България термините „многообразие“ и „включване“ се привнасят първо от глобалните компании, които следват тази своя политика във всичките си структури.

Конкретен израз на насърчаване, толериране и управление на многообразието е приемането в повечето държави на т.нар. „Харта на многообразието“. Хартата цели да насърчи всеки подписал я работодател да дава равни възможности на своите служители независимо от техния етнически произход, религия, пол, сексуална ориентация, увреждания и др. Към момента в Европа има над 26 национални харти, подписани от над 5000 компании. България се присъединява към това семейство на 18.09.2020 г. и оттогава над 30 компании са припознали тези принципи. Хартата е доброволно действие. М. май е обявен за Европейски месец на многообразието.

Правна рамка на многообразието

Съществуват редица документи на национално и европейски ниво, които имат отношение към многообразието и равнопоставеността на работното място. Основополагащ е Договорът от Амстердам, който задължава страните членки на ЕС да предприемат действия за ограничаване или недопускане на всякакъв вид дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия, убеждения, увреждане или сексуална ориентация. В резултат на това Съветът на ЕС приема три антидискриминационни директиви, които следва да се синхронизират с националните законодателства на страните членки:

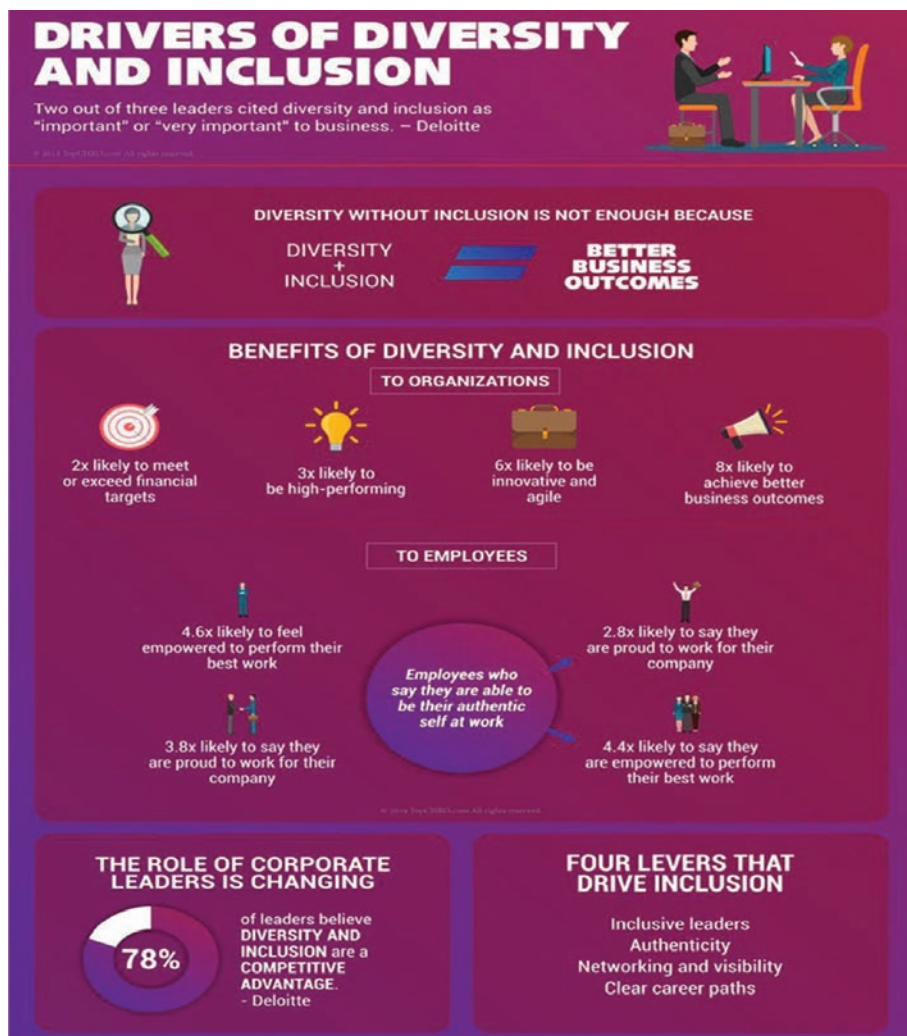
- Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. за еднакво отношение към хората въз основа на раса или етнически произход;
- Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. , която цели създаване на рамка за равно отношение в областта на заетостта и професиите;
- Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г., която изменя и допълва Директива 76/207/ЕИО относно прилагането на принципа за равно отношение към мъжете и жените при достъпа до работни места, професионално обучение и повишаване, и условия на труд.

За България приложимо е най-вече законодателството, което третира дискриминацията. Текстовете в тази посока могат да бъдат открити в много законодателни актове – Закон за защита срещу дискриминацията, Конституция на Република България, Кодекс на труда, Закон за насърчване на заетостта, Закон за омбудсмана, Закон за закрила на детето, Закон за държавния служител, Закон за висшето образование, Закон за защита на потребителите, Закон за интеграцията на хора с увреждания и др.

В редица държави има ясно дефинирани защитени категории. Например във Франция защитените категории са близо 20, като например: произход, пол, семейно положение, здравно състояние, физическо или ментално увреждане, сексуална ориентация или идентичност, възраст, етнически произход, националност, раса и т.н. В Канада са регламентирани четири основни групи: жени, хора с увреждания, местно население и

„видими малцинства“²⁸, а законът изисква от работодателите да са проактивни при тяхното наемане.

Ефект на DEIB върху представянето на компаниите



²⁸ Така наречените „видими малцинства“ (почти три милиона азиатци, както и около един милион чернокожи, латиноамериканци и араби – през 2001 г.) са се превърнали в многочислен сегмент от населението едва през последните три десетилетия. През 1967 г. в Канада е въведен изключително важен Закон за миграцията – т. нар. „далтонистка“, тоест сляпа за цвета на кожата, система, според която разрешението за имиграция се свързва най-вече с индивидуалната квалификация на кандидатите. Като следствие от нея в страната навлизат все повече имигранти от Азия – в последните десетилетия също и от Китай (и особено много от Хонконг). С около 13 процента от населението делът на „видимите малцинства“ в Канада е малко по-висок от този на „чужденците“ на територията на бившата Федерална република Германия.

Политиките за многообразието и включването са въпрос на конкурентоспособност. Разнообразието и включването могат да помогнат на компаниите да преодолеят пропуските в уменията на служителите, като разширят своя т.нар. фонд на таланти и направят бизнеса си по-привлекателен – 87% от изпълнителните директори насърчават многообразието и включването в своите организации. Над 80% от участниците заявяват, че политиката на работодателя по отношение на многообразието, равенството и включването на работната сила е важен фактор при вземането на решение от тяхна страна дали да започнат работа в компанията. (PwC, Изследване сред изпълнителните директори, 2015 г.).

Ползите от тези политики включват не само по-широк набор от таланти, но и работна сила, която по-добре отразява нуждите на клиентите и следователно може да им служи по-ефективно.

Компании, попадащи в класацията на Fortune500, които са с по-високо представителство на жени директори на борда, превъзхождат своите партньори с 53% по отношение на възвръщаемостта на собствения капитал, с 42% по отношение на възвръщаемостта от продажбите и с 66% по отношение на възвръщаемостта на инвестирания капитал (Изследване на Catalyst).

Други изследвания (Inclusion@Lloyd) установяват, че 27,5% от HR специалистите споделят, че клиентите им искат удостоверения за D&I като част от изискванията им към доставчиците.

От изключително значение е доколко българските компании са осведомени за понятието „многообразие“ и кои от неговите аспекти могат да бъдат ефективно включени в управлението на бизнеса. В резултат на направените проучвания в рамките на инициативата DIVERSE: Създаване и прилагане на Харта на многообразието в България, могат да бъдат направени следните изводи:

- Малко над 1/3 от участващите компании отчитат, че са осведомени за понятието „многообразие на работното място“.
- Българските компании свързват понятието най-вече с представителството на три социални групи: жени, хора от различни възрастови групи и хора с увреждания – а има и още много потенциални групи като NEETs, представители на етноси, жени, преживели IPV, мигранти и т.н.

- Разбирането за многообразие на работното място е свързано не само с представителството на различните социални групи, но и с равенството на служителите, независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация.

Практики, свързани с управление на многообразието (резултати от проучвания на ЦИД²⁹):

- Осигуряване на работна среда, достъпна за всички служители;
- Насърчаване на развитие на кариерата в предприятието сред всички служители независимо от техния пол, възраст, етническа принадлежност, религия или сексуална ориентация;
- Равенство сред служителите независимо от пола, възрастта, етническата им принадлежност, религията или сексуалната ориентация.

Най-честите практики, свързани с многообразието, са свързани с:

- Активно търсене на служители на възраст под 25 години;
- Активно търсене на жени за служители в компанията;
- Активно търсене на служители на възраст над 55 години.

Много по-редки са случаите със служители с различен етнически произход. Най-редки са случаите на:

- Активно търсене на служители от турски произход;
- Активно търсене на служители от ромски произход.

Многообразието поне до този момент е по-скоро инициатива на бизнеса, а представителите на уязвимите групи, към които има интерес, все още не припознават тази възможност за своето по-добро включване.

Изводи и препоръки:

- Пазарът на труда в България е изправен пред значителни предизвикателства: намаляващо население в трудоспособна възраст, депопулация за голяма част от малките населени места в провинцията и концентрация на работна сила в градовете и основно в София, значителен процент на младите хора от категорията NEETs (хора на възраст от 16 – 29 години, които не са ангажирани в образователната система, неработещи и непосещаващи никакви квалификацион-

²⁹ Център за изследване на демокрацията

ни обучения), сериозен дефицит на трудови умения и специфични такива, които пазарът изисква.

- Проучванията показват, че в голяма част от компаниите се наблюдават значителни липси по отношение на представителството на специфични целеви групи.
- Жените присъстват в почти всички компании, но не са напълно представени на управленско ниво.
- Политиките за многообразие остават ориентирани към съществуващия персонал, най-вече чрез осигуряване на достъпна работна среда и гарантиране на равнопоставеност на служителите, и са по-малко ориентирани към процеса по набиране на персонал и развитие на кариерата.
- Нивото на осведоменост за понятието „многообразие на работното място“ остава ниско (35%) сред компаниите в България.
- Проучванията за многообразие на работното място са силно ограничени.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Петър Терзиев, Управление на многообразието в България: възприятия, практики и очаквания, Център за изследване на демокрацията, 2019.
2. Димитър Димитров, Теодора Иванова-Вълева, Анита Джоунс. Наръчник „Многообразие на работното място – защо и как? Стъпки за разработване и управление на политика за многообразие и включване“ , фондация „Институт Отворено Общество“, 2019.

НАСЛЕДСТВЕНИ ПРАВА НА СОБСТВЕНОСТ И ИКОНОМИЧЕСКИ РЕЗУЛТАТИ

Гл. ас. д-р Стоян Шаламанов,
СУ „Св. Климент Охридски“

**„Един богат човек трябва да остави на
децата си достатъчно, за да направят всичко.
Но не и достатъчно, за да не правят нищо.“**

Уорън Бъфет (Андрюс, 2013)

Резюме: Докладът представя наследствените права на собственост в рамките на институционалната икономическа теория и теорията за правата на собственост. Разглеждат се проблемите с натрупването на неравенство в богатството и съответно наследяването на богатствата. Наследствените права се представят като самостоятелен подвид собственически права, а в тяхното конституиране се открива потенциал за преформатиране стимулите в икономиката по такъв начин, че да се съчетаят резултатите от по-ефективната либерална икономическа политика с целите на по-справедливата социална.

Abstract: This paper presents inheritance property rights within the framework of Institutional Economic Theory and Property Rights Theory. It examines the problems of wealth inequality accumulation and consequently wealth inheritance. Inheritance rights are presented as a distinct sub-type of property rights, and in their constitution is found the potential for reformulating incentives in the economy in such a way as to reconcile the outcomes of more efficient liberal economic policy with the goals of more just social policy.

Безусловно може да се приеме, че политиката на *laissez faire* умее да възпитава на трудови навици (а те може би са най-важните човешки навици) и оттук се превръща в двигател на прогреса (не само чисто икономически). Въпреки това обаче социалните проблеми, създавани от съвременните иконо-

мически системи, се изострят. На фона на това данъците върху наследствата в много страни са намалявани или въобще не съществуват такива. Правата на собственост крият потенциал за изчистване на някои диспропорции, създадени от свободния пазар. По-внимателното разпределяне и спецификацията им може да се справи с някои пазарни аномалии, но също така е установено, че урегулирането им крие и някои рискове за икономиката. Така например по-силната защита на правата на собственост носи риска да се изроди в диктатура на богатите или да доведе до „кастово“ разделение в обществото на наследствена олигархия и обречени бедни маси. За да се неутрализират тези рискове, политиките по защита правата на собственост трябва да се съчетаят и с промени в някои свързани институти, като например **наследствените права**. По тези причини в този доклад са представени тези права.

Наследствените права се явяват самостоятелен подвид собственически права и могат да се превърнат в ключ за преформатиране стимулите в икономиката по такъв начин, че тя да съчетае резултатите от по-ефективната либерална икономическа политика с целите на по-справедливата социална. Може би един от шансовете за връзка между десния и левия идеологически спектър, между пазарния фундаментализъм и регулативизма, се намира в наследствените права.

Над **социалната справедливост** могат да се водят дълги философски спорове, но за целите на нашия анализ приемаме, че тя се изразява в осигуряването на сравнително изравнен старт в живота за различните индивиди и свързаното с това ограничаване на възможността за предаване на значителни богатства по наследство. От една страна, равният старт ще осигури мотивация и висока конкуренция между индивидите. Ще промени социалните порядки и отношението към корупцията. Сега вътрешното оправдание за висшата корупция е „Аз го правя за децата, за семейството...“. Така че стимулите за прекомерно натрупване ще са по-ниски. Стимулите ще останат основно при хора, които търсят в натрупването някакво лично удовлетворение и/или социално признание.

Всеки има право и това право безусловно е да дойде на този свят равен с всички останали. Ако това право не може да се гарантира абсолютно, то трябва обществото в името на икономическата ефективност и справедливост

востта да направи всичко възможно максимално да изравни правата за равен старт на хората, които се раждат на света. Рецептата за ефективност и справедливост в икономиката в едно изречение от гледна точка на правата на собственост може да се определи така: На лицата трябва да им се осигуряват неограничени права за придобиване, ограничени права за разпождане приживе и силно ограничени собственически права посмъртно.

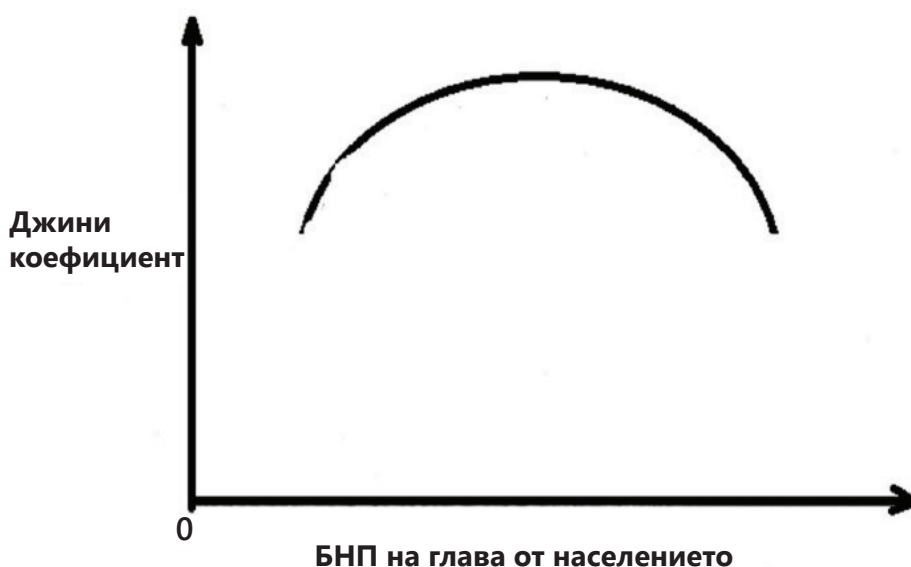
Институционалната икономическа теория поставя основен акцент върху данъците върху наследствата като най-удачен инструмент за провеждане на коригиращи политики по отношение на отклоненията, посочени по-горе. Влиянието на тези данъци именно трябва да се изследва по-задълбочено от икономическата наука.

В периода от 1982 г. до 2006 год. общото нетно богатство на най-богатите 400 американци („Форбс 400“) нараства от 91,8 млрд. \$ до 1,25 трилиона \$ – за 25 години над 13 пъти (Бърнстейн, Суон, 2008). Успоредно с това се наблюдава и другата тенденция от 1976 год. насам. Повече от 30 щата премахват „смъртния“ данък, както го наричат американците, а много други го намаляват значително (Conway, Jonathan, 2004, p. 537). За съжаление, становището, че е възможно демокрацията да индуцира неравенство, се подкрепя и от други проучвания. Така например статия, посветена на неравенството, обвързва единствените периоди, в които то е намалявало, с времената на масови войни и мобилизации. Парадоксално, но се оказва, че условията на война са най-благоприятни за намаляване на неравенството в пазарната икономика, докато демокрацията е безпомощна да установява ефективни преразпределителни политики. Всеобщото избирателно право или нещо друго в институционалния ѝ механизъм явно пречи за установяване на по-изравнени възможности (Scheve, 2012).

Саймън Кузнец е пионер в изучаване на връзката между растежа, измерен като нарастване на БНП на глава от населението, и неравенството, измерено чрез коефициента на Джини (Фигура 1). Концепцията му е изградена въз основа на анализ на моделите за растеж на развитите страни и представлява обърната U-образна крива. Растежът, измерен като брутен национален продукт на глава от населението, е на хоризонталната ос, а неравенството (според коефициента на Джини) – по вертикалната

ос. Първоначално, растежът според него води до увеличаване на неравенството. Аргументацията е, че растежът се получава предимно от нови сектори (както последните години в информационните технологии), които водят до структурни промени в икономиката. Иновативните сектори обикновено индуцират по-голямо неравенство. Когато новите сектори „узреят“, тенденциите се обръщат. Тази връзка е проучена обстойно, но няма консенсус по отношение на нейната валидност. (Edward, J. 2003).

Фигура 1. Връзка между икономическия растеж и неравенството



Източник: Edward, John, Designing the Tax Structure of Massachusetts to Promote Economic and Social Development, B.A. University of Massachusetts Lowell (2003)

Дори ако не приемем за сигурно, че неравенството в доходите ще започне да намалява след момента на „узряване“ на новия сектор в икономиката, то можем да приемем за логично и доказано, че растежът, който повечето пъти се дължи на появата на нови пазарни сегменти, индуцира неравенство в доходите в пазарната икономика, т.е. то е неизбежно и съпътстващо растежа.

Важно е още тук да се направи уточнение, че в богатството се наблюдава по-висока концентрация и неравномерност в разпределението, отколкото

в доходите (Joumard, Pisu, Bloch, 2012). Богатите, които с труда и таланта си би трябвало да подобряват живота на хората в условията на пазарна икономика, са двигател на просперитета в обществото и би било справедливо да са икономически привилегирани. Но дали всички богати хора са именно трудолюбиви и/или талантливи? Според данни на организацията Wealth-X за 2015 год. всички милиардери в света са 2473 души. Те притежават общо 7,7 трилиона долара. В „социална“ Европа милиардерите са 806 или 1/3-та от всички. На почти 25% от всички милиардери по света богатството им е в пари и в недвижими имоти, т.е. предимно в непроизводствени активи. Само 56% от всички дължат успеха си единствено на своите способности и труд. Останалите 44% или са наследили напълно богатството си, или са получили сериозно богатство в наследство, което до някаква степен успяват да възпроизведат. В Дания милиардерите наследници са 83,3%, в Германия – 64,7%, Швеция – 63,2%, Франция – 51,2% (Wealth-X, достъпно на: <http://www.wealthx.com>, видно на 30.06.2017). И тази картина, трябва да се подчертае, се реализира в информационната епоха, която даде шанса на много талантливи хора да забогатееят бързо от единствената по рода си в човешката история технологична революция. Но какво следва след нея? Трябва да се подчертае също, че към момента в големи икономики като китайската, руската, полската и много други по-малки практически липсват наследени богатства не защото няма натрупване на такива, а защото пазарната система в тях съществува сравнително отскоро. На колко ще падне процентът на работилите богатството си хора през следващото и по-следващото поколение?

Какво се случва с наследените богатства? По-производителни ли са богатите наследници, които са имали достъп до най-елитните училища и университети, които са имали и добър домашен възпитателен пример? Отговор на този въпрос може да ни даде проследяването на включените американски фамилии в класацията „Форбс 400“. През 1982 г. най-богатите 12 американски фамилии са Дюпон, Дюк, Фийлд, Форд, Фрик, Гети, Хариман, Хърст, Хънт, Мелън, Рокфелер и Уитни. Тогава те притежават 21,4% от общото богатство в класацията. Само 25 години по-късно – 2006 год., тези фамилии вече притежават едва 1,7% от общото богатство в класацията. Например семейство Дюпон има през 1982 год. 24 представители в класацията, а през

2006 год. – нито един. Семейство Рокфелер има през 1982 год. 14 членове в класацията, а през 2006 год. само един – Дейвид Рокфелер-старши – и той дори е увеличил богатството си от 1 млрд. \$ през 1982 г. на 2,6 млрд. \$ през 2006 год. Наистина името на Дейвид Рокфелер-старши контрастира на фона на останалите богати наследници. Причината за този контраст се обяснява в дисертацията на Дейвид Рокфелер-старши, озаглавена „Неизползвани ресурси и икономическо разхищение“, и в нея той пише: „От най-ранно детство ни повтарят да не оставяме храна в чиниите си, да не забравяме запалени лампи, когато не ни трябват, и да не харчим пари безсмислено, защото това е разхищение... от всички форми на разхищение тази, която е най-отвратителна, е бездействието.“ (Бърнстейн, Суон, 2008). Причината за липсата на дълготрайно присъствие на богати наследници в класацията „Форбс 400“ не е в раздробяването на богатството сред множество наследници, а в отсъствието на мотивация за усърдна работа и талант сред тях. Наследяването на огромна сума пари, мисълта, че никога няма да ти се наложи да работиш, в много случаи разрушават амбициите на наследника. Големите американски богатства, които са се разпилели в периода 1982-2006 г., значително надвишават тези, които продължават да присъстват във „Форбс 400“.

Тук е мястото да кажем и няколко думи за предимствата и недостатъците на фамилните корпорации като особена форма на бизнеса. Изследване върху връзката на собствеността, управлението и представянето на фирмите дава емпирични резултати, че като цяло семейните фирми се представят добре. Основен аргумент за положителния ефект на семейната собственост идва от теорията „принципал – агент“. Семейната връзка между собствениците и мениджърите намалява агентските разходи. Смята се, че когато една фирма е собственост и същевременно управлявана от членове на семейството, нейната структура е ефективна. Преодолява се проблемът на агентския опортюнизъм, произтичащ от разделянето на собствеността и контрола, мониторингът се подобрява и предоставяните стимули дават по-добър ефект върху мениджъра. Обаче положителната връзка при наследяването на фамилните бизнеси има някои особености. Ако обществото има традиция първите синове да наследяват семейното богатство, съществува рискът наследникът потомък да е посредствен. Този

риск е статистически значим и в изследването първородните наследници на фамилните бизнеси се представят значително по-зле от останалите. Например основателят на Samsung Group в Корея е наследен от третия си син. Под ръководството на третия син Samsung Electronics удвоява продажбите си от 26,12 трилиона вона през 1999 г. до 57,63 трилиона вона (55,1 милиарда щатски долара) през 2004 г. Много показателен обаче е изводът, че основателите на семейни фирми в повечето случаи се представят по-добре, отколкото потомците си в управлението. Това доказва, че самоличността на контролиращите съвсем не е без значение за представянето на фирмите, и основателите, които възнамеряват да запазят или увеличат своите семейни богатства, трябва да избират своите наследници на базата на потенциала за управление, а не на кръвни връзки. (Yoo, 2005).

Друго изследване върху фирмената фамилна собственост на малки и средни предприятия в Италия предоставя данни, че семейната собственост върху фирмите има отрицателно въздействие върху склонността за организирането на търговски износ. За сравнение се дава присъствието на чужди инвеститори във фирмите, което например оказва положително влияние върху износа (Cerrato, Piva, 2010).

Още слабости на семейните фирми са, че в тях се наблюдава разминаване между правата на доход и правата на глас. Може да съществува и конфликт на интереси между членовете на семейството. Също така се твърди, че някои собственици от семейството са склонни често да поемат по-висок риск и по този начин застрашават оцеляването на фирмата. Наблюдава се често във фамилните фирми дискреционна политика спрямо миноритарните акционери. По всички тези причини в литературата се цитират немалко изследвания, които стигат до изводи, че концентрацията на наследствен корпоративен контрол е свързана с ниска производителност и възпрепятства растежа или че семейната собственост създава стойност само ако фирмата се управлява от основателя и че след неговото заместване от потомците стойността на фирмата бива унищожена. Включването на независими членове в бордовете на директорите, както и мониторингът, осъществяван от външни инвеститори, водят до подобряване на представянето на семейните фирми. (Yoo, 2005).

Резултати от обширни проучвания в САЩ върху лица, живели през 20-те, 30-те и 40-те години на XX век, върху младежта през 1979 г., потвърдени и от съвременни данни от XXI век, показват, че приблизително половината от всички пари, наследени от хората, се спестяват, а другата половина се харчат или губят в инвестиране. От една страна е добре, че парите остават в икономиката, стимулира се търговията на дребно и секторът на услугите, както и хазартът. От друга страна, това се отразява негативно върху размера на спестяванията във финансовата система, което за страни като САЩ е проблем и не е благоприятно за котировките на акциите и облигациите (Zagorsky, 2012).

Преди да се зададе въпросът „Ефективно ли е всичкото това разхищаване за икономиката?“, ще се опитаме да отговорим на въпроса „Справедливо ли е?“. С оглед на това е важно да се изясни проблемът с наследствените права от морална гледна точка. Защо това е важно? Правата на собственост, в т.ч. и наследствените права, са защитени на конституционно ниво в повечето страни. Така е и в Конституцията на Република България (КРБ), чл. 17 (1) „Правото на собственост и на наследяване се гарантира и защитава от закона“ (Конституция на Република България, 2010). Всяко ограничаване на тези права би срещнало обществена съпротива. Моралният риск при промяна на регламентацията на наследствените права на собственост трябва добре да се оцени и политиките, които се препоръчват, да са акуратно мотивирани. За тези цели ще насочим вниманието си към историческия генезис на наследствените права.

В древни времена проблемът за наследяването въобще не се е поставял. В семейно-родовото общество всички блага са били за общо ползване. И преди, и след смъртта на някого родовото имущество е продължавало да бъде колективна собственост. За първи път наследяването и наследственото право се срещат в римското право. Римското право е дало приоритет на наследниците по завещание пред наследниците по закон. Единствено по време на Републиката съдебната практика е считала, че наследодател, който при наличието на най-близки родственици оставя имуществото си на трето лице – наследник по завещание, постъпва против дълга си към най-близките.

Обяснимо и близко до всеки нормален човек е желанието да остави имуществото си на своите близки, за да бъде спокоен за тяхното бъдеще. Завещанието е проява на една последна грижа към близките, които остават в един агресивен обкръжаващ свят, какъвто е бил светът в миналото. Свят, в който дори медицинските грижи са били трудно достъпен и скъп лукс. Интересно е обаче да се обърнем към християнските ценности и това, което те препоръчват по отношение на наследяването. Знаем, че в Библията се установяват рамките на всички човешки отношения, затова тъкмо тя продължава да бъде все така актуална като извор на мъдростта, както е била и в древността.

Внимателното проучване на богословската литература доведе до извода, че никъде в Библията не се поддържа задължителният характер на наследствените права. Проф. протопрезвитер Николай Шиваров в своята „Библейска археология“ посвещава специален параграф на наследствените права. Излага различни случаи, в които такива взаимоотношения се разглеждат предимно в Стария завет. Никъде от тези примери обаче не следва заключението, че родителите са длъжни да оставят наследство на децата си (Шиваров, 1992).

По-известни моменти, свързани с наследяването, са „Притчата за блудния син“, в която се говори как малкият син поиска своя дял от бащиното наследство, отишъл в чужда страна и прарасол всичко в разгулен живот (Лука 15:21, 24). Както и случаите със свети Августин Блажени (Аврелий), който отказвал дарения за църквата, ако в резултат на тях сродниците на дарителя биха останали без средства за издръжка, с думите: „Като лишаваш децата си от наследство, иска да направи Църквата своя наследница, нека търси друго да приеме неговото наследство, а не Августин“ (Ценовски, без година).

По наше мнение, проблемът в задълбочаващото се неравенство и наследствената олигархия не е в простата и обикновена справедливост. Справедливостта и моралът могат да бъдат въздигнати във върховен критерий за ефективност в чисто прагматичен план. Неслучайно редица богослови твърдят, че предписанията в Библията, в Корана, в различните религии са продиктувани не от сляпото себично чувство на по-висше същество, наречено Бог, за справедливост и ред, а те са продиктувани от

една съвършена рационалност. Удивително задълбочени, всеобхватни и валидни за всички исторически периоди са тези предписания, което ни навява на мисълта, че може действително да не са създадени от хората. Но важното е, че тяхната цел е не Някой (Бог) да налага волята си на хората, а целта им е обществото да функционира хармонично, не просто, както ние икономистите го наричаме, „в равновесие“. Колкото и редица изследователи да отричат учението на Карл Маркс, то в много отношения прилича на християнското учение. Парадоксално е, че самият Маркс обявява религиите за утопия, а неговото учение като „за наказание“ също е обявявано за утопия. Вероятно неговата позиция към религиите се е обуславяла от историческото му съвремие, в което монархиите са били все още силно поддържани от църквата.

В Латинска Америка неслучайно съществуват течения като „теологията на освобождението“, които поставят знак на равенство в много отношения между двете доктрини – марксизма и християнството. Популярен представител на това течение е Густаво Гутиерес от Перу, който през 1973 г. издава първата си книга по „теология на освобождението“. Теологията на освобождението има по-скоро социална насоченост, отколкото догматично-католическа. Според него християнското спасение е недостижимо без икономически, политически, социални и идеологически освобождения. То също е недостижимо без унищожаването на експлоатацията, произвола, несправедливостите в света, но също така се застъпват идеи за достъпно за всички образование и здравеопазване. (Chalupníček, 2010).

Виждаме, че наследствените права не се коренят в дълбочините на човешките вярвания, в т.ч. в християнската религия. Те са създадени във връзка със социалните нужди на обществото в миналото и за първи път се разглеждат като правен институт от римското право. Това означава, че както са възникнали и са били установени в резултат на обществените нужди, по същия начин те могат и да бъдат ограничавани в името на променените обществени нужди. Икономическата наука в рамките на институционалната икономическа теория трябва да продължи да доказва значимостта на проблематиката и да разработва различни подходи за подобряване на институционалния механизъм в това направление.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Андрюс, Дейвид. Оракулът каза: Уорън Бъфет за инвестирането, успеха и уроците на живота, София, Обсидиан, 2013.
2. Бърнстейн, П., Суон, А. Всички пари на света: Как най-богатите от класацията „Форбс 400“ са натрупали и харчат парите си, София, Прозорец, 2008.
3. Конституция на Република България, София, Солотон, 2010.
4. Ценовски, Илия. Социалните възгледи на Св. Отци: IV. Св. Амвросий Медиолански и блаж. Августин.
5. Шиваров, Николай. Библейска археология, София, Синодално издателство, 1992 г., стр. 179.
6. Cerrato, Daniele, Mariacristina Piva. The Internationalization of Small and Medium-Sized Enterprises: the Effect of Family Management, Human Capital and Foreign Ownership, Springer Science+Business Media, LLC. 2010.
7. Chalupníček, Pavel. January 2010, Divine and Human Freedom in the Work of Gustavo Gutierrez.
8. Conway, Karen Smith, Rork, Jonathan. Diagnosis Murder: the Death of State Death Taxes, Economic Inquiry; Oct 2004; 42, 4; ABI/INFORM Collection p. 537.
9. Edward, John. Designing the Tax Structure of Massachusetts to Promote Economic and Social Development, B.A. University of Massachusetts Lowell, 2003.
10. Joumard, I., Pisu, M. and Bloch, D. Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible?: Part 3. Income Redistribution via Taxes and Transfers across, Papers, No. 926, OECD Publishing, 2012.
11. Yoo, Sehyun. Essays on Corporate Ownership and Governance in an Emerging Market, Dissertation Submitted to the Temple University Graduate Board in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree, May, 2005.
12. Zagorsky, Jay L. Do People Save or Spend Their Inheritances? Understanding What Happens to Inherited Wealth, Springer Science+Business Media, LLC 2012.
13. <http://www.wealthx.com>

РАЗГРАНИЧЕНИЕ МЕЖДУ ПОНЯТИЯТА „ТРУДОВ СПОР“ И „ТРУДОВ КОНФЛИКТ“ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВИЯ КОНФЛИКТ

Жасмина Саръиванова,

Докторант, катедра „Частноправни науки“, Юридически факултет, УНСС

Ако се позовем на латинската сентенция, то „Omnis definitio in jure periculosa est“. Въпреки това в настоящото изследване ще се спрем на някои международни и национални дефиниции на понятията „трудов спор“, „колективен трудов спор“ и „трудов конфликт“, които са отправна точка за по-доброто им разбиране и намирането на най-подходящите способности за тяхното трайно уреждане.

Съгласно „Резолюция по отношение на статистиките за стачки, локаути и други действия, имащи отношение към трудовите спорове“, приета на Петнадесетата международна конференция на трудовите статистици (Женева, 1993 г.),³⁰ трудовият спор е *„състояние на несъгласие по даден въпрос или група от въпроси, върху които има конфликт между работниците и работодателите или за които се изразява протест от страна на работниците или работодателите, или за което работниците или работодателите подкрепят другите работници или работодатели в техните искания или протести“*.

Изложената дефиниция е сложна и в нея не се изясняват редица въпроси. Не става ясно как се изразява подкрепата на работниците към други работници, респективно на работодателите към други работодатели. Не става ясно и в какво може да се изразява протестът. Дефиницията може да бъде полезна за целите на институциите, събиращи статистически дан-

³⁰ ILO Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes of 1993, section 4(a)

ни, но не толкова за целите на институциите, в чиято компетентност са юридическите аспекти на уреждането на колективни трудови спорове.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, при събирането на данни за колективните трудови спорове, се придържа към Резолюцията по отношение на статистиките за стачки, локаути и други действия. За целите на събирането на данни Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд разглежда колективния трудов спор в неговия контекст. Например трудов спор, възникнал в процеса на колективно трудово договаряне, породен от правителствени политики и други. Концепцията на Европейската фондация за разглеждане на трудовите спорове е интересна с това, че тя обобщава отделните индустриални действия по един трудов спор, когато те имат едни и същи участници и се отнасят до един и същи проблем, дори ако не се случват през един и същи период или в рамките на едни и същи субекти. Причината за това е продължителността на някои спорове. Отчетено е, че някои спорове могат да продължат дълго време, но това не означава, че в течение на времето причината и основанието за спора са се променили и вече са други³¹.

Отделните държави могат да имат различни дефиниции и разбирания по отношение на трудовите спорове. Отчитането на националните специфики е важно, тъй като въпросът за трудовите спорове е пряко свързан с историята и състоянието на индустриалните отношения в държавите.

В труда си „Какво е бъдещето на индустриалните отношения в Европа“³² Ричард Химан типологизира регионално следните няколко групи индустриални отношения:

- скандинавски модел, включващ държавите Дания, Финландия, Норвегия и Швеция. При тях съществува традиция при регулирането на пазара на труда. Социалният диалог е силен, както и

³¹ Neil H. Spencer (University of Hertfordshire), Ursula Huws (Analytica Social and Economic Research), Mick Brookes (University of Southern Denmark), Ed Blissett, Nelli Kampouri and Sally-Ann Goold (University of Hertfordshire), Christine Aumayr-Pintar and Matthias Rasche (Eurofound). *Industrial relations and social dialogue, Collective labour disputes in the EU*, стр. 3 – 4, Print: ISBN 978-92-897-2242-1, 2022.

³² Hyman, R. (2018), 'What future for industrial relations in Europe?' *Employee Relations*, Vol. 40, No. 4, pp. 569 – 579.

централните организации на работодателите и работниците и служителите;

- централен модел, обхващащ Австрия, Германия, Белгия, Люксембург и Нидерландия. Моделът се характеризира също с добър социален диалог. До голяма степен Франция също може да бъде включена в тази група, но има своите специфики;
- южен модел. В него се включват държави като Гърция, Италия, Португалия и Испания, Кипър, Малта. Той се характеризира с по-голяма регулация от страна на държавата;
- англосаксонски модел, към който принадлежат Ирландия, Обединеното кралство и който се характеризира с по-слабо регулиран пазар на труда;
- централно- и източноевропейски модел, към който принадлежи и България, както и останалите държави от бившия източен блок, и при който социалният диалог все още се развива и изгражда своите традиции.

Като изходна точка за разбирането и разграничението на понятията „трудов спор“ и „трудов конфликт“ в българското законодателство следва да се приеме чл. 357 от Кодекса на труда (КТ)³³. Цитираният законов текст съдържа легалното определение на трудовите спорове. На първо място това са споровете между работника или служителя, от една страна, и работодателя, от друга, относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж. Трудови спорове са и споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ представители на работниците и служителите и на работодателя, както и между работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, при нарушаване на правата им.

В правната теория съществуват различни интерпретации на понятието „трудов спор“, а оттам и на „трудов конфликт“. Тези виждания могат да бъдат разделени в две основни групи.

³³ Обн. ДВ, бр.26 от 1 Април 1986 г., с посл. изм. и доп. ДВ, бр.28 от 24 март 2020 г.

Първото виждане е, че българското законодателство регламентира условно двете категории трудови спорове – „индивидуални“ и „колективни“³⁴. При това тълкуване разграничението между индивидуалните и колективните трудови спорове „не са страните, а правният (исков) характер на първите и неправният (неисков) характер на вторите“³⁵. Въпреки липсата на легална дефиниция, колективните трудови спорове са регламентирани в чл. 1 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС)³⁶, съгласно който ЗУКТС установява реда за уреждане на колективните трудови спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище, което прави предмета им по-широк. Това са спорове относно съдържанието и характера не на действителни или претендирани, а на бъдещи права³⁷. Страните по спора не са диференциращ критерий поради възможността и при трудов спор по чл. 357 КТ да има колективен субект. Това по никакъв начин не го превръща в колективен трудов спор по смисъла на ЗУКТС. Поради изложеното е много по-прецизно индивидуалните трудови спорове да бъдат назовавани в правната теория като трудови спорове, а колективните трудови спорове като трудови конфликти³⁸.

Съществува виждане, че трудовият конфликт може просто да се използва като синоним на стачки и локаути, тъй като те могат да бъдат лесно отразени. Преобладаващата част от авторите приемат по-широко определение за трудови конфликти, като отчитат факта, че за да съществува трудов конфликт не е необходимо да има стачка и локаут, но и „по-малко зрелищни прояви“.³⁹

Трудовите конфликти представляват противоречие на волята на работници и служители, или техни организации, от една страна, и работо-

³⁴ Вж. Василев, А. Трудово право, стр. 539, БСУ, Б., 1997.

³⁵ Василев, А. Трудово право, Б., 1997, стр. 542, БСУ, Б., 1997

³⁶ Обн. ДВ, бр.21 от 13 Март 1990 г., с посл. изм. и доп. бр.7 от 24 януари 2012 г.

³⁷ Василев, А. Трудово право, стр. 559, БСУ, Б., 1997.

³⁸ Вж. Василев, А. Трудово право, стр. 540 – 543, БСУ, Б., 1997.

³⁹ Вж. Ричард Хайман, Ана Бюхнер, Трудовите отношения в преход, стр. 251, УИ „Св. Климент Охридски“, С., 2007.

датели или техни организации, от друга страна, по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище. Предметът на трудовите конфликти е по-широк от предмета на трудовите спорове, тъй като в него се включват, освен трудовите отношения, и осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище.⁴⁰

Според някои автори⁴¹ колективните трудови спорове се появяват и следват развитието на колективното преговаряне, което се води между работниците, представлявани от синдикалните организации, от една страна, и работодателите, от друга, за сключване на колективни трудови договори за договаряне на въпроси на трудовото възнаграждение и другите условия на труд.

Съгласно Речника на българския език⁴² „спор“ означава „словесно разискване, в което всеки отстоява различно мнение“, докато „конфликт“ е „сблъсък на сили, интереси“. Нюансът, съдържащ се в определението за конфликт, също е в подкрепа на използването на понятието „трудова конфликт“. Следва да се отбележи, че по отношение на използваната терминология в различните държави има различни схващания. Като пример би могла да се посочи Руската федерация. В руската правна наука⁴³ трудови конфликти между страните по трудово правоотношение, т.е. работодател и работник, могат да възникнат на различни основания. Те могат да възникнат и преди възникване на трудовото правоотношение. Трудовият конфликт не винаги се разглежда като синоним на правното понятие „трудова спор“. Съществува възможност конфликтът да е тлеещ, като страните по него да не предприемат каквито и да е действия по преодоляването му. Такъв тип конфликт би могъл да бъде уреден доброволно от страните посредством преговори. В случай че конфликтът не се реши от страните по него и възникне необходимост от привличане на специално упъл-

⁴⁰ Вж. Василев А., Трудово право, стр. 560, БСУ, Б., 1997.

⁴¹ Вж. Мръчков, А/В. Колективни трудови спорове и правото на стачка, стр. 14, УИ „Св. Климент Охридски“, С., 1992.

⁴² Достъпен в интернет на адрес : <http://ibl.bas.bg/rbe/>

⁴³ Вж. Куренной, А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров, 2010, стр 4 – 27, Юстицинформ, М.

номощени за уреждането му органи, то конфликтът прераства в трудов спор. Но не всеки конфликт може да бъде наречен спор в юридически смисъл. В Големия тълковен речник на руския език⁴⁴, издаден от Института за лингвистични изследвания към Руската академия на науките, „спор“ се определя по следните начини:

- словесно състезание при обсъждане на нещо, при което всяка от страните отстоява свое мнение, своя правота;
- взаимни претенции за притежаване на нещо, разрешавани от съда.

В настоящото изследване е възприето виждането, че индивидуалните трудови спорове следва да бъдат назовавани в правната теория като трудови спорове, а колективните трудови спорове като трудови конфликти. Терминологичното разграничение се налага от различното съдържание на двата вида противоречие във волите на работници/служители и работодатели.

1. Трудов конфликт с международен елемент

В своята статия „Международна компетентност и приложимо право спрямо отговорност за действия при колективен трудов спор“⁴⁵ доц. д-р Боряна Мусева изследва друг аспект на трудовите конфликти, а именно международната компетентност и приложимото право към деликтите, произтичащи от колективните трудови спорове. Според автора критериите за определяне на международната компетентност за претенции за обезщетяване на вреди, причинени от колективни трудови спорове, се съдържат в Регламент (ЕО) № 44/2001 относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела⁴⁶.

⁴⁴ Большой толковый словарь русского языка. СПб., с. 1251, Институт за лингвистични изследвания към Руската академия на науките, М., 2000.

⁴⁵ Вж. Мусева, Б. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том V. В чест на 75-годишнината на проф. д.ю.н Васил Мръчков, С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, ISBN 978-954-07-3272-5 стр. 219 – 234.

⁴⁶ Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела.

Доц. д-р Мусева изследва също така и понятието „местонастъпване на вредоносното събитие“, като се позовава на съдебно решение на СЕО от 5 февруари 2004 г. по дело C-18/02, Torline⁴⁷.

2. Причини за възникване на трудовия конфликт

Функционирането на пазарна икономика е невъзможно без пазар на труда. Пренебрегването и неразбирането на този факт е една от предпоставките за възникване на социално напрежение и трудови конфликти. Преразпределението на обществените блага, както и ниското жизнено равнище водят до възникване на конфликти, чието уреждане изисква детайлно законодателство и работещи на практика механизми. Промените в икономиката, както и различията в културата на управление също са предпоставка за възникването на конфликти. Дори работодатели, чиито управленски екипи спазват стриктно законодателството и използват постиженията на модерни клонове на науката като управлението на човешките ресурси, често са изправени пред възникващи трудови конфликти.

Правото, в качеството си на основен регулатор на обществените отношения, има основна роля при преодоляването на трудовите конфликти. Конфликтът се превръща в „арената“, на която се проверяват както ефективността на правните норми, така и способността на държавата и обществото да гарантират накърнените права на всяка една от спорещите страни.

3. Определяне на предмета на трудовия конфликт

Според професор д-р Атанас Василев⁴⁸ предметът на трудовия конфликт включва, освен трудовите отношения, и осигурителните отношения, и въпросите на жизненото равнище. Що се отнася до трудовите отношения като предмет на трудовите конфликти, може да се обобщи, че

⁴⁷ Case C-18/02 Danmarks Rederiforening, Acting on Behalf of DFDS Torline A/S V LO - Docest.

⁴⁸ Вж. Василев, А. Трудово право, Б., 1997 г., стр. 560.

става въпрос за проблеми, свързани със сключването и изменението на колективните трудови договори⁴⁹. „Към трудовите отношения по чл. 1, ал. 1 ЗУКТС се отнасят и „непосредствено свързаните с тях отношения“ по смисъла на чл. 1, ал. 1, чл. 2 и др. КТ“.⁵⁰

Колективните трудови договори и споразумения имат за цел да определят условията на труд в конкретното предприятие, но тяхното съдържание може да бъде по-широко. Те могат да съдържат и клаузи, уреждащи колективните трудови отношения, включително реда за уреждане на трудови конфликти. При сключване на подобен колективен трудов договор биха могли да възникнат разногласия, които да прераснат в конфликт по повод определяне на реда за водене на преговори, признаване легитимността на представителите в преговорите и други. За тях също може да се говори като за трудови конфликти. Трудовият конфликт възниква между колективни участници (поне една от страните) и е насочен към защита на тези права на работниците или служителите, които са свързани с участието им в правното регулиране на трудовите отношения и прилагането на нормите, установени по реда на колективнодоговорното регулиране. Поради това, за да се квалифицира като трудов конфликт, едно разногласие между работници или служители и работодатели следва да отговаря и на двата признака. Ако разногласието се характеризира само с един от тях, то не може да бъде квалифицирано като трудов конфликт.

Осигурителните отношения като предмет на трудов конфликт са „отношенията по материалното осигуряване на работниците и служителите при настъпване на определените в Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване осигурени социални рискове“.⁵¹

Специален интерес представлява съдържанието на понятието „жизнено равнище“, тъй като то няма легално определение, а много често въпросите, свързани с него, са предмет на трудови конфликти. С въвеж-

⁴⁹ Вж Василев, А. Трудово право, Б., 1997, стр. 560.

⁵⁰ Мръчков, В. Трудово право, С., 2015, стр. 869.

⁵¹ Бояджиев, В., Средкова, К., Славчева, С., Христов, Ч. Изследване на норвежкия опит за решаване на колективни трудови спорове от трудов съд“ (GAVAS 2012 1012 104620 Достоен труд и диалог – обмен на добри практики), 2014, стр. 9.

дането му в КТ законодателят обаче му придава правно съдържание и значимост. Съдържанието на понятието „жизнено равнище“ може да се определи, като се излезе от общоприетия смисъл, който житейски се влага в него. Най-общо казано, под това понятие следва да се разбират всички въпроси, обхващащи съотношението между цени и доходи, или по-скоро в степента на задоволяване на потребностите на човека от храна, облекло, отопление, осветление, медицински и образователни услуги и др. такива, необходими за нормалното му и достойно съществуване. Естествено, извън обхвата на проблема не може да остане въпросът за електроенергията, разбираана като осветление, отопление, битови нужди, комуникация и др., които на този етап от човешкото развитие са определящи за развитието му и за жизненото му равнище. В този аспект въпросът с повишаването цените на електрическата и топлинната енергия е въпрос на „жизнено равнище“ по смисъла на чл. 3, ал. 1 КТ и предмет на консултации между участниците в тристранното сътрудничество⁵².

4. Типологизиране на трудовите конфликти

Според Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, трудовите конфликти могат да бъдат типологизирани по следния начин:⁵³

- Национални спорове по интереси и по права, включващи различни форми на заетост.

Тук попадат основно спорове, които са от значение за цялата държава. Причините за тях предимно са трудовото възнаграждение и въпроси, свързани с правото на сдружаване на работниците и служителите. Според данни на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, средната продължителност на тази група спорове е 149 дни.

⁵² Решение № 9289 от 04.12.2001 г. по адм. д. № 8256 от 2001 г. (Обн. ДВ, бр. 108 от 2001 г.)

⁵³ Neil H. Spencer (University of Hertfordshire), Ursula Huws (Analytica Social and Economic Research), Mick Brookes (University of Southern Denmark), Ed Blissett, Nelli Kampouri and Sally-Ann Goold (University of Hertfordshire), Christine Aumayr-Pintar and Matthias Rasche (Eurofound). Industrial relations and social dialogue, Collective labour disputes in the EU, стр. 27 – 31, Print: ISBN 978-92-897-2242-1, 2022.

Като пример в доклада е посочен трудов конфликт в националната поща на Португалия, възникнал през 2017 г. във връзка с условията на труд и реструктурирането на пощите. През месец декември 2017 г., след обявяване от страна на правителството на Португалия на планове за реструктуриране на пощите, които биха засегнали 800 работници и служители, е проведена двудневна стачка. През 2018 г. със същия предмет на спор е проведена още една стачка. През месец юни 2018 г. спорът е разрешен с постигане на споразумение между синдикатите и работодателя за отпускане на увеличения на трудовите възнаграждения в размер между 1,1% и 1,3% и наемане на допълнителни сто работници до края на 2018 г.

Т.нар. разширени спорове за интереси възникват по повод на колективни трудови договори. При тях специфичното е, че има както осъществени, така и неосъществени индустриални действия. Отчитайки все по-налагащите се в целия свят нови форми на труд, следва да се отбележи, че при разширените спорове за интереси става въпрос за стандартните, познати форми на заетост. Около три четвърти от споровете са свързани с провеждането на преговори за нови или продължаване действието на съществуващите колективни трудови договори. Споровете в тази група са породени от широк кръг въпроси, като преобладаващият проблем е трудовото възнаграждение. Свързани с този проблем са почти две трети от възникналите спорове.

5. Страни по трудовия конфликт

Страни по трудовия конфликт, както по всеки трудов спор, са носителите на правата и задълженията по предмета на спора. Страните по трудовия конфликт са:

1. Работниците и служителите. Работниците и служителите участват в трудовия конфликт в защита на общ интерес. Те са представлявани (чл.1, ал.2 ЗУКТС) от органите на техните професионални организации, освен ако не са упълномощили други органи или лица.
2. Работодателят. Работодателят може да бъде представляван от законния си представител (ръководителя на предприятието), освен ако не е упълномощил други органи или лица.

Според проф. Мръчков⁵⁴ „правото на работниците да водят колективни трудови спорове, т.е. тяхната „процедурна легитимация“ в тези спорове, е производна от по-общото право на синдикатите на колективно преговаряне с работодателите при уреждане на трудовите отношения. То съответства на задължението на работодателите да водят колективни преговори със синдикатите и да сключват с тях колективни трудови договори“. Изложените аргументи доказват тясната връзка между институтите на колективното трудово договаряне и колективните трудови спорове.

Според проф. А. Василев⁵⁵ представителството на страните не е обвързано с особени изисквания на закона и не изисква адвокатска правоспособност, каквато се изисква при съдебния процес при решаването на индивидуални трудови спорове.

Изследването на трудовите конфликти става все по-важно в среда на увеличаваща се дигитализация и възникване на нови форми на труд. Уреждането на трудовите конфликти е ключов момент в процеса на изграждане на добър социален диалог и следва да бъде насърчавано както от социалните партньори, така и от държавата.

⁵⁴ Вж. Мръчков, А/В. Колективни трудови спорове и правото на стачка, стр. 60, УИ „Св. Климент Охридски“, С., 1992.

⁵⁵ Вж. Василев, А. Трудово право, Б., 1997, стр. 561.

ГЪВКАВОСТ И ДЕТЕРМИНАНТИ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В БЪЛГАРИЯ

Ас. д-р Иван Тодоров,⁵⁶

Катедра „Икономикс“, УНСС

Резюме: В доклада са представени различни форми на емпиричен анализ с цел да се разбере динамиката на работните заплати в България през последните две десетилетия. На макроикономическо ниво се открива, че реакцията на работните заплати е сходна като проявление на модела на кривата на Филипс при шокове в съвкупното търсене, като обаче са налице и различия на секторно ниво. Резултатите сочат, че номиналните заплати са гъвкави и при шокове в предлагането. Анализът също така идентифицира отслабването в тенденцията за растеж на производителността на труда и в частност ниската норма на брутокапиталообразуване като основен източник за недостатъчно задоволителния спрямо технологичните възможности растеж на заплатите в България.

Ключови думи: работни заплати, AD – AS шокове, спирала „работни заплати – цени“, спирала „ печалби – цени“

JEL: J3

FLEXIBILITY AND DETERMINANTS OF WAGES IN BULGARIA

Assist. prof. Ivan Todorov, Ph.D.

Department of Economics, University of National and World Economy,

Abstract: The report presents various forms of empirical measures in order to understand the behavior of wages in Bulgaria over the last two decades.

⁵⁶ E-mail: Ivan.Todorov@unwe.bg

At the macroeconomic level, the response of wages is found to be similar as a manifestation of the Phillips curve pattern to shocks in aggregate demand, although there are also differences at the sectoral level. The results show that nominal wages are flexible even under supply shocks. The analysis also identifies the weakening of the labor productivity growth trend and, in particular, the low rate of accumulation of gross capital formation as the main source of insufficiently satisfactory growth of wages in relation to technological possibilities in Bulgaria.

Keywords: wages, AD – AS shocks, wage-price spiral, profits-price spiral

JEL: J3

Увод

Темата за гъвкавостта и детерминантите на работните заплати винаги е била обект на засилен интерес и от изследователите, и от обществеността – често обаче контекстът се изменя. След продължителен период на ниска инфлация през последните две години е налице период на висока такава, която надхвърля значително целевата стойност на водещите централни банки (ЕЦБ, Fed, BoE). Според т. нар. „ястребово“ виждане работните заплати не са достатъчно гъвкави на шокови промени и това предизвиква отделянето им от техния фундамент, провокирайки негативни вторични ефекти (т. нар. спирала „заплати – цени“). Обратно, работниците и организациите, които защитават техните интереси, застъпват виждането, че наблюдаваните инфлационни процеси (в Европа) са плод на негативни шокове в предлагането и проблеми в конкурентната среда, водещи до спирала от вида „печалби – цени“, поради което ръстът в работните заплати не следва да изостава съществено от натрупаната инфлация, тъй като ще доведе до неоправдан спад в потреблението на работниците (респ. в стандарта им на живот).

Икономическата ситуация в България не е изолиран случай предвид нарастването на потребителските цени в страната от средата на 2021 г. до средата на 2023 г. с близо 30% и силния диференциран ефект между отделните доходни групи. Изследването на детерминантите на работните заплати в България придобива още по-голямо значение пред-

вид относително ниското ниво на възнагражденията спрямо съпоставими държави в ЕС. С оглед засегнатите констатации (предпоставки) основна **цел** на изследването е да се представят стилизирани факти, които да подпомогнат информираното дискутиране по проблематиката. **Фокусът** (предметът) на настоящето изследване е върху гъвкавостта и детерминантите на работните заплати в три сектора съгласно КИД: Това са 1) индустрия – дейности от В до Е (добивна и преработваща промишленост, производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, ВиК); 2) строителство, което съгласно КИД се бележи с F; 3) група „услуги, предимно предлагани от частния сектор“, отбелязани с дейности от G до N (търговия, транспорт, складиране и пощи, хотелиерство и ресторантьорство, ИТ, далекосъобщения, финансови и застрахователни дейности, операции с недвижими имоти, професионални дейности и научни изследвания, административни и спомагателни дейности). В **методологичен аспект** изследването се отличава с използването на комбинация от коинтеграционен анализ, определяне на краткосрочната реакция на заплатите при различни шокове и сътресения от страна на търсенето и от страна на предлагането. **Спецификата** на различните подходи изисква широк набор от статистическа осигуреност, като по-голямата част от данните са налични от 2001 г., но в някои случаи (при включване на състоянието на пазара на труда) са използвани данни от 2008 г.

От какво зависят работните (ни) заплати?

От гледна точка на дългосрочния анализ коинтеграционните техники са подходящи за откриване на връзки между интегрирани променливи (Abdih и Danninger, 2018). По-конкретно, изследването използва процедурата на Johansen (1988, 1991), за да се тества коинтеграцията между темповете на растеж на: (1) индекс на разходите за възнаграждения; (2) индекс на потребителските цени; и (3) реалната продукция на отработен час в съответния сектор. Чрез включването на темповете на растеж на променливите във VAR търсим дали линейната комбинация от тези тем-

пове на растеж е стационарна и, ако е така, дали тази комбинация може да бъде допълнително опростена в такава, при която растежът на номиналната заплата е равен на сумата от темповете на растеж на производителността на труда и инфлацията. Използваните данни за тази част от анализа са тримесечни от 2001Q2 до 2022Q4. Остатъчните величини са тествани за стационарност с Augmented Dickey-Fuller тест.

Таблица 1. Тест за стационарност на остатъчната величина от линейните уравнения от типа $\Delta Wages - CPI - \Delta Labour Productivity$

Номинални работни заплати (остатъчна величина)	Augmented Dickey-Fuller	
Сектор	t-stat (prob.)	
Индустрия	-2.979310	(0.0409)
Услуги, предимно предлагани от частния сектор	-3.399013	(0.0136)
Строителство	-3.366387	(0.0149)

Източник: Собствени изчисления.

Резултатите от опростената линейна комбинация (Таблица 1 по-горе), която изследва остатъка между растежа на номиналната заплата и темповете на растеж на производителността на труда и инфлацията, показват, че е налице стационарен динамичен ред и при трите анализирани сектора (при ниво на значимост 5%). С други думи, те се характеризират с коинтеграционна дългосрочна връзка с единична еластичност измежду включените променливи – или още – ръстът в номиналните работни заплати е свързан пряко с производителността на труда и инфлацията в дългосрочен план в равни пропорции.

Фигура 1. Остатъчна величина от линейно уравнение с единична еластичност за сектори „индустрия“, „строителство“ и „услуги, предимно предлагани от частния сектор“



Източник: Собствени изчисления; *остатъчната величина е изчислена от линейното уравнение от вида: $\Delta Wages - CPI - \Delta Labour Productivity$.

При по-обстойното разглеждане на дескриптивното представяне на остатъчните величини (виж Фигура 1 по-горе) за периода от над две десетилетия обаче, се констатира и поведение на остатъчната величина, което не съответства на условията за стационарност (респ. коинтеграция). В частност и трите сектора имат ясна възходяща тенденция на остатъците до 2008 г. – 2009 г., а след това пък тенденция за спад и промяна в колебанията. Това идва да покаже, че проверката на хипотезата е чувствителна към избрания времеви период – ето защо изискването той да бъде над две десетилетия има дискусивно интерпретиране. Необходимостта толкова дълъг период да бъде анализиран като „дългосрочен“ пренебрегва някои микроикономически фактори за работниците и на практика може да означава, че човек трябва да бъде неотлъчно на пазара на труда над двадесет години, за да се допусне, че неокласическото виждане (евентуално) ще обясни акуратно детерминантите за средните възнаграждения в сектора, в който е ситуиран. В исторически обособилия се период са налице и моменти на висока безработица, като например в началото (около

2000 г.) и в средата на периода (между 2009 г. и 2014 г.), което изисква детайлен анализ и на краткосрочните зависимости (по-нататък в доклада).

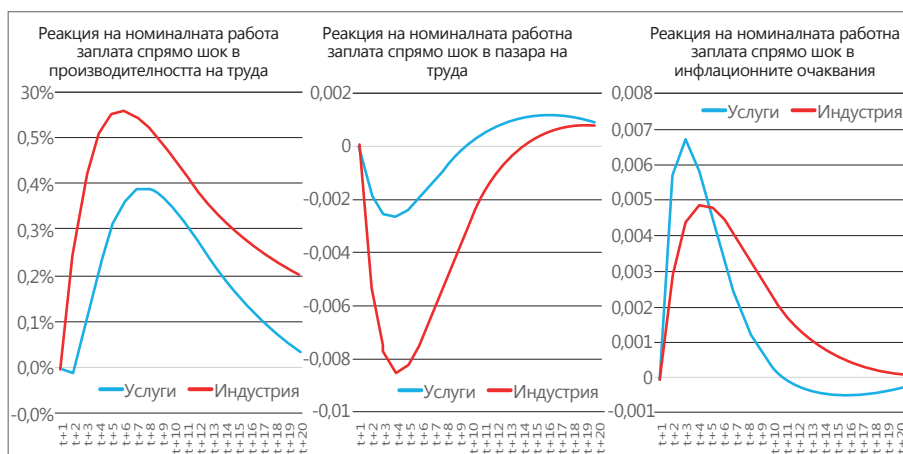
В случай че се приеме валидността в дългосрочен план водещите детерминанти на номиналните работни заплати да са производителността на труда и инфлацията (доктринално виждане на класическата и неокласическата школа в икономиката), открит остава въпросът какво възпрепятства по-бързото догонване на възнагражденията в България спрямо съпоставими държави в ЕС. **Един от възможните канали за обяснение на относително ниските възнаграждения са недостатъчните инвестиции в технологично достъпни дългосрочни активи спрямо възможностите (печалбите) на предприятията.** Аналогично с виждането за детерминантите на заплатите, неокласическата теория поставя значение върху баланса между рентабилността и инвестиционното натрупване. В своя основен теоретичен модел (Ramsey–Cass–Koopmans) най-високата степен на благосъстояние се постига при баланс между нормата на капиталовото натрупване и дела на печалбите в добавената стойност. За сравнение България е сред страните със значителен дисбаланс между двете в полза на печалбите, което може да се интерпретира като недостатъчно инвестиране в дълготрайни активи *при наличните технологии*. Показателно в това отношение е, че страната изостава значително в инвестирането в съвременни активи спрямо съпоставимите държави в ЕС, а самата норма на натрупване понастоящем е исторически най-ниска за последните две десетилетия (за 2022 г. брутообразуването на основен капитал представлява едва 16,2% от БВП).

Реакция на работните заплати при краткосрочни сътресения

Тази част от доклада включва широки измерители за сътресения от страната на съвкупното търсене и от тази на съвкупното предлагане. Емпиричното изследване предоставя нови доказателства, които измерват степента на гъвкавост на номиналната заплата чрез реакция спрямо тези шокове. Вероятно е измерванията да бъдат повлияни от продължителността на договорните споразумения за заплатите, както и от степента

на индексирание на номиналните заплати спрямо всяко от сътресенията в икономиката. Предполага се, че този канал е важен за разграничаване на ефектите от шокове в търсенето и предлагането в отделните страни. Извършени са анализи по два различни подхода по отношение шоковете в предлагането, като при първия се използва комбинация от специфичното за сектора измерване на производителността на труда и обобщеното ниво на инфлационните очаквания за икономиката. Особеност на анализа е, че при първия подход данните са налични от 2008 г., докато при втория са налице данни за период от над две десетилетия.

Фигура 2. *Краткосрочни фактори на номиналната работна заплата за сектори „индустрия“ и „услуги, предимно предлагани от частния сектор“*



Източник: Собствени изчисления; * означението $t+n$ са брой тримесечия от възникването на шока.

Видно от Фигура 2 по-горе, според иконометричния анализ на краткосрочното въздействие на различните сътресения *по първия подход*, използващ рекурсивни техники [в т.ч.: 1) в производителността на труда; 2) в пазара на труда под формата на ръст в хората, които желаят да работят повече, но не успяват да си намерят (допълнителна) работа); и 3) в инфлационните очаквания], номиналните работни заплати в България се характеризират

с известна степен на гъвкавост в зависимост от естеството на секторната структура. Впечатление прави, че търгуемите стоки (предимно сектор „индустрия“) проявяват по-висока степен на реакция спрямо сътресения в условията на пазара на труда. От теоретична гледна точка за договорите се предвижда, че степента на гъвкавост на заплатите може да бъде ендегенен отговор на нивото на несигурност, което варира директно в зависимост от променливостта на смущенията, засягащи стохастичната структура на икономиката. Съвкупната несигурност увеличава загубите, дължащи се на отклонения на продукцията от желаното ниво след преговори за трудов договор. Съответно, увеличаването при *ceteris paribus* на нивото на несигурност вероятно ще бъде свързано с по-кратки имплицитни и експлицитни договори, както и с наличието на индексация на номиналната заплата, т.е. по-висока степен на гъвкавост на номиналната заплата.

Интерес буди поведението на работната (номинална) заплата при смущение в инфлационните очаквания. Реакцията при услугите, предоставяни основно от частния сектор, е относително по-интензивна и своевременна спрямо другите сектори в икономиката. Това има отношение и към въздействието на различни мерки от страна на правителството при опитите да се намалят негативните ефекти от енергийната криза след „въоръжаването“ на енергоизточниците (природен газ) при нахлуването на Русия в Украйна. На фона на потребителските очаквания за временна инфлация, икономическите сътресения и реакцията на паричните органи в лицето на ЕЦБ, спирала „заплати – цени“ е по-малко вероятна в българските условия. Въпреки че позицията на работниците (ще) се подсилва от демографските фактори, все още по-вероятен сценарий е спирала „печалби – цени“. Следва да се отчете, че измерването на гъвкавостта на номиналните заплати обаче не прави разлика между реалните и инфлационните ефекти от шоковете в цените на енергията в различните страни. Възможно е низходящата гъвкавост на номиналната инфлация на заплатите в отговор на сътресения в производителността да увеличава реалния растеж на производството.

Вторият подход е свързан със съвкупно измерване на шоковете от страна на търсенето и предлагането съгласно В-Q декомпозиция (Blanchard, Quah,

1989). O. Blanchard и D. Quah⁵⁷ интерпретират колебанията в БВП като резултат от два вида смущения: с постоянен ефект върху производството – най-вече шокове на предлагането, и такива, които имат само преходен ефект върху производството – най-вече шокове на търсенето. За целта първо се оценява векторен авторегресионен модел (VAR), а след това се налагат рестрикции върху поведението на ендогенните променливи (структурен VAR). Методологичната рамка ни позволява само да идентифицираме произхода и размера, както и скорост на приспособяване.

Формално, този тип модели могат да се представят със следната система от уравнения:

$$Ay_t = C(L)y_t + Bu_t \quad (1),$$

Където y_t е вектор от n ендогенни променливи, а u_t са взаимно независими случайни величини с нормално разпределение, които изпълняват функцията на структурни шокове, задвижващи колебанията. Уравнение 1 може да бъде представено като среднопретеглена сума от структурните шокове в модела:

$$y_t = \Gamma_0 u_t + \Gamma_1 u_{t-1} + \Gamma_2 u_{t-2} + \Gamma_3 u_{t-3} + \dots = \sum_{i=0}^{\infty} L^i \Gamma_i u_t \quad (2)$$

Γ_i представят импулсните реакции на ендогенните променливи по отношение на шоковете. По-конкретно, в изследването векторът y_t се състои от изменението на БВП и на цените, а векторът u_t съдържа шоковете на търсенето и предлагането. Следователно моделът може да се представи като:

$$\begin{matrix} \Delta Y \\ \Delta P \end{matrix} = \sum_{i=0}^{\infty} L^i \begin{matrix} a_{11} & a_{12} \\ a_{21} & a_{22} \end{matrix} \begin{matrix} \text{Supply shock} \\ \text{Demand shock} \end{matrix}$$

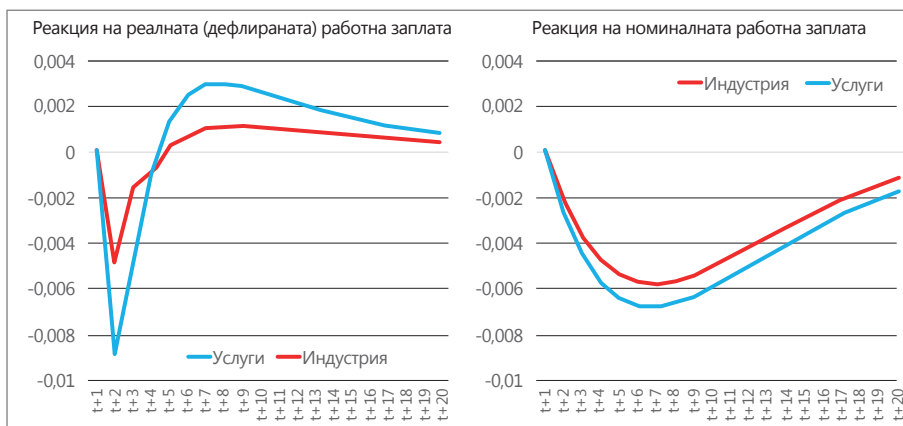
ΔY и ΔP са годишните темпове на нарастване на БВП и индекса на потребителските цени, измерени на y - o - y база. Теоретичната рамка предполага, че докато шоковете на предлагането оказват трайни ефекти върху нивото на производството, шоковете на търсенето имат само

⁵⁷ Blanchard, O., Quah, D. (1989). The Dynamic Effects of Aggregate Demand and Supply Disturbances. American Economic Review 79(4):655 – 673.

временни ефекти. И двата шока обаче оказват влияние върху нивото на цените, следователно $a_{12}=0$ в дългосрочен план.

Съвкупната несигурност (вторият подход) изглежда важна при определяне на степента на гъвкавост на номиналната заплата в лицето на шокове на съвкупното търсене в различните сектори. Гъвкавостта на номиналната заплата е свързана с нарастване на инфлацията на цените и намаляване на нарастването на реалното производство (шок в предлагането – Фигура 3 по-долу) и е сходна за двата сектора „индустрия“ и „услуги, предоставяни предимно от частния сектор (строителството не проявява статистически значими стойности, вероятно поради голямата си степен на сив сектор).

Фигура 3. Краткосрочна реакция на работната заплата за сектори „индустрия“ и „услуги, предимно предлагани от частния сектор“ при смущения в съвкупното предлагане

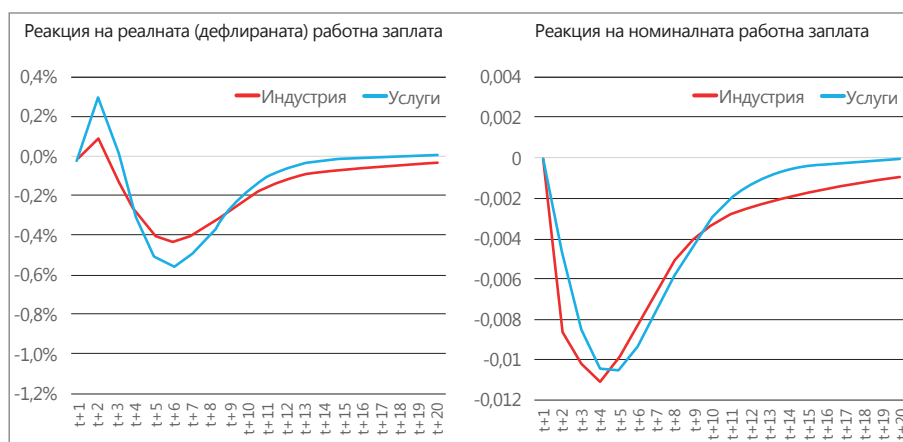


Източник: Собствени изчисления; * означението $t+n$ са брой тримесечия от възникването на шока.

Аналогичен синхрон между двата сектора „индустрия“ и „услуги, предимно предлагани от частния сектор“ има и по отношение шоковете в съвкупното търсене (Фигура 4 по-долу), което показва, че като цяло за разглеждания период характерна черта на пазара на труда в България е сходството с цикличната динамика на съвкупните макроикономически

величини, като в реално отношение се наблюдава лаг от около година за пълно реализиране на реакцията (адаптацията на реалните работни заплати е в еднаква посока с шока в съвкупното търсене). Констатацията по-горе има отношение и към функциониране на икономиката в условията на членство в евро зоната, където от съществено значение е и гъвкавостта на пазара на труда, тъй като така може бързо да се абсорбират евентуални външни за икономиката шокове. Гъвкавостта на цените и работните заплати осигурява по-лесно приспособяване на икономиките при наличие на шок върху икономиката, без да се генерират прекомерно високи нива на безработица и/или обезценяване на валутата.

Фигура 4. Краткосрочна реакция на работната заплата за сектори „индустрия“ и „услуги, предимно предлагани от частния сектор“ при смущения в съвкупното търсене



Източник: Собствени изчисления; * означението $t+n$ са брой тримесечия от възникването на шока.

Заклучение

Настоящото изследване преминава през няколко етапа на анализ на поведението на работните заплати в България през последните две де-

сетилетия. На първия етап, чрез приложените статистически техники и в частност използването на комбинация от коинтеграционен анализ, се идентифицира, че отслабването в тенденцията за растеж на производителността на труда е основен източник за недостатъчно задоволителния спрямо технологичните възможности растеж на заплатите в България. На фона на това възможностите на предприятията за вътрешно финансиране чрез печалбите изглежда далеч над нормата на натрупване на инвестиции. Основна констатация е, че трайната стагнация в инвестициите (публични и частни) ограничава капиталовата осигуреност на труда и намалява възможностите за ръст в производителността му.

На следващия етап са разгледани реакциите на работните заплати при различни сътресения. Въпреки сходния характер, все пак са налице и различия на секторно ниво при търгуемите стоки (предимно сектор „индустрия“), където се проявява по-висока степен на реакция спрямо сътресения в условията на пазара на труда, докато при смущение в инфлационните очаквания реакцията при услугите, предоставяни основно от частния сектор, е относително по-интензивна и своевременна спрямо другите сектори в икономиката. Наличието на сектори, които пренасят напълно по-високите си разходи за енергия и се облагодетелстват от пазарна сила, дават доказателства за недостатъчна гаранция на условията за конкуренция. Важен допълващ аспект, който надхвърля изложението на доклада, е, че инфлацията обяснява възнагражденията, а не обратното, или казано технически, инфлацията е причина по Грейджър за по-високите възнаграждения в България през последните 20 години. Така политическите отговори, прилагани от правителствата, може да се окажат пропусната възможност за справяне със структурните проблеми на нашия икономически модел.

На следващ етап се изследват реакциите при съвкупните шокове в търсенето и предлагането, като резултатите сочат, че номиналните заплати са относително гъвкави. Гъвкавостта на цените и работните заплати осигурява по-лесно приспособяване на икономиките при наличие на шок върху икономиката, без да се генерират прекомерно високи нива на безработица и/или обезценяване на валутата. Тази характеристика може да се счита за важен атестат за готовността на българската икономика за присъединяване към евро зоната.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Abdih и Danninger (2018). „*Understanding U.S. Wage Dynamics*“, IMF WP, Volume 2018: Issue 138.
2. Blanchard, O., Quah, D. (1989). „*The Dynamic Effects of Aggregate Demand and Supply Disturbances*“. American Economic Review 79(4): 655 – 673.
3. Blanchard, O., Summers, L. (1986). „*Hysteresis and the European Unemployment Problem*“, NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1, pp.15 – 90.
4. Ratner, D., Sim, J. (2022). „*Who Killed the Phillips Curve? A Murder Mystery*“, Fed Finance and Economics Discussion Series (FEDS).
5. Rowthorn, B. (1977). „*Conflict, inflation and mone*“, Cambridge Journal of Economics 1 (3): 215 – 239.

Част трета

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ИКОНОМИЧЕСКАТА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНАТА РАБОТНА СРЕДА

НЕФОРМАЛНАТА ЗАЕТОСТ И МРЗ КАТО МЕХАНИЗЪМ ЗА НАМАЛЯВАНЕТО ѝ

Радостина Ивчева,

Изследовател, ИССИО, докторант, СУ "Климент Охридски"

Резюме: Текстът разглежда проблема с неформалната заетост в България, използвайки методика за събиране на данни, която се основава на отговорите на респонденти и техните близки. Открива се, че значителен дял от служителите в страната работят без трудов договор или получават допълнително възнаграждение „на ръка“. Изследването¹ разкрива разлики в участието на мъже и жени в неформалната заетост, като мъжете са по-склонни да се занимават с такава заетост. Особено забележително е, че лицата на възраст над 65 години и младите между 15 и 24 години са особено склонни към неформалната заетост. Нискообразованите лица също са по-склонни да извършват недеklarиран труд поради липсата на специализирани умения и образование, които да отговарят на изискванията на

¹ Това изследване е финансирано по проект „Софийски университет – маркер за иновации и технологичен трансфер (SUMMIT) № BG-RRP-2.004-0008“.

работодателите, както и заради незнание на трудовите им права. Решаването на този проблем изисква засилване на мерките за борба с неформалната заетост, подобряване на достъпа до образование и специализирани умения, както и защита на трудовите права на работниците. Тези стъпки ще спомогнат за подобряване на ситуацията и намаляване на неформалната заетост в България, което ще има положителен ефект върху социалната сигурност и икономическото развитие.

Abstract: *The text examines the problem of informal employment in Bulgaria, using a data collection methodology that is based on the answers of respondents and their relatives. It is found that a significant number of workers in the country are working without an employment contract or receiving additional remuneration „on hand“. The study reveals differences in the participation of men and women in informal employment, with men more likely to engage in such employment. It is particularly noteworthy that persons over the age of 65 and young people between the ages of 15 and 24 are particularly prone to informal employment. Low-educated people are also more likely to perform undeclared work due to the lack of specialized skills and education to meet the requirements of employers, as well as ignorance of their labor rights. Solving this problem requires strengthening measures to combat informal employment, improving access to education and specialized skills, and protecting workers' labor rights. These steps will help to improve the situation and reduce informal employment in Bulgaria, which will have a positive effect on social security and economic development.*

Въведение

Неформалната заетост е един от важните аспекти на трудовите пазари, който има значително влияние върху икономиката и социалната стабилност на обществото. С драстичните промени в икономическата среда и увеличаването на глобалната конкуренция, традиционните форми на за-

етост не винаги могат да отговорят на нуждите и предизвикателствата на съвременната работна сила.

Неформалната заетост се характеризира с липса на формални правила и процедури, които обикновено са свързани със стандартните трудови отношения. Работниците, заети в неформални сектори, често не са регистрирани, не получават социални осигуровки и нямат законно определено работно време. Те обикновено работят на временни договори, без ясни гаранции за запазване на работното място или защита на техните права.

Неформалната заетост се наблюдава в различни сфери на икономиката като селското стопанство, строителството, домашните услуги, туризма и малкия бизнес. Тя е често свързана с икономически неравенства, бедност и недостатъчно развитие на институционалната рамка за работнически права и защита.

Работниците, които са заети по неформален начин, обикновено не попадат под социалната защита, осигурявана от официалната система. Това означава, че те може да бъдат лишени от осигуровки за здравеопазване, пенсии, обезщетения за безработица и други социални придобивки. Това поставя работниците и техните семейства в по-незащитено положение в случай на здравословни или финансови затруднения.

Неформалната заетост често върви ръка за ръка с нарушаване на правата на работниците. Служителите, които не са регистрирани и нямат трудови договори, могат да бъдат изложени на експлоатация, ниско заплащане, лоши работни условия и отсъствие на законни защити. Те могат да се сблъскат и със затруднения при осъществяването на правата си, като например правото на отпуск или защита при уволнение.

Неформалната заетост има отрицателно въздействие върху икономиката като цяло. Поради липсата на данъчни приходи и социални вноски от неформално заетите работници държавата губи средства, които могат да бъдат използвани за финансиране на публични услуги и инфраструктура. Освен това неформалната заетост може да влоши условията за конкуренция и да доведе до неравенство между различните сектори и предприятия.

Въпреки тези отрицателни аспекти неформалната заетост играе и положителна роля във възможностите за заетост и предоставяне на доходи

за много хора, особено в развиващите се страни. Тя може да предостави възможности за самостоятелна и предприемаческа дейност, като до известна степен спомага за икономическия растеж и иновациите.

Задължително е да се обърне внимание на създаването на подходящи политики и законодателство, които да насърчат постепенното преминаване от неформалната към формална заетост. Това включва създаването на подходяща инфраструктура за подкрепа на малките предприятия, предоставяне на образователни и обучителни възможности, както и укрепване на работническите права и социалната защита.

В този текст ще бъде проучена по-подробно неформалната заетост, както и важноста на разработване на стратегии за нейното справяне и намаляване. Статията е структурирана, както следва: във втората част е направен литературен преглед, в третата част са представени основните резултати от изследването, а последната част е заключение.

Литературен преглед

Неформалната заетост съществува поради редица фактори и условия, които оказват влияние върху работната среда и предпочитанията на работниците. По самата си дефиниция неформалната заетост съществува, за да се избегне плащането на данък върху доходите, за избягване плащането на осигурителни вноски; за избягване контрола върху спазването на стандарти на пазара на труда, като минимални заплати, максимално работно време, стандарти за безопасност, както и спазване на определени административни процедури.

Неформалната заетост също така е няколко вида: работа без трудов договор, работа на трудов договор и получаване на допълнително възнаграждения „на ръка“, работа на пълен работен ден при сключен трудов договор за непълно работно време, работа на граждански договор и недеклариране на получените доходи.

В някои региони и страни икономическата нестабилност и ниският икономически растеж могат да доведат до ограничени възможности за формална заетост. Неформалната заетост представлява алтернатива за

работниците, които търсят начини да осигурят доходи въпреки липсата на стандартни трудови договори (Günther, Launov 2012).

Някои страни имат слаби или неефективни институции, които да контролират и регулират трудовите отношения и условия. Липсата на подходящи закони и механизми за справяне с нарушенията на работническите права и социалните стандарти прави неформалната заетост по-привлекателна за работниците (Kucera, Roncolato 2009).

В някои сектори, като например домашните услуги или малките предприятия, неформалната заетост може да бъде достъпна без необходимост от специални квалификации или формално образование. Това позволява на хората с по-ниски образователни или професионални умения да намерят заетост и да се издържат.

За някои работници неформалната заетост предоставя по-голяма гъвкавост и свобода в работата им. Те могат да избират професионалните си задължения, да управляват своето работно време и да бъдат по-независими от ограниченията на стандартната формална заетост (Herrera, Kuerste, Nordman, Oudin, Roubaud 2012).

Някои работници може да се обърнат към неформалната заетост поради несигурността, ниското заплащане или липсата на напредък в тяхната текуща формална заетост. Те може да изберат да работят на свой собствен риск, за да се освободят от някои от ограниченията, които срещат в стандартната работна среда. От друга страна, в дадени ситуации работниците са изправени пред свършен факт: или да изберат даден вид неформална заетост, или да не работят изобщо.

Според МОТ работата в неформалната икономика често се характеризира с небезопасни и нездравословни условия на труд, ниски нива на умения и производителност, ниски или нередовни доходи, дълги работни часове и липса на достъп до информация, пазари, финанси, обучение и технологии. Работниците в неформалната икономика не са регистрирани и респективно защитени от трудовото законодателство и социалната защита. Основните причини за неформалността включват елементи, свързани с икономическия контекст, законовите, регулаторните и политическите рамки и някои детерминанти на микроравнище като ниско ниво на

образование, дискриминация, бедност и липса на достъп до икономически ресурси, собственост, финансови и други бизнес услуги и пазари. Големото разпространение на неформалната икономика е основно предизвикателство за правата на работниците и достойните условия на труд и има отрицателно въздействие върху предприятията, публичните приходи, обхвата на действие на правителството, стабилността на институциите и лоялната конкуренция.

Изследвания² на организацията показват, че 2 милиарда работници, или 60 процента от заетото население на света на възраст над 15 години, прекарват поне част от времето си в неформалния сектор. Размерът на неформалния сектор бавно намалява с развитието на икономиките, но с големи различия в различните региони и държави. Днес неформалният сектор все още представлява около една трета от икономическата активност на страните с ниски и средни доходи и около 15 процента в развитите икономики.

Изследване на ОИСР³ на неформалната заетост в Румъния показва, че до такъв тип заетост прибягват по-бедните семейства и тези, за които намирането на нормално работно място е по-трудно. В същото време обаче неформалната заетост е и причина за бедността на домакинствата, които са част от нея. Анализът показва, че в северната ни съседка икономически фактори като растеж, структура на икономиката и бедност и безработица са сред основните детерминанти на неформалната заетост. Високата безработица и разрушаването на държавните предприятия са причината голям брой хора да търсят работа извън официалните структури на икономиката. Други причини за това са поземлената реформа, която доведе до разрушаването на държавни ферми и кооперации. Бедността и неравенството също са сред определящите фактори за неформалната заетост. Друга причина за неформална заетост, която е посочена както от служители, така и от работодатели, са високите данъчни нива.

² Having fewer workers outside the formal economy can support sustainable development (2020).

³ Report on Informal Employment in Romania (2008).¹ Това изследване е финансирано по проект „Софийски университет – маркер за иновации и технологичен трансфер (SUMMIT) № BG-RRP-2.004-0008“.

Проучване на Pfau-Effinger (2016) за страните от ЦИЕ показва, че в неформалната заетост участват лица с ниско ниво на образование, младите работници, които започват трудовия си опит, по-възрастните работници в последните години на работа и тези, които вече са се пенсионирали, както и работещите в селските райони. Изглежда, че съществена причина тези работници да са по-изложени на неформална заетост е липсата на алтернативи на пазара на труда и лошото осигуряване на обезщетения за безработица и пенсии. По думите на автора това прави прибягването до неформалната заетост по-скоро необходимост, а не желание. Авторът също така изразява мнение, че докато социалните държави в ЦИЕ са слаби и не предлагат системи за социална сигурност, които помагат на хората да избегнат бедността, неформалната заетост ще остане значителен икономически и социален проблем.

Резултати от изследването

Тази статия е базирана на данни от анкетно проучване, което е изготвено и проведено през първата половина на 2020 година⁴. За извършването на проучването е използван модел на двустепенна гнездова извадка. На първата степен са избрани 600 предприятия в цяла България, които са били селектирани така, че да бъдат представителни от гледна точка на бизнес демографията според следните три критерия: икономическа дейност, големина на предприятието и географско местоположение.

На втората степен във всяко предприятие са избрани между един и петима наети работници, като броят на избраните респонденти зависи от големината на предприятието. В 325 микропредприятия с персонал до 9 души онлайн анкетата е попълвана от по един човек. В 166 малки предприятия с персонал между 10 и 49 души анкетата е попълвана от по

⁴ Анкетното проучване е изготвено и проведено от Асоциацията на индустриалния капитал в България, в партньорство с Конфедерацията на независимите синдикати в България, Министерство на труда и социалната политика и с институциите на пазара на труда, в изпълнение на проект „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“.

трима човека. В 82 средни предприятия с персонал между 50 и 249 души онлайн анкетата е попълвана от по четирима човека. Накрая, в 27 големи предприятия с персонал над 250 души за респонденти са подбирани по петима души.

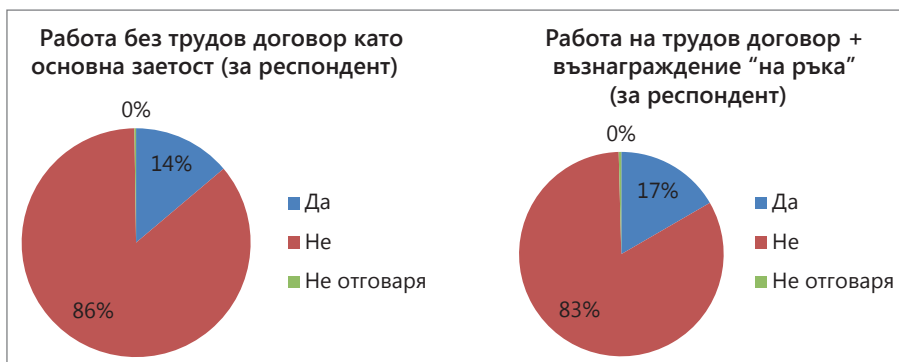
След провеждането на анкетата общият брой на респондентите е 1283 лица. При попълването на анкетата от само един човек се следва схема на редуване, като първо се избира човек с висше или полувисше образование, след това човек със средно или по-ниско образование. При попълването на анкетата от по трима души, двама от тях са с висше или полувисше образование, а третият е със средно или по-ниско образование. При попълването на анкетата от по четирима души, двама от тях са с висше или полувисше образование, а двама са със средно или по-ниско образование. В големите предприятия, където респондентите са по петима души, изборът им е направен по такъв начин, че двама от тях са с висше или полувисше образование, а трима са със средно или по-ниско образование. При подбора на респонденти е спазен и принципът за подбор на лица пропорционално от двата пола, като за основа е взето съотношението между двата пола в съответното предприятие.

Сравнението между извадката на респондентите и данните за разпределението на населението на страната по различни признаци от Националния статистически институт (НСИ) показва, че според наличните данни съотношението между мъже и жени е практически идентично с това в цялото население. Що се отнася до възрастовата структура, групата на лицата между 15 и 24 години в извадката е по-малка в сравнение с националното разпределение, но това се дължи на факта, че въпросната възрастова група е по-силно ангажирана с образование, отколкото с трудова дейност. Поради тази причина е естествено делът на лицата между 15 и 24 години в извадката от заети лица да е значително по-малък от дела на същата група в населението като цяло. По отношение на образованието делът на респондентите с висше или полувисше образование е по-голям от процентите на населението на страната със същото ниво на образование, но това не вреди на репрезентативността, защото отклоненията не са значителни.

За да се определи колко широко разпространена е неформалната заетост, респондентите са запитани дали те и техен близък са работили без трудов договор на основна работа, или дали са работили на трудов договор на основна работа за определено възнаграждение по договора плюс допълнително заплащане „на ръка“ в последните 12 месеца. Всеки респондент е помолен да даде по един отговор за себе си и по един за своя близък. Този подход осигурява по-голяма достоверност на отговорите и е вдъхновен от TED Talk за сивата икономика на един от създателите на индекса на сенчестата икономика за балтийските страни, професор Арнис Саука, където той обяснява, че в началото на своето академично изследване е бил убеден, че нито един икономически субект няма да сподели с него участието си в сивата икономика, но също така прави предположението, че сме по-склонни да говорим за дейността на другите. Затова, събирайки данни за дисертацията си, проф. Саука провежда интервюта с представители на бизнеса, като ги пита средно какъв според тях е делът на сивата икономика в сектора, в който работят. Година по-късно той повтаря интервютата, като този път зададе въпроса си по следния начин: „Помните ли, че миналата година ми казахте, че укривате „X“% от данъците във вашата компания. Ситуацията все още ли е същата?“ За негова радост, много малко от интервюираните предприемачи се досещат, че година по-рано са отговаряли на въпрос за целия сектор, а не само за тяхната компания. Останалите потвърждават числата.

Ако се върнем към ситуацията с неформалната заетост в България, само 13% от респондентите в извадката споделят, че през изминалата година са работили без трудов договор, а други 15,7% признават, че са работили на трудов договор и са получавали допълнително възнаграждение „на ръка“.

Фигура 1. Отговори на двата въпроса за самите респонденти



Източник: Изчисления на автора.

Ако погледнем към отговорите, касаещи близките на респондентите, тези показатели се покачват съответно до 17,5% и 21,2%. Следвайки методологията на Саука, можем да заключим, че отговорите, касаещи близките на респондентите, представят по-точна картина за неформалната заетост в България. Данните показват наличието на значителен брой работници, които са заети по неформален начин или получават част от възнаграждението си извън официалните канали. Това може да има важни последици за социалната сигурност, правата на работниците и развитието на икономиката като цяло.

Фигура 2. Отговори на респондентите за техните близки



Източник: Изчисления на автора.

Разгледано на база пол, мъжете са по-склонни да вземат участие в неформалната заетост, като 14,7% от анкетираните мъже са казали, че в последните 12 месеца са работили без трудов договор, за сметка на 11,4% от жените. Също така на договор, но с допълнително заплащане „на ръка“, през последната година са работили 16,3% от мъжете и 15,1% от жените. Мъжете и жените често имат различни предпочитания и интереси към определени професии и сектори на икономиката. В зависимост от социалните очаквания и стереотипите мъжете може да се предпочитат за работа в сектори като строителство, производство, транспорт и други, които често са свързани с неформална заетост.

Ако направим разбивка по възраст, забелязваме, че най-склонни да извършват недеklarиран труд са лицата на възраст над 65 години, като в тази група 31,6% от анкетираните заявяват, че в последната година са работили без трудов договор, а 42,1% са работили на трудов договор, но са получавали и възнаграждение „на ръка“ над това, оповестено в договора. Тези лица, особено ако са пенсионери, често се сблъскват с предизвикателства във финансовото планиране и се нуждаят от допълнителни източници на доход. В зависимост от фактори като здраве, умения и възрастова дискриминация обаче, по-възрастните лица може да се сблъскат с ограничени възможности за наемане на официална работа. Това може да ги насочи към неформалната заетост като алтернативен начин за запазване на активното участие в пазара на труда.

Следващата възрастова група, при която се среща по-голяма склонност за участие в недеklarираната заетост, са лицата на възраст между 15 и 24 години. 25% от анкетираните лица в тази група заявяват, че в последните 12 месеца са работили без договор, а други 25% са получавали допълнително възнаграждение над записаното в трудовия им договор. Тези лица често тепърва започват своята професионална кариера и може да срещнат затруднения при намирането на официална работа, тъй като нямат значителен опит или специализирани умения. Това може да ги насочи към неформалната заетост, където имат по-голяма възможност да получат работа без изисквания за предишен опит или образование. От друга страна, те може да предпочитат гъвкавостта и свободата, които чес-

то идват с неформалната заетост. Те могат да търсят възможности за краткосрочни или временни работни ангажименти, които им дават възможност да изследват различни професионални области или да си осигурят доход, без да са свързани с дългосрочни трудови договори.

С оглед на образованието си нискообразованите лица са най-склонни да извършват недеklarиран труд, като 28% от анкетираните заявяват, че през изминалата година са работили без договор, а други 28% са получавали възнаграждения „на ръка“ над записаните в трудовия им договор. От една страна, тези лица се сблъскват с предизвикателството да намерят официална работа поради липса на специализирани умения или образование, което да отговаря на изискванията на работодателите. От друга, нискообразованите лица може да имат ограничен достъп до информация и ресурси, свързани с правата на работниците и социалната сигурност. Това може да ги направи по-уязвими и да им намали възможностите да се наемат на официални работни позиции. Отсъствието на подходящи механизми за защита на техните трудови права може да ги насочи към неформалната заетост.

Таблица 1. Участие в недеklarираната заетост в зависимост от демографски характеристики

Демографска характеристика		Работа без трудов договор като основна заетост	Работа на трудов договор + възнаграждение „на ръка“
Пол	Мъжки	14,7%	16,3%
	Женски	11,4%	15,1%
Възраст	15 – 24	25,0%	25,0%
	25 – 34	17,5%	18,6%
	35 – 44	10,2%	12,5%
	45 – 54	13,5%	16,2%
	55 – 64	10,6%	15,5%
	Над 65	31,6%	42,1%

Образование	Нискообразовани	28,0%	28,0%
	Средно общо образование	9,4%	15,2%
	Средно специално образование	16,6%	18,7%
	Висше/полувисше образование	10,8%	13,0%

Източник: Изчисления на автора. Резултатите са изразени в %. N=1283.

Предотвратяване на недекларираната заетост

Борбата с недекларираната заетост изисква съчетаване на различни подходи, включително законодателни, социални и образователни мерки. Законодателни мерки в тази посока могат да бъдат:

- Засилване на наказанията и санкциите за нарушения на трудовото законодателство и недекларирана заетост.
- Разработване и прилагане на по-ефективни системи за проверка и контрол на бизнесите, за да се гарантира спазване на задълженията по деклариране и плащане на данъци и осигуровки.
- Укрепване на механизмите за сигнализиране на случаи на недекларирана заетост и защита на лицата, които съобщават за такива случаи.

Друга полезна стъпка е организирането и провеждането на образователни и информационни кампании за повишаване на осведомеността на работниците относно техните права и задължения. Осигуряване на достъпна информация за процеса на деклариране на работа, данъчни и социални задължения и предимствата от официалната заетост. Обучение на работниците за предприемачество и предоставяне на информация за алтернативни начини за заетост, като създаване на собствен бизнес или самостоятелна професионална дейност.

Ключова е и подкрепата за малки и средни предприятия (МСП) в процеса на изпълнение на административни и законодателни изисквания, свързани с трудовото и данъчното законодателство. Необходимо е усъ-

вършенстване на социалната закрила и социалните услуги, за да се улесни преходът от неформална към официална заетост. Както и създаване на механизми за защита на правата на работниците и гарантиране на достоен труд за всички.

Полезно е и разработването на общи стандарти на международно ниво и споделяне на най-добри практики в борбата с недеklarираната заетост, както и предприемане на съвместни действия за борба с трансграничната недеklarирана заетост.

Тези мерки могат да помогнат за създаване на по-справедлив и устойчив пазар на труда, където се намалява недеklarираната заетост и се защитават правата и благосъстоянието на работниците.

Друг начин за борба с недеklarираната заетост е промяна в минималната работна заплата. На европейско ниво вече бе приета Директивата относно адекватните минимални работни заплати, която има за цел да гарантира по-справедливи и достатъчни заплати за работниците в държавите членки на ЕС.

Директивата има за цел да гарантира, че минималните работни заплати са достатъчни за достойното препитание на работниците и за осигуряване на прилични условия на живот. Това включва и защита на работниците от бедност и недостатъчни доходи. В същото време директивата трябва да се грижи и за опазване на конкурентоспособността на предприятията и за запазване на работните места.

Важно е да се отбележи, че актът не определя конкретен размер на минималната работна заплата за всички държави членки на ЕС. Тя осигурява рамка и правила, които трябва да се спазват при определяне на минималната заплата, но конкретният размер се определя на национално ниво.

Целта на Директивата относно адекватни минимални работни заплати е да стимулира социалната справедливост в ЕС, като осигури достатъчни доходи за работниците и помогне за намаляване на бедността и социалните неравенства.

В България тази директива бе транспонирана в Кодекса на труда, като от началото на всяка следваща година минималната работна заплата ще бъде 50% от средната работна заплата за последните 12 месеца. При оп-

ределянето размера на средната работна заплата ще се включват последните 2 тримесечия на предходната година и първите 2 на текущата.

Но какво означава това за недеklarираната заетост? Както знаем, една от формите на недеklarираната заетост е получаването на допълнително възнаграждение „на ръка“ над установеното в основния трудов договор. Точно върху този вид неформалност със сигурност ще повлияе повишаването на минималната работна заплата, защото работодателите ще намалят заплащането „в плик“ за сметка на по-високата надница. А това от своя страна ще доведе до „изсветляване“ на икономиката.

Към момента минималната работна заплата в България е 780 лв., като прогнозите са през 2024 г. тя да достигне 950 – 1000 лева или да се увеличи с най-малко 170 лв. на служител. При сегашното положение един работник на минимална работна заплата струва на работодателя си 927,58 лв., а повишаването на МРЗ ще увеличи този разход до 1129,74 лв. или с 202,16 лв. От друга страна, запитани според тях, в случаите, когато работниците и служителите имат договор, но получават допълнително възнаграждение „на ръка“, приблизително да оценят какво е това допълнително възнаграждение месечно, респондентите посочват средно между 501 и 650 лв. При ежегодно нарастване на МРЗ тази сума ще бъде заличена за 2 – 3 години.

Ако се върнем към процента от респондентите, които признават, че те или техни близки извършват такъв тип недеklarирана заетост, и приемем резултатите от изследването за репрезентативни за страната с оглед репрезентативността на извадката, можем да изчислим какъв обем парични средства ще преминат от неформалната към формалната икономика при повишаването на МРЗ през следващата година.

Така 15,7% от респондентите признават, че са работили на трудов договор и са получавали допълнително възнаграждения „на ръка“, а при отговорите за техните близки този процент е 21,2%. Ако приемем, че този тип неформална заетост в България е 15,7% при 3 150 500⁵ заети лица,

⁵ По данни на Националния статистически институт.

това означава 494 628,5 лица, които получават допълнително възнаграждения на ръка. Средно, наетите на минимална работна заплата са 20,1% от общия брой наети. Ако допуснем, че 20,1% от лицата, получаващи допълнително възнаграждение „на ръка“, са наети на минимална работна заплата, това би означавало, че с увеличаването на МРЗ догодина приблизително 19 млн. лв. ще преминат от неформалната към формалната икономика. Ако приемем, че 21,2% от наетите получават допълнително възнаграждение „в плик“ и 20,1% от тях са наети на минимална работна заплата, икономиката ще се „изсветли“ с над 27 млн. лв.

Заклучение

На базата на предоставената информация може да се заключи, че неформалната заетост е широко разпространена в България. Показателите показват значителен брой работници, които работят без трудов договор или получават част от възнаграждението си извън официалните канали.

От своя страна мъжете са по-склонни да участват в неформалната заетост в сравнение с жените. Това може да се дължи на различни предпочитания и интереси към определени професии и сектори, които често са свързани с неформална заетост. Лицата на възраст над 65 години и младите между 15 и 24 години са особено склонни към неформална заетост. Възрастовите ограничения, липсата на опит или образование могат да ги насочат към неформална заетост като алтернативен начин за участие на пазара на труда.

Нискообразованите лица също са по-склонни да извършват недеклариран труд заради липсата на специализирани умения и образование, които да отговарят на изискванията на работодателите. Тези лица също така често не познават трудовите си права и какви последствия за тях може да има участието им в недекларираната заетост.

Засилването на мерки за борба с неформалната заетост, подобряването на достъпа до образование и специализирани умения, както и защита на трудовите права на работниците са важни аспекти, които трябва да бъдат адресирани за подобряване на ситуацията.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. ILO (2023). Decent work for sustainable development (DW4SD) Resource Platform, Thematic areas: Informal Economy. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--en/index.htm>
2. Deléchat, C., Medina, L. (2020). What Is the Informal Economy? Having fewer workers outside the formal economy can support sustainable development. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/12/what-is-the-informal-economy-basics>
3. Parlevliet, J. and Xenogiani, T. (2008). Report on Informal Employment in Romania, *OECD Development Centre Working Papers*, No. 271, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/241073811260>.
4. Aikaeli, Jehovaness & Kalinda Mkenda, Beatrice (2013). Determinants of Informal Employment: A Case of Tanzania Construction Industry. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.2706021.
5. Pfau-Effinger, B. (2017). Informal employment in the poor European periphery. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37 No. 7/8, pp. 387 – 399; <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2016-0080>
6. Kucera, D. and Xenogiani, T. (2009). Persisting Informal Employment: What Explains It?, in: *Is Informal Normal?: Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264059245-5-en>.
7. Günther, I., Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort? *Journal of Development Economics*, Volume 97, Issue 1, pp. 88 – 98, ISSN 0304-3878. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2011.01.001>.
8. Kucera, D., Roncolato, L. (2008). Informal employment: Two contested policy issues. *International Labour Review*, 147: 321 – 348. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00039.x>
9. Herrera, J. et al. (2012). *Informal Sector and Informal Employment: Overview of Data for 11 Cities in 10 Developing Countries*. Wiego Working Paper No9, ISBN 978-92-95095-06-9.

ДАНЪК ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ – „КЛЮЧЪТ“ НА ДЪРЖАВНИТЕ ПРИХОДИ

Петър Мишев,

Икономически анализатор, ИССИО

Резюме: Настоящата разработка се фокусира върху данъка, превърнал се в ключа на държавните приходи на България – данъка върху добавената стойност. Последователно са разгледани зависимостите между преките и косвени данъци в страната, както и динамиката на ДДС-то спрямо общите данъчни приходи за последното десетилетие. В доклада са проследени две конкретни мерки, част от данъчното законодателство на страната през 2023-та година, които са с противоположен ефект. Изкушаващата роля на данъка върху потреблението като средство за извършване на данъчни измами е представена през различни видове порочни схеми. В противовес на тях са разгледани възможностите на дигитализацията като инструмент за борба със злоупотребите с ДДС-то. В края на материала са изброени конкретни идеи за мерки, които да ограничат измамните схеми с данъка върху потреблението.

Ключови думи: ДДС, данъци, дигитализация, измами

Abstract: The main issue in this report is the tax that has become the key to Bulgaria's state revenues – the value added tax. The dependencies between direct and indirect taxes, as well as the dynamics of the VAT in relation to the total tax revenues for the last decade, have been consistently traced. The report examines two specific measures that are part of the country's tax legislation in 2023, which have the opposite effect on the tax system of Bulgaria. The tempting role of the consumption tax as a target for fraud has been traced through various types of fraudulent schemes. In contrast to them, the potential of digitization process is presented as a tool to fight VAT abuses. At the end of the material, concrete ideas are listed for certain measures to limit fraudulent consumption tax schemes.

Keywords: VAT, taxes, digitization, fraud

Увод

Структурата на всяка една данъчна система е основен индикатор, който дава информация за спецификата на икономиката и обществената организация на отделната държава. Също така изработената концепция за събирането на данъците, от бизнеса и работещите, е показател за това какви са неравенствата в съответното общество, каква е разпределителната функция на държавата и дали конкретната страна може да бъде определена като социална или не.

В тази връзка, от 2008 година насам, вече над петнадесет години българската данъчна система е построена по следния начин:

- ДДФЛ – 10% и ДДЮЛ /корпоративен данък/ – 10%;
- ДДС – 20%.

Това разпределение разкрива, че данъчните закони в страната ни са приоритизирани в посока да се облага основно потреблението на домакинствата. Тази концепция поставя основен фокус върху приходите от косвени данъци като средство за попълване на държавната хазна. Основният стълб в тази система е данъкът върху добавената стойност, който е обект на разглеждане в настоящата разработка.

Съотношението „преки – косвени данъци“

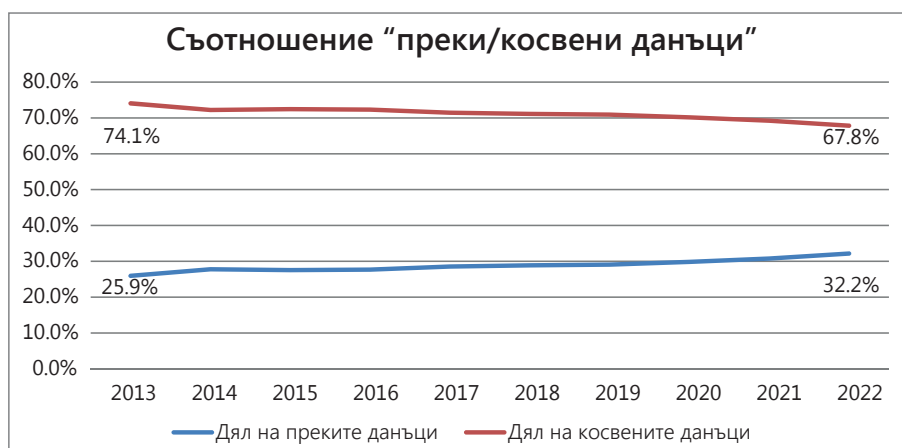
Нека започнем първо със съотношението между преките и косвените данъци. От данните, представени на графиката (по-долу), е видно, че делът на косвените данъци значително превишава този на преките. В рамките на разглеждания десетгодишен период средната стойност на индиректните налози спрямо общите данъчни приходи достига до около 70% (70,8%), а тези на директните – около 30% (29,2%). Важно е да се отбележи, че през периода 2013 – 2022 година няма някаква съществена промяна в данъчната система на страната, което позволява оценките за динамиката на това ключово съотношение да бъдат поставени на съпоставима база. От конкретните данни за тези десет години е видно, че има плавен темп на свиване на „ножицата“ между дела на преките и косвените данъци, което може да бъде

определено като една положителна тенденция. Негативното в случая е, че въпреки тази динамика разликата е значителна и постъпленията от косвени данъци към края на изследвания период остават над 2 пъти по-големи от тези от преки – 68% (косвени) срещу 32% (преки). За сравнение съотношението „преки – косвени данъци“ в рамките на ЕС е 50% на 50% (2021 г.), като за последните десет години общо за Съюза се наблюдава тренд на плавно увеличение на дела на директните налози спрямо тези на индиректните.

Основните причини за намаляващата „ножица“ в България са:

- Плавното увеличение на доходите на работещите, свързано в голяма степен с ръста на МРЗ (основна роля за това имат синдикатите), която от своя страна дава известен тласък за увеличение и на останалите заплати, и най-вече на осигурителните доходи (т.е доходите, върху които се плащат данъци).
- По-същественият ръст на печалбите на бизнеса през последните няколко години – той се дължи в значителна степен и на държавното подпомагане, свързано със здравната и енергийната кризи. По-високата отчетена данъчна печалба рефлектира и върху повишение и на постъпленията от корпоративен данък.

Фигура 1. Разпределение на преките и косвените данъци спрямо общите данъчни приходи за периода 2013 – 2022 г.

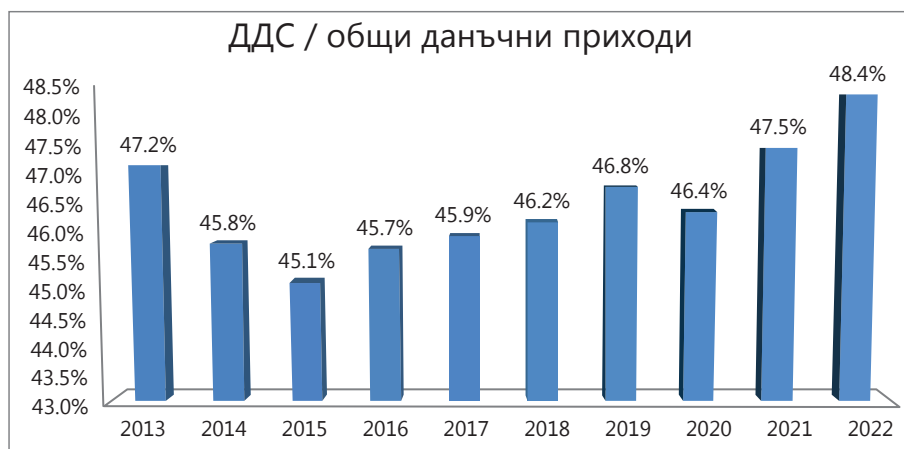


Източник: МФ, собствени изчисления.

ДДС / общи приходи – от КФП

След като беше разгледана динамиката на съотношението между преките и косвените данъци, важно е да се проследи и как се развива делът на събраните средства от ДДС в държавния бюджет и общите данъчни приходи. Данните разкриват, че постъпленията от данъка върху потреблението варират между 45,1% (2015 година) и 48,4% (2022 година) от данъчните налози. Средно за периода този косвен данък формира 46,7% от всички приходи от данъци, което го превръща в основния стълб на данъчната система на страната. Също така динамиката на дела на ДДС-то разкрива една картина на стабилност през целия десетгодишен период – т.е. независимо от цикъла на икономическата конюнктура, вътрешното потребление остава водещият елемент, движещ българската икономика. През последните две години се наблюдава лек ръст на съотношението между ДДС и общите данъчни приходи, което може да се обясни с активните инфлационни процеси, развили се през 2021-ва и 2022-ра година.

Фигура 2. Дял на ДДС спрямо общите данъчни приходи за периода 2013 – 2022 година



Източник: МФ, собствени изчисления.

Настоящата разработка продължава с проследяването на някои други зависимости за този вид косвен данък:

1. Съпоставянето на сумите, събрани от данъка върху добавената стойност през тези десет години, спрямо общия размер на косвените данъци разкрива една тенденция на плавно нарастване на това съотношение от 63,7% (2013 г.) до 71,3% (2022 г.). Този ръст при ДДС-то, като дял от индиректните постъпления, потвърждава за пореден път многократно излаганата теза, че двигател на растежа на българската икономика е потреблението. Това заключение ни насочва и към другата ключова концепция, че за да продължи растежът на българската икономика да е устойчив във времето, трябва да се стимулират доходите.
2. При съпоставката на размера на събрания данък добавена стойност спрямо БВП може да се отбележи, че съотношението между двете величини се движи в границите на 9-те процента през тези десет години (от 8,6% – 2014 г. и 2015 г. до 9,3% – 2021 г. и 2022 г.), като средната стойност за периода 2013 – 2022 година е 9,1%. Макар и да не е налице огромна динамика в изменението на това съотношение, общият тренд е непрекъснато нарастващ, подчертавайки важноста на приходите от ДДС за държавния бюджет.

ДДС – специфика, казуси, примери

След като бяха представени някои основни зависимости и съотношения, свързани с данък добавена стойност, настоящият доклад се фокусира и върху различни специфики на този вид данък, спирайки се на отделни конкретни казуси и примери. Разглеждането на въпроса за данъчната система, освен на макроикономическо ниво, трябва да бъде проследено и на едно по-оперативно ниво, за да се оцени как отделните елементи – документиране, оформяне и отчитане – влияят на общата картина. Не трябва да се забравя, че декларирането на приходите от ДДС и постъпването им в бюджета зависи от отделната единица счетоводна организация или счетоводен екип, или казано по друг начин – от коректното прилагане на

данъчните правила. Разбира се, всеки, който е пряко ангажиран с тематиката, знае, че приложението на законодателството в българската действителност е доста „разтегливо“ понятие.

Нека разгледаме два примера, които са част от данъчната рамка на страната, понастоящем през 2023-та година, които могат да бъдат оценени контрастно като влияние върху фискалната политика на страната:

1. Ефект от нарушението на принципа на единност на данъчната ставка

– ДДС от 9% – за ресторантите.

Удължаването на тази временна мярка след 31.12.2022 година може да бъде оценено като негативно по следните причини. Първо, начисляване на ДДС на продажбите от 9% за ресторантьорския бранш на практика означава, че този тип обекти ефективно не внасят почти никакъв данък върху потреблението. Причината е, че реализираните приходи (които постъпват и като паричен поток текущо) се облагат с 9% – т.е на 100 лева реализиран оборот ДДС-то е 9 лв. В същото време разходите за закупуване на продукти, които след преработка се предоставят на клиентите, се облагат с 20%. Продължаването на тази мярка води до загуба за бюджета от 200 млн. лева през 2023-та година. Втората причина, която може да се изтъкне, е липсата на обективен фактор, който да бъде пречка за функционирането на бранша – понастоящем няма никакви ограничения на работния им процес. И като трето, важно е да се отбележи, че намалената ставка реално стимулира повишението на цените на тази услуга – заради по-малката данъчна тежест (9%). Или казано по друг начин, решението за промяна на цените на крайните продукти в посока нагоре не натоварва фирмите да плащат по-значителен ДДС, заради занижената ставка.

Таблица 1. Примерни варианти на облагане с ДДС – при 9% и при 20%

	Вариант 9%		Вариант 20%	
	Приход	ДДС	Приход	ДДС
Продажба на продукция	100	9	100	20
	Разход	ДДС	Разход	ДДС
Закупени продукти и стоки	33	6,6	33	6,6
Разходи за персонал и осигуровки	33	–	33	–
Разходи за материали и услуги	12	2,4	12	2,4
Други разходи	2	–	2	–
Общо разходи	80	9	80	9
Резултат	20	0	20	11

Източник: Собствени изчисления.

Представеният пример е илюстративен и разкрива, че при равни други условия (размер на приходите, разходите и финансов резултат) във вариант 1 (9% данъчна ставка) в държавната хазна не постъпват никакви средства от ДДС. При вариант 2 (20% стандартна ставка) на 100 единици продадена продукция като приходи в хазната ще бъдат събрани 11 единици данък. Важно е да се отбележи, че финансовият резултат и паричният поток са еднакви и във двата разиграни сценария.

2. Увеличение на прага за регистрация по ДДС от 50 хил. лева на 100 хил. лева

Повишението на прага за задължителна регистрация по ДДС от 50 000 лв. на 100 000 лв. е добро решение, макар и закъсняло. Тази стъпка, която влезе в сила от 01.01.2023 г., по подобие на мярка за диференцираното ДДС води до известна загуба на средства за бюджета. Разликата е в това, че в този случай се стимулира цялата бизнес среда (първи положителен ефект), а в по-горе изложения пример – само конкретни сектори. Втората причина, която може да бъде изтъкната, е, че натрупаната инфлация за периода от 01.01.2003 г.

до 31.12.2022 г.⁶ според НСИ е 128,4%. По този начин достигането на прага за регистрация в последните години е било значително по-лесно от преди и това задължаваше част от най-малките фирми в страната да се регистрират по ДДС, дори и да не им е икономически изгодно. Третата причина, която може да бъде изтъкната като полза от промяна, е, че тя води до намаление на разходите по администриране на ЮЛ.

Според данните на НСИ за броя микропредприятия и техните обороти към края на 2021 година⁷ в страната оперират 383 592 юридически лица, с персонал до 9 души включително, което отговаря на 92,9% от всички дружества. Общите приходи, които те са реализирали за тази година, възлизат на 103,2 млрд. лева или среден приход от 269 051 лв. В настоящата разработка е избрана групата на микропредприятията (като пример), защото те са повлияни в най-голяма степен от промяната на прага за задължителна регистрация по ДДС⁸. Обобщените данни на НСИ разкриват, че при една от общо седемнадесетте икономически дейности средният оборот на опериращите фирми е под 50 хил. лева, при три от тях е между 50 и 100 хил. лева и в две средните приходи на дружествата варират от 100 до 150 хил. лева. За голяма част от ЮЛ, влизаци в тези шест икономически дейности, промяната води до намаляване на данъчната тежест (липсата на задължение да се внася ДДС) и свиване на разходите по администриране на фирмите в случаите, когато на собствениците им се налага да оперират с повече фирми с цел да не се достигне до прага за задължителна регистрация по ДДС (заради икономическата изгода).

Разбира се, промяна на прага от 50 хил. лева на 100 хил. лева не означава автоматично, че всички фирми, които имат възможност да се дерегистрират служебно, ще го направят. Да си фирма, регистрирана по ДДС, има следните относителни предимства: по-широк кръг от потенциални клиенти и доставчици; поддържането на по-добър имиджов профил, възмож-

⁶ Прагът за задължителна регистрация по ДДС от 50 000 лв. е бил в сила от 01.01.2003 г.

⁷ Последно наличните данни са за 2021 г., публикувани от НСИ на 30.11.2022 г.

⁸ Повишението на прага за задължителна регистрация по ДДС ще позволи на 1/5 от дружествата в България да се дерегистрират по ДДС, защото оборотите им за последните 12 месеца са по-ниски от 100 000 лв.

ността за опериране на чуждестранни пазари. Освен това според оценки на МФ загубата за бюджета от повишението на прага за задължителна регистрация по ДДС ще бъде в размер на 110 млн. лева за 2023-та година, което е едва 0,65% от всички постъпления от данъка върху потреблението, които се очакват да се съберат в хазната през настоящата година⁹. Тази статистическа информация дава основание да се заключи, че на фона на дела на фирми, които биха могли да се възползват от възможността за дерегистрация по ДДС, общото намаление на постъпленията в бюджета се очаква да е пренебрежимо малко, което е още едно доказателство в подкрепа на взетото решение за увеличение на прага. Представените аргументи, на практика, разкриват, че повишението на изискуемия оборот за регистрация по ДДС е една стимулираща за икономиката мярка, която е насочена към подобрене на бизнес средата.

ДДС измами – видове схеми:

- Фиктивни компании и фалшиви фактури: При този вид измами се учредяват фиктивни компании (т.нар. „кухи“ фирми) или се издават поредица от фиктивни фактури (зад които не стоят реални търговски сделки) с цел или да се източва държавната хазна (чрез процесите по възстановяване на ДДС), или да се избегне ефективното плащане на данък добавена стойност (като счетоводните резултати се манипулират). При тази измамна схема т.нар „куха“ фирма акумулира данъчни задължения (за които предварително се знае, че няма да бъдат внесени), спомагайки на други ЮЛ да упражняват правото си на ползване на данъчен кредит (т.е да възстановяват ДДС).
- Каруселни (кръгови) схеми: При този вид измами група от компании (минимум три) се включват във верига от транзакции с идеята да се избегне плащането на ДДС. В класическия случай това се извършва от юридически лица в различни държави, които извършват множество покупко-продажби на една и съща стока помежду си. При осъ-

⁹ Очакваните приходи от ДДС в „Бюджет 2023“ са в размер на около 17 млрд. лева.

съществуване на тази схема често се използват и изкуствено завишени цени, които пораждат още по-високи данъчни вземания (за едни компании) и данъчни задължения (за други). Поради спецификата, че сделките се осъществяват в различни териториални единици, проследяването на злоупотребите е значително по-трудно.

- Незаконни преференции или освобождения (фиктивна Вътрешнообщоносна доставка (ВОД) или фиктивен износ): При осъществяването на тази схема ВОД (в рамките на ЕС) и износът (за трети страни, извън ЕС) се осъществяват само на документи – т.е. стоката реално не напуска страната (а е възможно тя дори и да не съществува). Поради спецификата, че при осъществяването на ВОД или износ данъчната ставка върху прихода е нулева, генерирането на разходи позволява да се влезе в процедура по възстановяване на данъчен кредит. И в този случай крайната цел е неправомерно възстановяване на ДДС.

ДДС измами – според участника:

- участие на ФЛ – например чрез покупко-продажба на актив на занижена цена;
- участие на друго ЮЛ – например чрез фиктивни фактури за избягване на влизане в процедура по възстановяване;
- участие на свързани фирми – осъществяване на сделки между тях с цел източване на ДДС или манипулиране на данъчен резултат.

Схемите, представени в настоящата разработка, показват, че ДДС-то (ключът за приходите в бюджета) е „златната ябълка“, която подтиква физически и юридически лица да се движат по ръба на позволеното (често прекачвайки го) при осъществяването на дейността си. Една от ключовите причини за подобно поведение е фактът, че счетоводната дейност следва принципа, че е много по-важно какво може да бъде доказано на базата на документите, а не толкова какво реално се е случило. Това за пореден път води до крайгълния камък на всяка дейност, основаваща се на работата с документи – как да се осъществява ефективен контрол. В

тази ситуация се сблъскват микро- и макространата на въпроса. Очевидно, че погледнато „отдолу“ (микропоглед) изискването е едно – всяка нередност и злоупотреба да бъде установена, съответно коригирана и наказана. Погледнато от другия ракурс, възниква казусът за наличния ресурс и какъв е балансът между усилията за контрол и реалната събираемост (ефекта на т.нар „несъответствие“ между ресурс и резултат). Решението на този въпрос няма еднозначен отговор и „правилното сечение“ може да се изменя във времето според икономическата конюнктура и поставените управленски цели.

ДДС-то в дигиталната ера

Представените на извадков принцип проблеми, вратички и злоупотреби с ДДС-то подтикват да се търсят все нови и нови решения, които да спомогнат за ограничаването на неправомерната дейност по укриване на данъци. Това ни препраща към една от ключовите теми – дигитализацията и дигиталните процеси. Като всяка една друга икономическа сфера, и счетоводството не е „подминато“ от влиянието на тези съществени изменения в света, така че възможностите, които има новата технология, могат да се използват за повишаване на способностите за мониторинг на системата.

В тази връзка, в края на 2022 година от ЕК представиха серия от мерки в областта на облагането с данък върху потреблението. Визията, вложена в изготвения план, е все по-активното използване на достиженията на дигитализацията за подобрене на бизнес средата (стимулиране на фирмите, които са коректни в своята счетоводна документация) и създаването на по-голяма устойчивост на системата срещу ДДС измами. Според направените оценки от ЕК в последния ежегоден доклад (от 2022 г.) за избягване плащането на ДДС (VAT Gap report)¹⁰ е установено, че държавите членки на Съюза са „загубили“ приходи в размер на 93 милиарда евро

¹⁰ VAT Gap report 2022,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2706ca14-7452-11ed-9887-01aa75ed71a1/language-en>

за 2020 година или, казано по друг начин, по 3000 евро на всяка секунда. Тези несъбрани вземания се дължат на различни по вид и естество злоупотреби и измами с данъка върху потреблението.

Направените предложения от ЕК, чиято цел е да вкарат ДДС-то в крак с новосформиращата се дигитална среда, са в следните три посоки:

- Въвеждането на повсеместно електронно фактуриране (e-invoicing), което ще позволи подаването на информация за осъществените сделки, да става в реално време;
- Нови правила за отчитането на ДДС-то в дейностите: транспорт на пътници и услуги, свързани с туризма, в частта с краткосрочното настаняване – т.е с промени в правилата за „платформената икономика“;
- Единна регистрация по ДДС в рамките на ЕС – според оценките бизнесът ще може да спести 8,7 млрд. евро в рамките на един десетгодишен период от разходи за регистрация и всякакъв друг вид административни услуги.

Идеи и стъпки в близко бъдеще:

Следният списък от идеи и стъпки, които могат да се предприемат в близкото бъдеще, биха спомогнали за намаление на злоупотребите с ДДС в нашата страна:

- Въвеждане на електронно фактуриране според изискването на Директива 2014/55/EU. Мисията на този законодателен акт, приет от Европейския съюз, е да се улесни и насърчи използването на електронни фактури при извършването на търговски сделки. По този начин ще се продължи процесът по хармонизиране на процесите и стандартите за електронно фактуриране в рамките на ЕС, което ще даде своя съществен принос в общата борба срещу измамите с ДДС.
- Внедряването на автоматизирани системи за проверка на документи – чрез потенциала на изкуствения интелект ще могат да се извършват по-бързи и своевременни проверки и ревизии от страна на проверяващи органи (например при процедурата за възстановява-

не на ДДС). Този процес ще позволи контрола и проследяването на големи потоци от бази данни да се осъществява във текущо време.

- Електронна система за наблюдение на фирмите, които ощетяват бюджета – проследяване на ЮЛ, които са регистрирани на свързани или несвързани лица, и съответно използват едни и същи обекти и едни и същи доставчици.
- Въвеждане на определена депозитна сума (служеща за гаранция) в случаите, когато се налага възстановяване на данъчен кредит от страна на дружествата – особен акцент върху новорегистрираните фирми.

Заклучение

От разгледаната структура на данъчната система на страната ни е видно, че данък добавена стойност е ключът за постъпления в държавната хазна. Липсата на баланс между преките и косвени данъци поставя върху него основната тежест да бъде балансирът (от страна на приходната част в бюджета), което на практика го превръща в „желан“ прицел за извършващите данъчни измами. Възстановяването на принципа на единност на ДДС ставката е една от важните стъпки, които трябва да бъдат извършени в максимално кратки срокове, като тази мярка ще доведе и до повишение на приходите в бюджета. Също така направените предложения за подобряването на контрола върху бизнес средата чрез използването на възможностите на дигиталните технологии трябва да бъдат имплементирани в близко бъдеще. Последното ще спомогне за ограничаването на данъчните измами, особено в частта на ДДС-то, и ще позволи тези допълнителни средства да бъдат използвани за превръщането на България в една по-социална държава.

В заключение, изложената проблематика, свързана с ДДС-то, поставя на дневен ред и въпроса дали не е настъпило времето за преосмисляне на данъчната система в България, включително и по отношение на данъка върху потреблението.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство на финансите – данни за изпълнението на държавния бюджет за периода 2013-2022 година: <https://www.minfin.bg/bg/statistics/18>
2. Министерство на финансите – данни за изпълнението на КФП за периода 2013-2022 година: <https://www.minfin.bg/bg/statistics/5>
3. Национален статистически институт – брой на микропредприятия в България: <https://nsi.bg/bg/content/8225/%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%B9-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0>
4. Национален статистически институт – приходи на микропредприятия в България: <https://nsi.bg/bg/content/8217/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8-%D0%BE%D1%82-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0>
5. Ежегоден доклад на ЕК за избягването на плащането на ДДС: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2706ca14-7452-11ed-9887-01aa75ed71a1/language-en>
6. ДДС в дигиталната ера: <https://www.kreston.com/bg/article/vat-in-the-digital-age/>
7. Електронното фактуриране и ДДС в ЕС: <https://www.kreston.com/bg/article/e-invoicing-and-vat-in-the-eu/>

НЕДОСТИГЪТ НА РАБОТНА СИЛА – ТЕНДЕНЦИИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

Атанаска Тодорова,

Главен експерт, ИССИО

***Резюме:** Докладът разглежда недостига на работната сила на пазара на труда на световно, европейско и национално ниво. В него се представя връзката между тенденциите, предизвикателствата и възможните решения за пазара на труда като представя актуални статистически данни на световни организации и Националния статистически институт. Особено внимание се обръща на необходимостта промяна на демографския модел – завръщане на българите в страна и привличане на лица с български произход, както и задържането на двете групи на трудовия пазар.*

***Ключови думи:** работна сила, пазар на труда*

LABOUR SHORTAGE -TRENDS, CHALLENGES AND POSSIBLE SOLUTIONS

Atanaska Todorova,

Ch. expert, Institute for Social and Trade Union Research and Training

***Abstract:** The report examines labour shortages in the labour market at global, European and national levels. It presents the relationship between trends, challenges and possible solutions for the labour market by presenting up-to-date statistical data of global organizations and the National Statistical Institute. Particular attention is paid to the need to change the demographic model - the return of Bulgarians to the country and the attraction of persons of Bulgarian origin, as well as the retention of both groups in the labour market.*

***Keywords:** workforce, labour market*

1. Въведение

Международната организация по труда (МОТ) очаква растежът на заетостта в световен план да се забави до 1% вследствие на високата инфлация и по-строгата парична политика. След бързото възстановяване на икономиката от пандемията през 2021 г. с ръст от 5,9% в Европа и ръст през 2022 г. с 1,9%. Според прогнозите¹¹ на МОТ за 2023 се очаква икономическият растеж да се забави до 0,7%. (ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2023).

Влошаването на състоянието на пазара на труда се дължи главно на възникващото геополитическо напрежение и конфликта в Украйна, неравномерното възстановяване на пандемията и продължаващите затруднения в глобалните вериги за доставки. В своята съвкупност те са създали условия за стагфлация – едновременно висока инфлация и нисък растеж – за първи път от 70-те години на миналия век насам.

Прогнозата за 2023 година е броят на безработните в света да нарасне с 3 милиона и да достигне до 208 милиона. Жените и младите хора се справят значително по-зле на пазарите на труда. В световен мащаб през 2022 г. коефициентът на участие на жените в работната сила възлиза на 47,4%, в сравнение със 72,3% за мъжете. Тази разлика от 24,9 процентни пункта означава, че на всеки икономически неактивен мъж се падат две такива жени.

Младите хора (на възраст 15-24 години) срещат сериозни трудности при намирането и запазването на достойна работа. Тяхното равнище на безработица е три пъти по-високо от това на възрастните. Повече от един на всеки пет – 23,5 %, от младите хора не са заети, не учат и не се обучават (NEET).

Значителни разлики в регионалните перспективи на пазара на труда през 2023 г. се очаква като Европа и Централна Азия ще бъдат особено силно засегнати от икономическите последици от конфликта в Украйна. Но въпреки че се очаква заетостта да намалее през 2023 г., равнището

¹¹ Международна организация на труда, Доклад „ Световната прогноза за заетостта и социалната сфера: Тенденции 2023 г.“ <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>

на безработица в тях би трябвало да се повиши съвсем леко на фона на ограничения ръст на населението в трудоспособна възраст.

През 2023 г. в Африка и арабските държави се очаква ръст на заетостта от около 3% или повече. Въпреки това, с нарастващото си население в трудоспособна възраст, и в двата региона е вероятно да се наблюдава слабо намаляване на равнището на безработица (от 7,4 на 7,3 % в Африка и от 8,5 на 8,2 % в арабските държави).

В Азия и Тихия океан и Латинска Америка и Карибския басейн годишният ръст на заетостта се очаква да бъде около 1%. В Северна Америка през 2023 г. ще има малко или никакво увеличение на заетостта, а безработицата ще се увеличи, се казва в доклада.

В условията на широко разпространена несигурност и влошаване на икономическия растеж се очаква нивата на безработица да се повишат през 2023 и 2024 г. В Северозападна Европа през 2023 г. равнището на безработица ще се повиши до 6,6% и се очаква запазван на равнището и през 2024 г. В Източна Европа се очаква то да нарасне незначително до 5,0% - по-високо от предпандемичното му равнище от 4,7%.

От друга страна, през последните пет години се наблюдава нарастващ недостиг на работна сила. Недостигът на работна сила се дължи на структурни промени на пазара на труда, които могат да бъдат обобщени в няколко групи - демографски промени; прехода към дигитални и екологични технологии; качеството на работните места и заплащането; различия между предлагани и търсени умения; последици от здравната пандемия.

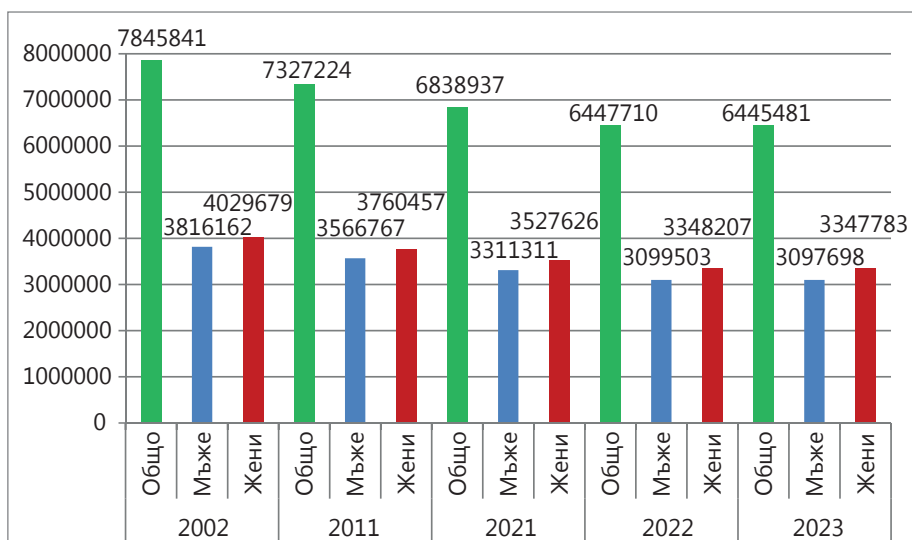
2. Тенденции в недостига на работна сила

Демографски промени са една от основните причини за глобалния недостиг на работна сила. В последните десетилетия в света протичат процеси на безпрецедентни по своя характер и дълготрайни ефекти демографски промени. Тези промени включват увеличаване на средната продължителност на живота, намаляване на раждаемостта и ускорена урбанизация и формират на нов баланс на населението в световен, европейски и национален план. Всяка от тези тенденции има значително

влияние върху наличността на работна сила. Държавите са изправени пред протичащите демографски процеси и очертаващи се тенденции в демографското развитие, което налага да управляват ефектите на демографските промени чрез използване на всички налични възможности, за да запазят своите общества и икономики.

Демографските промени рефлектират пряко върху всички сектори и системи на социалния и икономическия живот. В България, както и в много европейски страни, населението застарява. Според прогнозите на ООН населението на страната ще намалее с около 20-25% до 2050 г., което води до по-малко хора в трудоспособна възраст. Това означава, че съотношението между работещите и пенсионерите ще се влоши, оказвайки натиск върху публичните финанси и системата за социално осигуряване. Освен това, тъй като по-възрастните работници остават на пазара на труда по-дълго, това може да ограничи възможностите за младите хора да навлязат на пазара на труда. Тази тенденция е свързана не толкова с високата средна продължителност на живота – която за България, парадоксално за държава от развития свят, намалява в последната година, а самата страна е на последно място по средна продължителност на живота в ЕС – а е по-скоро свързана с постоянната емиграция на младо, активно население, а оттам води и до сериозен вертикален демографски дисбаланс по оста младо/възрастно население, с ясно преобладаване на второто.

Фигура 1. Население на България, общо и по пол 2002 – 2023 година



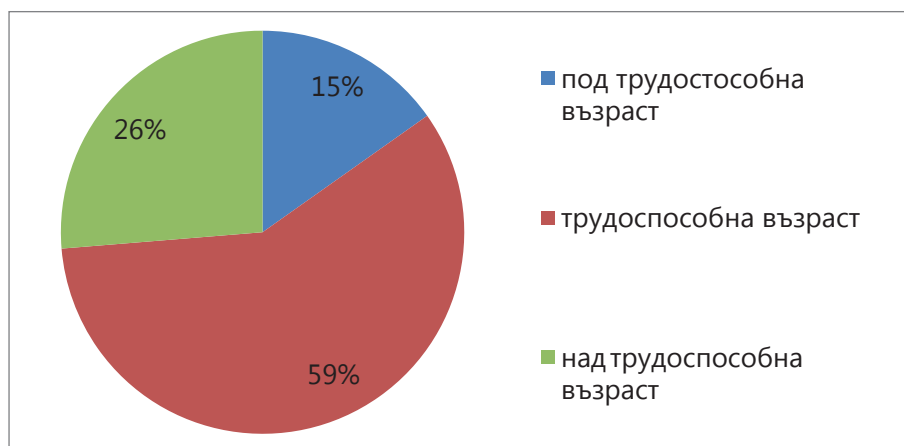
Източник: Национален статически институт

Повече от тридесет години в България има ясно изразена тенденция за намаляване на населението. Средногодишно населението на България намалява¹² с между 50 и 60 000 души, колкото е населението на един средно голям български град. Демографските процеси в България се развиват с по-бързи темпове, като продължават процесите на намаляване и застаряване на населението и на работната сила. Това показват данните последните две преброявания на населението (2011 г. и 2021 г.). Населението на България е намаляло с цели 844 000 души¹³, което говори за още по-голямо влошаване на демографските процеси (НСИ, Преброяване 2021). Проблемът с намаляването на населението остава сериозен разбира се, тук влияние оказаха и пандемичните години.

¹² Броят и структурите на населението се определят от размерите и интензивността на неговото естествено и механично (миграционно) движение. НСИ <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/DMGR2022.pdf>

¹³ НСИ, Статистически справочник Преброяване 2021 https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/StatBook_Census2021.pdf

Фигура 2. Население



Източник: Национален статически институт

Към 31 декември 2022 г. населението на България е 6 447 710 души. В сравнение с 2021 г. населението на страната намалява с 34 774 души, или с 0.5%. А населението в трудоспособна възраст е 3 775 хил. души, или 58.5% от населението на страната, като мъжете са 1 975 хил., а жените - 1 800 хиляди. Лицата в над трудоспособна възраст са 1 695 хил. души, или 26.3%, а лицата под трудоспособна възраст - 978 хил. души, или 15.2% от населението на страната.

Механичният прираст като резултатен от изселването и заселването дава ясна представа дали хората предпочитат да емигрират от даден район или да живеят в него и дали районът е привлекателен за заселване на хора от други райони.

Емиграцията за България от 90-те години продължава да бъде сериозен проблем. Въпреки че през пандемичните 2020 и 2021 г. завърналите се в страната българи са повече от напусналите. По данни на НСИ през 2022 г. 13 175 души са променили своя настоящ адрес от страната в чужбина, като тези на възраст 15-64 години са 69.4%. Най-предпочитани от емигрантите дестинации са Германия (24.1%), Турция (20.0%) и Обединеното кралство (9.3%). Лицата, които са сменили местоживеенето си от чужбина в Бъл-

гария са 40 619. Потокът на имигрантите, включва български граждани, завърнали се в страната, както и граждани на други държави, получили разрешение или статут за пребиваване в страната. Лицата в трудоспособна възраст (15-64 години) са 75.5%, а на 65 и повече навършени години са 10.5% от имигрантите. Най-висок е делът на имигрантите от Турция (23.1%), Германия (12.1%) и Сирия (9.0%).

Неравномерно е териториалното разпределение на населението в районите, в градовете и селата. Нараства степента на урбанизация при намаляващо население, но степента на урбанизация в районите за планиране е различна.

Естественият прираст на населението е трайно отрицателен. През последните няколко десетилетия нивата на раждаемост не могат да компенсират нивата на смъртност, поради което абсолютният естествен прираст на населението е трайно отрицателен. В резултат на отрицателния естествен прираст през 2022 г. населението на страната е намаляло с 62 218 души. Намалението на населението, измерено чрез коефициента на естествения прираст, е минус 9.6‰. Темповете, с които България губи население, са сред най-високите в Европейския съюз. Коефициентът на естествения прираст общо за ЕС-27 е минус 2.7‰. В ЕС-27 девет страни имат положителен естествен прираст, като най-висок е този показател в Ирландия (5.2‰), Кипър (3.5‰) и Люксембург (3.4‰). А отрицателен естествен прираст на населението са Латвия - минус 9.1‰, и Литва - минус 8.7‰.

Таблица 1. Раждания по статистически райони на раждането

	(брой)				
	2001	2009	2011	2021	2022
	Общо	Общо	Общо	Общо	Общо
Общо за страната	68680	81572	71402	59069	56917
Северозападен	8383	8364	7280	5524	5503
Северен централен	7791	8474	7284	5505	5176
Североизточен	9712	11552	9948	7403	7108
Югоизточен	11117	13249	11475	9454	8876
Югозападен	17471	23740	21251	19552	18864
Южен централен	14206	16193	14164	11631	11390

Източник НСИ

Трайно намалява броят на родените деца. По коефициент на обща раждаемост най-висока е раждаемостта в Югозападен район, следван от Югоизточен район. Най-ниска е раждаемостта в Северен централен район. Тоталният коефициент на плодовитост варира и по години, и по райони за планиране. Трайно намалява броят на жените във фертилна възраст. Намалява броят на децата, родени от майки под 18 годишна възраст. Нарастват ражданията на първо дете от жени над 40 годишна възраст.

Технологичният напредък също допринася за недостига на работна сила. Докато автоматизацията и изкуственият интелект (ИИ) водят до създаването на нови работни места, те също така заплашват да направят някои съществуващи професии остарели. Проучване на McKinsey Global Institute¹⁴ установи, че почти половината от всички работни часове в икономиката на САЩ могат да бъдат автоматизирани с днешната технология. Това може да доведе до структурна безработица, при която хората с определени умения стават излишни. Изследванията¹⁵ на Европейската фондация за труд и живот, Eurofound потвърждават, че технологичният напредък поражда нови предизвикателства за служителите и пазарите на труда. Преди настъпването на световната здравна криза 3-5% от работещите са се възползвали от опцията за работа от разстояние. След пандемията този процент се увеличава многократно. По данни на фондацията обаче само 30% от професиите имат реална възможност за работа от дома, останалите 70% изискват присъствие на работното място. Това води и до усещането за своеобразна дискриминация.

Докладът¹⁶ на Организация за икономическо сътрудничество и развитие „Прогнозата за заетостта за 2023 г.“, че изкуственият интелект (ИИ) ще подпомогне дейността на високвалифицираните работници, особено

¹⁴ McKinsey Global Institute <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>

¹⁵ Eurofound, The rise in telework: Impact on working conditions and regulations <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations> The future of telework and hybrid work <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>

¹⁶ OECD Employment Outlook 2023

във финансовата и производствената сфера. Според Доклада сериозен проблем има за работниците, които са ръководени от ИИ – повишено темпо на работа и по-интензивни цели, което намалява безопасността на работното място и води до стрес и прегряване (бърнаут). Друг сериозен проблем, който ОИСП отбелязва е софтуерът за наблюдение и надзор (софтуер за дистанционно наблюдение), тъй като той „включва функции, които оставят много малко неприкосновеност на личния живот на работниците“, а данните събрани от ИИ „могат да бъдат използвани неволно от работодателите и да нарушат трудовите права.“

Дигиталните трудови платформи намират все по-голямо приложение в европейската икономика. Според Европейската комисия, в ЕС действат над 500 дигитални трудови платформи, сред които международни дружества, национални или местни стартиращи предприятия. По-голямата част от тези платформи предоставят услуги „на място“. Приходите от основната на платформи икономика в ЕС се оценяват на 20 милиарда евро. По данни на ЕК повече от 28 милиона души в ЕС работят през дигитални трудови платформи. Очаква се през 2025 г. техният брой да достигне 43 милиона души. Приблизително 55% от хората, работещи през платформа, печелят обаче по-малко от нетното минимално почасово работно заплащане в държавата, в която работят. Хората, работещи през платформа, прекарват средно 8,9 часа седмично в извършването на неплатени задачи (напр. проучване на задачи, чакане на задачи), в сравнение с 12,6 часа в изпълнението на платени задачи.

Глобализацията и свободната търговия също играят роля в недостига на работна сила. Тъй като фирмите разширяват дейността си в световен мащаб, те често имат достъп до по-евтина работна ръка в развиващите се страни. Това изтичане на работни места може да изостри недостига на квалифицирана работна ръка в развитите икономики. Освен това, докато глобализацията създава нови възможности за работа, тя също така изисква от работниците да притежават нови умения и знания, което може да задълбочи несъответствията на уменията и да допринесе за недостига на работна сила.

3. Предизвикателства, породени от недостига на работна сила

С повишеното търсене на квалифицирана работна ръка предлагането не успява да отговори на търсенето. Това води до недостиг на умения, при който кандидатите за работа нямат необходимите квалификации, за да заемат свободните позиции. Например в сектора на здравеопазването недостигът на медицински сестри и лекари доведе до претоварване на здравните заведения и компрометира качеството на грижите. В селското стопанство недостигът на сезонни работници може да наруши веригите за доставки на храни.

Недостигът на кадри засяга и сектора на образованието, особено когато става въпрос за учители. Липсата на преподаватели може да доведе до по-големи класове, намалено индивидуално внимание и потенциално по-ниски академични постижения на учениците. Освен това недостигът на учители може да изостри различията в образователните резултати, тъй като училищата в райони с ниски доходи са особено склонни да изпитват трудности при набирането и задържането на висококвалифициран персонал.

Като цяло недостигът на работна сила представлява сложно предизвикателство, което изисква координирани усилия от страна на бизнеса, правителствата и образователните институции, за да се гарантира, че пазарът на труда разполага с необходимите умения и ресурси, за да поддържа икономическия растеж и просперитет. Разбира се, недостигът на работна сила може да повлияе отрицателно на производителността и икономическия растеж. Когато предприятията не могат да намерят подходящите служители това може да наложи намаляване на производството, както и да работят с недостатъчен капацитет или дори да преместят операциите си в други държави, където разходите за труд са по-ниски. Това може да доведе до загуба на конкурентоспособност и потенциално да навреди на дългосрочния икономически растеж.

В ситуацията на недостатъчно работна сила компаниите се налага да харчат повече пари за набиране и обучение на персонал, което не е благоприятно за тях. От друга страна недостига на работна сила налага да бъдат предложени по-високи заплати, за да се привлекат и задържат нужните кандидати, а разходите за програми за обучение и развитие също могат да нараснат.

4. Стратегии за смекчаване на недостига на работна сила

Справянето с недостига на работна сила е сложна задача, която изисква координирани усилия от страна на бизнеса, правителствата и образователните институции. Необходими са инвестиции в работната сила, които включват предоставяне на обучение и образование на настоящи и потенциални служители. Това може да стане чрез партньорства между предприятия, професионални училища и университети, както и чрез инициативи, финансирани от правителството. Чрез инвестиране в развитието на работната сила, предприятията могат да помогнат за запълване на пропуските в уменията и да осигурят на работниците по-добри възможности за заетост.

Насърчаването на ранното професионално ориентиране може да помогне за преодоляване на недостига на работна сила в дългосрочен план. Това включва запознаване на младите хора с различни кариери и професии и предоставяне на насоки относно избора на кариера. Чрез насърчаване на ранното професионално ориентиране, можем да помогнем на повече млади хора да изберат професии, които са в голямо търсене, и да подготвим бъдещата работна сила за нуждите на пазара на труда.

Подобряването на качеството и достъпността на образованието и обучението е друга важна стратегия за справяне с недостига на работна сила. Това включва подобряване на училищното образование, повишаване на финансирането за висше образование и насърчаване на продължаващото обучение и ученето през целия живот. Като инвестират в човешкия капитал, правителствата могат да помогнат за подготовката на бъдещата работна сила и да намалят несъответствията на уменията, които допринасят за недостига на работна сила.

Привличането на чуждестранни работници може да помогне за облекчаване на недостига на работна сила в определени сектори. Това обаче трябва да се направи внимателно, за да се избегне подкопаването на местните условия на труд и заплатите. Политиките за имиграция и мобилност на труда трябва да бъдат гъвкави, за да позволят на предприятията да наемат квалифицирани работници от чужбина, когато е необходимо, като същевременно защитават интересите на местната работна сила.

Подобряването на условията на труд и предоставянето на атрактивни пакети за възнаграждение може да помогне на предприятията да привлекат и задържат квалифицирани работници. Това може да включва по-високи заплати, по-добри обезщетения, възможности за кариерно израстване и по-гъвкави работни графици. Предприятията също трябва да положат усилия, за да създадат положителна и подкрепяща работна среда, която насърчава иновациите, сътрудничеството и личностното израстване.

5. Заключение

В заключение, демографските промени, бързата технологична промяна и глобализацията са основни фактори, влияещи върху недостига на работна сила. Тези тенденции поставят значителни предизвикателства пред политиците и бизнеса, които трябва да разработят стратегии за справяне с недостига на квалифицирана работна ръка и гарантиране на устойчив икономически растеж.

Недостигът на работници в някои сектори - здравеопазване, енергетика, транспорт, селско стопанство. Трудовата мобилност не е панацея за този недостиг, тъй като липсата на тези работници е факт за всяка държава-членка на ЕС. А свитият пазар на труда и незаконно наетите е сериозно предизвикателство за Европейския съюз.

Зеленият и дигитален преход изискват нови умения, които традиционното образование не може да предостави бързо.

Недостигът на работна сила е най-осезаем в сектори с не толкова висококвалифицирани работници, несигурност и по-лоши условия на труд. Работодателите считат, че намирането и наемането на квалифицирани работници потиска икономическия растеж. По данни на НСИ, към март 2023 г. 30,8% от българските работодатели в промишлеността изпитват недостиг на работна сила.

Недостигът на работна сила има широкообхватно въздействие върху различни сектори и индустрии. Разбирането на специфичните предизвикателства, пред които е изправен всеки сектор, е от решаващо значение за разработването на целеви стратегии за справяне с недостига на работна сила и гарантиране на продължаване на икономическия растеж и просперитет.

Недостигът на работна сила въпреки, че може да бъде проблем за производителността и растежа, но също така той допринася за коригиране на дисбаланса между работниците и работодателите.

Недостигът на работна сила има водеща роля в назначаването на граждани извън Европейския съюз, но като решение е краткосрочно и недалновидно. Преодоляването на недостига на работна сила изисква многостранен подход, който съчетава инвестиции в развитието на работната сила, подобрения в образованието и обучението, внимателна имиграционна политика, конкурентни условия на труд и ранно професионално ориентиране.

6. Препоръки за бъдещи действия

В настоящата ситуация е важно синдикатите да се възползват, за да извоюват чрез колективното договаряне по-качествени работни места, достойно заплащане, добри условия на труд, по-добра социална защита, намаляване на неравенствата, повече инвестиции в качествено обучение и справедливост за всички работници позовавайки се на Европейския стълб на социалните права, Хартата на основните права, Директивата за работното време и Директивата за минималната работна заплата.

Необходимо е инвестиране в уменията на работниците, в прилагането на политики за задържане на работниците, намаляване на неравенствата, по-справедливо и достойно заплащане и условията на труд.

Осигуряването на необходимата работна сила за българският бизнес може да стане, както е записано и Националното тристранно споразумение чрез разработване на национална програма за заселване в Р България на граждани от трети страни с български произход, както и привличане на българи в трудоспособна възраст от държави членки на Европейския съюз.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Международна организация на труда, Доклад „ Световната прогноза за заетостта и социалната сфера: Тенденции 2023 г.“ <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>
2. Национален статически институт, Броят и структурите на населението се определят от размерите и интензивността на неговото естествено и механично (миграционно) движение. <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/DMGR2022.pdf>
3. Национален статически институт, Статистически справочник Преброяване 2021 https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/StatBook_Census2021.pdf
4. Eurofound, The rise in telework: Impact on working conditions and regulations <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>
5. Eurofound, The future of telework and hybrid work <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>
6. McKinsey Global Institute <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>
7. OECD Employment Outlook 2023

РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ – РЕШЕНИЕ И/ИЛИ ПРОБЛЕМ

Росица Антова,

Научен секретар, ИССИО

Abstract: *The objective of this publication is to present available European statistical data and research papers and thus to highlight the spread of remote work among certain categories of workers. A dedicated section analyzes the typical problems faced by remote workers. As a result the socially engaged practitioners (trade union representatives in particular) can set their political line and engage effectively in the normative setting. A brief description of the Bulgarian remote work legislation is also provided in order to point to some current amendments and debates on its content.*

Макар работата от разстояние да не е нов работен модел, то с избухването на здравната пандемия преди няколко години започна да се появява засилен интерес от страна на работодатели (а и изследователи) за нейното по-широко приложение. Редица икономически дейности успешно прехвърлиха своята дейност в дома на работника, запазвайки заетостта и динамиката на трудовия процес. Потенциално, работата от разстояние успешно се прилага в дейности, изискващи събиране и обработка на информация, общуване, преподаване и консултиране, кодиране на данни (Lund, S., Madgavkar, A. и колектив, 2020¹⁷). Съответно най-широко разпространение е възможно в сектори като финанси, застраховане, професионална и научна дейност, информационните технологии. Все пак там, където се прилагат физически или ръчни дейности, както и такива, които изискват използването на стационарно оборудване, предоставяне на грижи, работа с машини, използване на лабораторно оборудване и обра-

¹⁷ Изследването на авторите обхваща държавите: Китай, Франция, Германия, Индия, Япония, Мексико, Испания, Обединеното кралство и Съединените щати.

ботка на клиентски транзакции, то работата от разстояние не е опция за работодателите (пак там).

Преди да бъдат проследени актуалните данни за разпространението на този режим на труд, то следва да се направят няколко методологически бележки.

В литературата могат да бъдат открити няколко термина, които са взаимосвързани, имат известна степен на припокриване и понякога се смятат за синоними. Става въпрос за следните три термина: „remote working“, „teleworking“ и „working from home“.

А) „Работа от разстояние“ (remote work) може да се счита за най-широкото понятие, описващо ситуациите, при които работата се извършва изцяло или частично на алтернативно работно място, различно от мястото на работа по подразбиране (дефинирано като помещения на работодателя/клиента или обществено пространство, където обикновено се извършва работа). По принцип работата от разстояние може да се извършва навсякъде и не непременно в дома на работника (напр. в работен хъб или споделен офис на трета страна, по време на пътуване или на път). Както зависимите работници (като наетите и зависими изпълнители), така и независимите работници могат да се считат за работещи от разстояние, ако изпълняват част или цялата си работа далеч от работното си място по подразбиране (Sostero M., Milasi S. и колектив, 2020).

Б) „Дистанционна работа“ (telework) може да се разглежда като подкатегория на по-широката концепция в т. А. Въпреки че няма международно призната дефиниция, тук се разбира работата, извършвана от разстояние, включваща използването на лични електронни устройства като компютри, таблети или мобилни телефони. Освен това концепцията за дистанционна работа често е ограничена само до служители (цитат по Mandl et al., 2015; Messenger et al., 2017), което заляга като разбиране и в рамковото споразумение на социалните партньори на ЕС от 2002 г. (Sostero M., Milasi S. и колектив, 2020).

В) „Работа от дома“ (work from home) се отнася до работа, която се извършва изцяло или частично в собствения дом на работника. За

разлика от понятията А) и Б), мястото на работа е независимо от основното по подразбиране място на работа. И независими, и зависими работници могат да „работят от вкъщи“ – напр. служители, които извършват надомна дистанционна работа, както и самостоятелно заети лица, ангажирани в занаятчийско производство или промишлено производство на парче, извършвано от дома (Sostero M., Milasi, S. и колектив, 2020).

Европейската статистическа служба (Eurostat) предоставя сравними данни, които са съотносими към термина, представен в т. В. Според методологията на Евростат под „работа в дома“ (working at home) се приема продуктивна работа, свързана с текущата основна работа на лицето, която се упражнява в дома. Като примери за „работа в дома“ могат да се посочат: а) пътуващи търговци, които се подготвят у дома за срещи с клиенти, които след това се провеждат в офисите или домовете на клиентите; б) лица, които извършват машинописна или плетачна работа, която след завършване се изпраща; в) наети лица, работещи от дома един или повече дни в седмицата или по-рядко; и г) наети лица, полагащи (платен или неплатен) извънреден труд от дома (дори вечер или през уикенда); д) учители, извършващи подготовка на материали, поправки на тестове и др. от вкъщи. Концепцията е приложима и за самостоятелно заети лица, например в артистични или професионални дейности, които работят изцяло или частично у дома, често в част от жилищното им помещение, отделено за целта. Ако мястото, където се полага трудът, е отделно (например лекарски кабинет или кабинет на данъчен консултант) от жилището или е в непосредствена близост до него, но има отделен вход, тогава полаганият труд не се числи към категорията „работа в дома“ (European Commission, 2021). Съответно Eurostat допълнително позволява да се направят разбивки на променливата, вкл. да се посочи действителната честота на изпълняваната в дома работа (в рамките на референтен период от четири до дванадесет работни седмици, предхождащи края на референтната седмица), да се обследват данните по възрастови категории и тип на „заетостта“, и т.н.

В настоящия анализ ще бъде използвана палитрата от описани термини, като авторът си запазва правото да поставя в скоби оригиналното

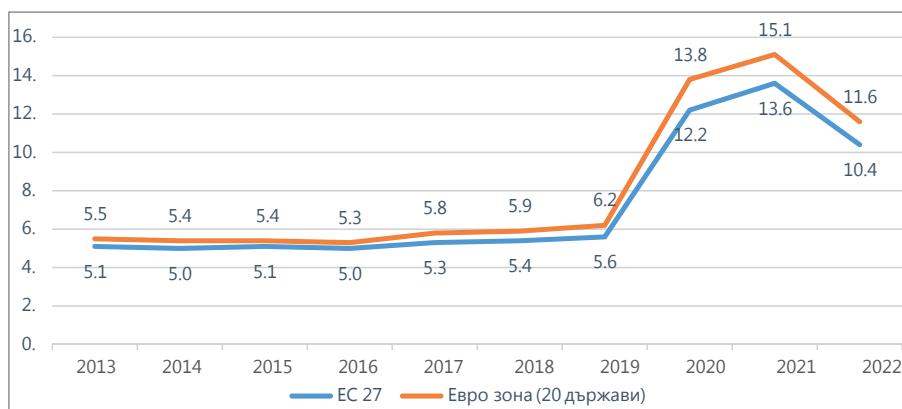
название на английски език, за да въведе необходимото теоретично разграничение. След завършване на прегледа на наличните данни и изследвания по тематиката, в края на доклада ще бъдат представени и обобщения за предизвикателствата от този модел на труд в Европа и препоръки за действия (вкл. на национално ниво), които могат да бъдат възприети от заинтересованите практики.

Профил на работещите от дома и историческо развитие на този модел на труд като решение за намиране/запазване на заетостта

Пандемията КОВИД-19 се счита за силен катализатор на работата от разстояние (в по-голяма степен за евро зоната). Прямо наличните в Eurostat данни относно лицата, обикновено извършващи своя труд от дома¹⁸, то за период от 10 години техният брой се удвоява и в Европейския съюз (ЕС 27) като цяло, и в евро зоната в частност. Съществен годишен скок се регистрира през 2020 г. вследствие на здравната пандемия. Последва ново увеличение през 2021 г., а от 2022 г. нивата започват да намаляват.

¹⁸ Представяният в следващите страници анализ касае лицата, обикновено работещи от дома – т.е. работещи с поне половината от отработените дни през референтен период от четири седмици.

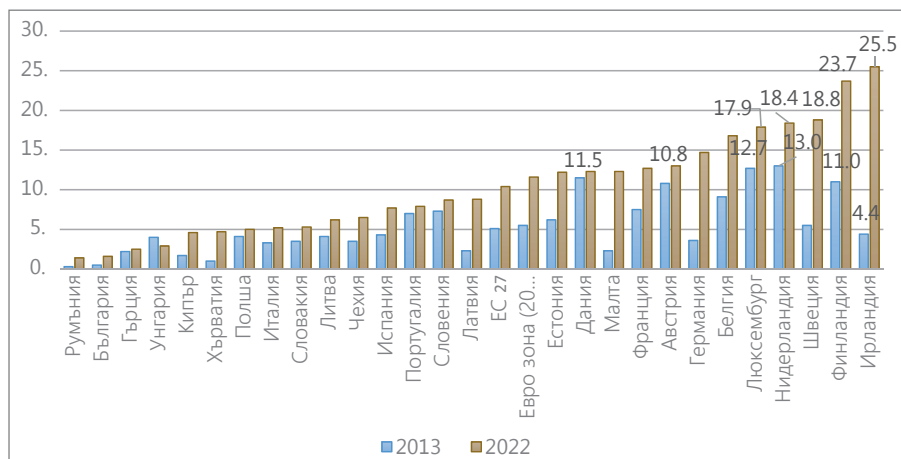
Фигура 1. Дял на зетите, работещи обикновено от дома, като процент от всички зети във възрастовата категория „15 и повече навършени години“



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

Зад този динамично променящ се пейзаж стоят съществени различия по държави. Ако през 2013 г. петте държави с най-висок дял на работещи от дома са Нидерландия, Люксембург, Дания, Финландия и Австрия, то през 2022 г. своите позиции запазват Финландия, Нидерландия и Люксембург. Съответно сред първите пет вече са и Швеция и Ирландия, което говори за силната адаптивност на тези две икономики към този трудов модел и разпознаването му като решение за поддържане на заетостта.

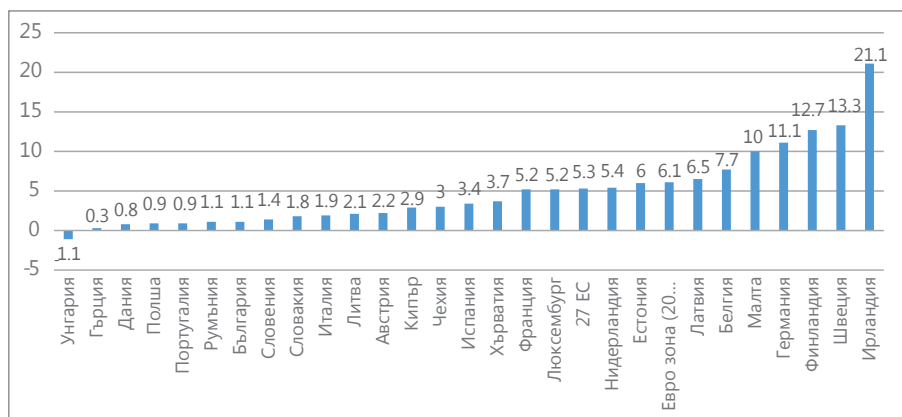
Фигура 2. Дял (%) на зетите, работещи обикновено от дома, като процент от всички зети във възрастовата категория „15 и повече навършени години“ през 2013 г. и 2022 г.: разбивка по държави



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

Определени държави бележат силен възход в разпространението на работата от разстояние. Топ 5 на държавите, регистриращи най-силно разпространение на този модел на труд за наблюдавания десетгодишен период, включва: Малта (от 2,3% през 2013 г. до 12,3% през 2022 г.), Германия (от 3,6% до 14,7%), Финландия (от 11,0% до 23,7%), Швеция (от 5,5% до 18,8%), Ирландия (от 4,4% до 25,5%).

Фигура 3. Изменение (в процентни пунктове) на дела на работещите обикновено от дома (15 и повече навършени години) за периода 2013-2022 г.: разбивка по държави



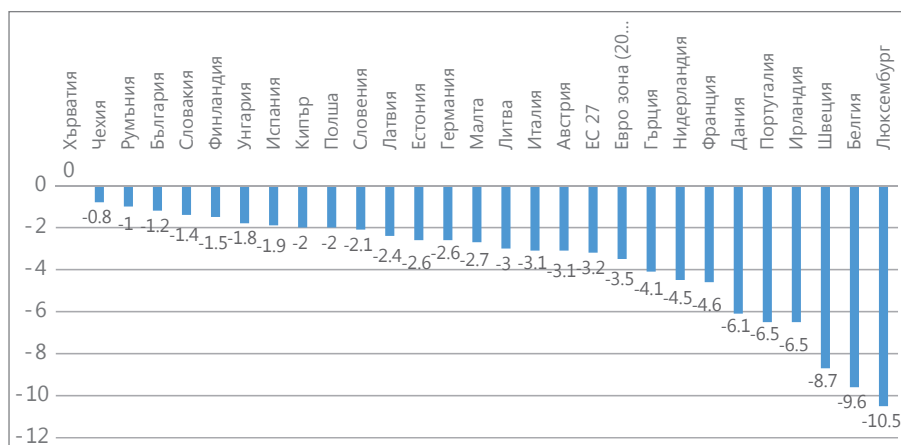
Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

Тенденцията се обръща?

През изминалата година обаче се отчита почти повсеместен спад на годишна база (с изключение на Хърватия) на лицата, работещи от разстояние (вкл. в топ 5 на държавите с най-съществен годишен спад попадат 3 от държавите с най-високи нива на разпространение на феномена: Ирландия, Швеция, Люксембург). Интересно е да се отбележи, че изследване на Европейската централна банка от август 2021 г. показва, че около 40% от наетите в 6 европейски държави¹⁹ искат да работят от дома поне два дни в седмицата, но в същото време от тях само 27% очакват работодателят им да предложи тази опция. Така при работниците с предпочитания за работа от дома, надхвърлящи това, което смятат, че ще им бъде разрешено от работодателя, има по-голяма склонност за търсене на нова работа и е по-вероятно да сменят работата си поне веднъж в близко време (Dias da Silva, A., Georgarakos, D. and Weißler, M., 2023).

¹⁹ Анализът се базира на отговори на домакинства в Белгия, Германия, Испания, Франция, Италия и Нидерландия.

Фигура 4. Изменение (в процентни пунктове) на дела на работещите обикновено от дома (15 и повече навършени години) за периода 2022-2021 г.: разбивка по държави

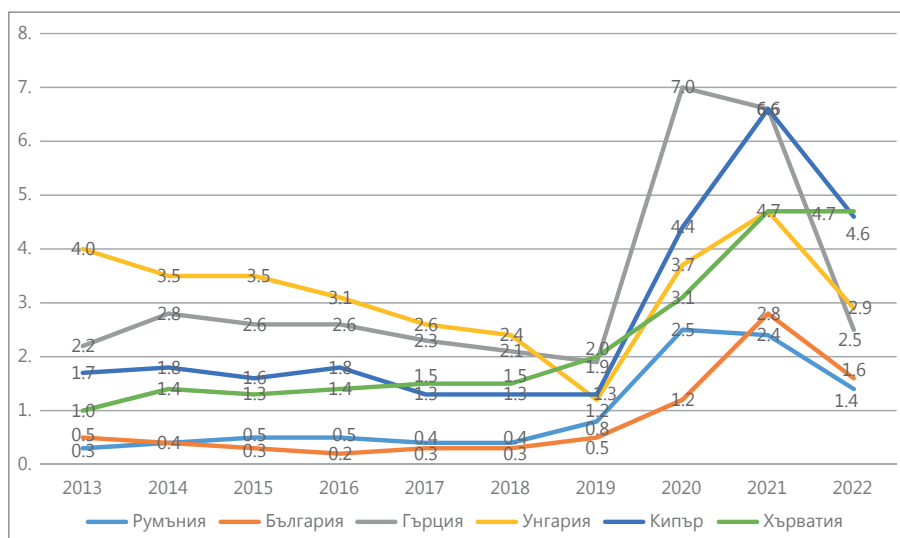


Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

Няколко акцента при разглеждане на данните от различни ъгли

Динамиката в ЕС по отношение на работата от дома силно се различава в различните национални контексти. Ако разгледаме шестте държави, отчели по-малко от 5% от заетите, работещи от дома през 2022 г., то се наблюдава силно нестабилна тенденция на разпространението на този модел на заетост при тях. След 2021 г. се наблюдава спад във всяка една от посочените държави, като, особено в случая на Унгария (и в известна степен на Гърция), възниква питането дали няма връщане към стандартната присъствена заетост след края на здравната пандемия.

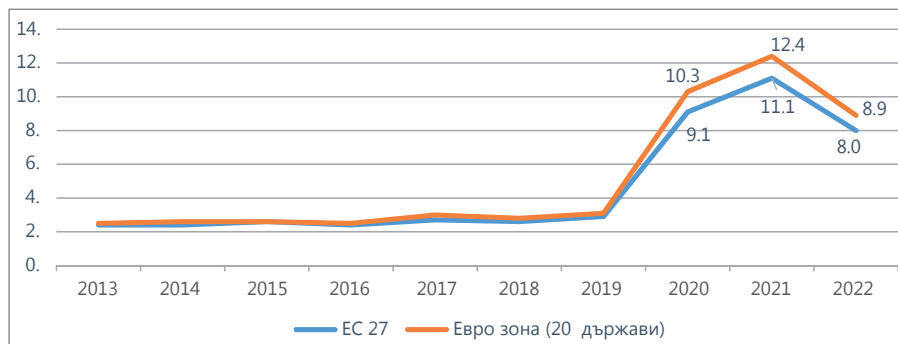
Фигура 5. Дял (%) на заетите, работещи обикновено от дома (15 и повече навършени години), през периода 2013-2022 г.: данни за Румъния, България, Гърция, Унгария, Кипър и Хърватия



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

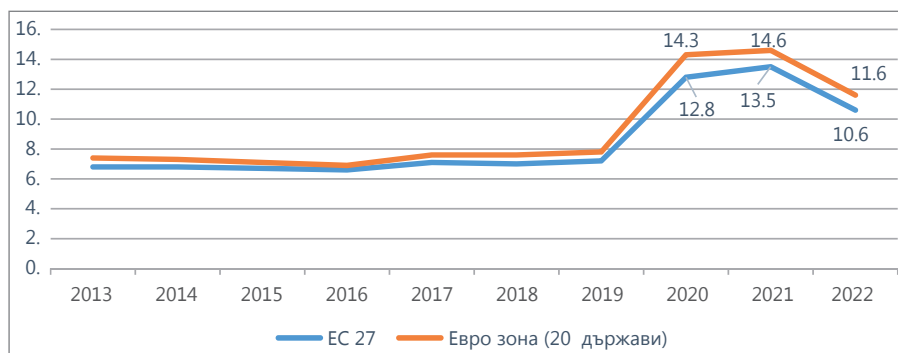
Отчита се съществен бум на работата от дома сред младежите (15 – 29 години) и по-възрастните лица (над 50 години) от началото на пандемията (с по-осезаеми резултати в евро зоната); от 2022 г. обаче отново се регистрира спад по подобие на общата динамика за Европа. Все пак този модел на заетост е по-осезаем при лицата над 50-годишна възраст спрямо тези до 29-годишна възраст.

Фигура 6. Дял (%) на заетите, работещи обикновено от дома (15 – 29-годишна възраст), през периода 2013-2022 г.: данни за ЕС 27 и евро зоната



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

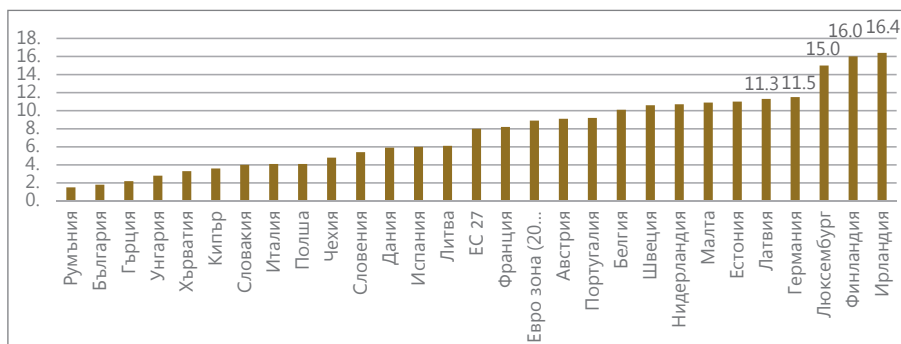
Фигура 7. Дял (%) на заетите, работещи обикновено от дома (над 50-годишна възраст), през периода 2013-2022 г.: данни за ЕС 27 и евро зоната



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

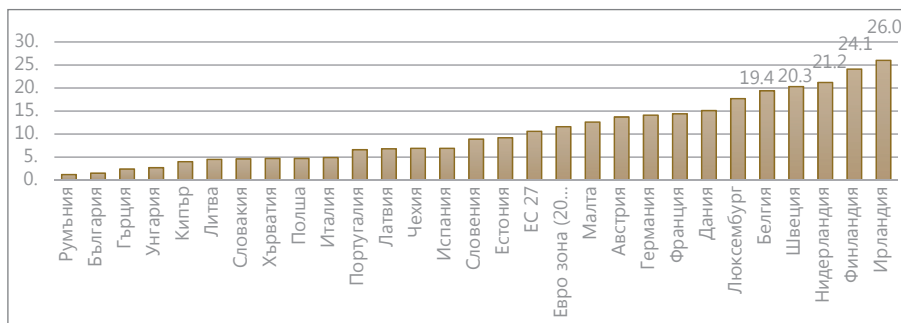
Петте държави с най-висока младежка заетост от дома се различават от първите пет при групировката „50 и повече навършени години“. При лицата над 50-годишна възраст Белгия измества Люксембург от челната петица (спрямо класацията на „15 и повече навършени години“). Тези данни показват, че в определени държави работата от дома е работещо решение за различни възрастови категории.

Фигура 8. Дял (%) на зетите, работещи обикновено от дома (15 – 29-годишна възраст), през 2022 г.: разбивка по държави



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

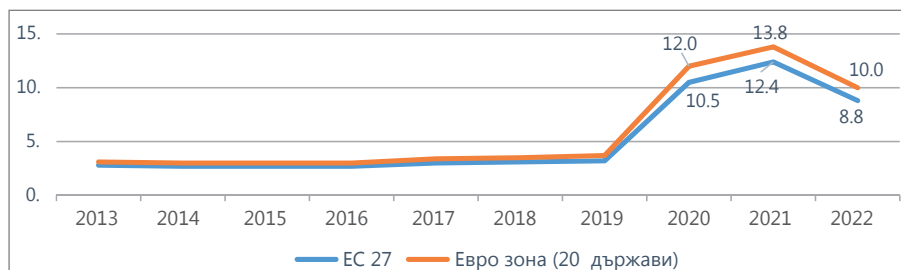
Фигура 9. Дял (%) на зетите, работещи обикновено от дома (над 50-годишна възраст), през 2022 г.: разбивка по държави



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

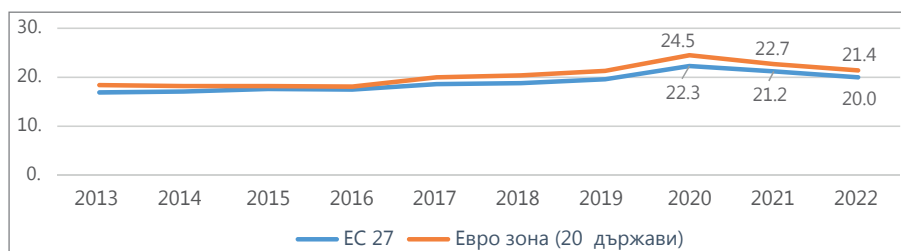
Работата от разстояние е много по-често срещана при самостоятелно зетите лица, отколкото при наетите (вкл. по-висок дял в евро зоната на този трудов модел и при наети, и самостоятелно зети лица) през наблюдавания десетгодишен период. Пандемията КОВИД-19 съответно дава тласък на разпространението на работата от дома главно при наетите.

Фигура 10. Дял (%) на наетите (15 и повече навършени години), работещи обикновено от дома, през периода 2013-2022 г. в ЕС 27 и евро зоната



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

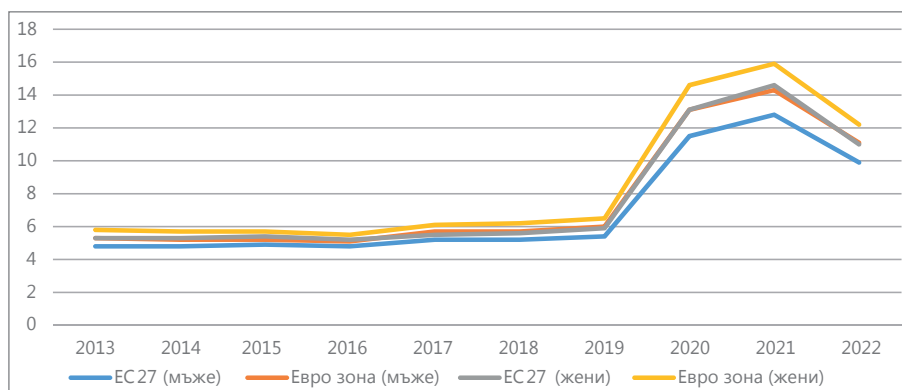
Фигура 11. Дял (%) на самостоятелно заетите (15 и повече навършени години), работещи обикновено от дома, през периода 2013-2022 г. в ЕС 27 и евро зоната



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

Работата от разстояние също така е по-разпространена сред жените, отколкото сред мъжете (както в ЕС, така и в евро зоната) през наблюдавания десетгодишен период. С настъпването на пандемията разликата се задълбочава: през 2013 г. в ЕС 5,3% от заетите жени са работили от дома спрямо 4,8% от заетите мъже (разлика от 0,5 п.п. между половите), а през 2022 г. са 11,0% от жените спрямо 9,9% от мъжете (разлика от 1,1 п.п.).

Фигура 12. Дял (%) на зетите (15 и повече навършени години), работещи обикновено от дома, през периода 2013-2022 г. в ЕС 27 и евро зоната: разбивка по пол



Източник: Eurostat, LFSA_EHOMP

По отношение на работата от разстояние и различните призми, през които може да се разгледа като работещо решение за поддържане на зетостта, то може да се отбележи още, че:

- По данни на Евростат сред регионите на ЕС също се наблюдават съществени различия от гл.т. на преминаване към работа от дома. Сред регионите на ЕС Helsinki-Uusimaa – столичният регион на Финландия, отбеляза най-висок дял (37%) през 2020 г. на зетите, работещи обикновено от дома (на възраст 20 – 64 години). Следват в класацията два белгийски региона: Province du Brabant wallon (27%) и столичният регион Région de Bruxelles-Capitale/Brussels Hoofdstedelijk Gewest (26%). Приблизително всеки четвърти зет обикновено работи от дома си в столичните региони на Ирландия, Австрия, Дания, Франция, Нидерландия, Люксембург, Португалия. За разлика от тях работата от вкъщи е по-рядко срещана в много източни и южни региони на ЕС, разположени на територията на Хърватия, Кипър, Латвия, България, Унгария, Румъния и Гърция (Eurostat, 2021).
- Спрямо доклад от 2020 г. на ЕК и Eurofound, над 20% от наетите и самостоятелно зетите в различни сектори са работили дис-

танционна редовно или поне известно време през 2018 г. Тук се включват секторите: ИТ и други комуникационни услуги; издателска дейност; образование; телекомуникации. Също така дистанционната работа е по-популярна сред висококвалифицирани професии – при т.нар. „бели якички“, като мениджъри и други професионалисти, т.е. при по-високо платените работни места (Sostero, M., Milasi, S. и колектив, 2020).

- Значителен брой колективни договори за регулиране на дистанционната работа са въведени по време на пандемията на фирмено и секторно ниво, особено в сектори като финансови услуги, производство и информация и комуникации, обществените услуги и администрация, образование, здравеопазване и социалните дейности. Броят на държавите, които са включили правото на дистанционен труд в националното законодателство, се е удвоил от началото на пандемията (вкл. Франция, Литва, Португалия, Холандия), в ход е и подготовка на законодателни инициативи (напр. в Германия и Ирландия се разработва законодателство). Оттук може да се смята, че работата от разстояние вече се превръща в установен начин на организация на работа в отделни държави на ЕС (Eurofound, 2022).

Работата от разстояние като проблем

Преходът към режим на работа от разстояние несъмнено предостави възможност на бизнеса да запази работните места, но също така постави предизвикателства на макро- и микрониво.

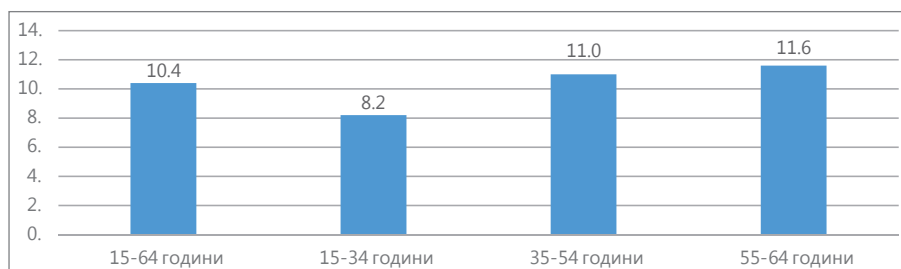
На макрониво икономическите последици от оставането на работника в дома засягат браншове като транспорт (намаляващо потребление на бензин и автомобилни продажби, спад в служебните пътувания), ресторантьорство и хотелиерство, търговия на дребно, търговия с недвижими имоти (вкл. отдаване на офис пространства). В същото време търговията на дребно на определени стоки (оборудване за домашен офис) и услугите на интернет доставчиците могат да претърпят подем. Възможен негативен ефект е засилването на различията между половете от гл.т. на възможността за преминаване към работа от разстояние. В много икономики

женската работна сила напр. е по-силно концентрирана в професионални клъстери като здравеопазване, хранителни услуги и обслужване на клиенти, които имат относително нисък потенциал за работа от разстояние, но и които са по-заstrашени от закриване (Lund, S., Madgavkar, A. и колектив, 2020). Не бива да се забравя, че институциите за социален диалог и системите за индустриални отношения са се развили около работата на място. В резултат на това синдикатите трябва да наблюдават доколко се прилагат действия за разпръскване на работниците, което може да отслаби солидарността, социалното чувство и оттук да се намали силата им за преговори с работодателите (Sosterо, M., Milasi, S. и колектив, 2020).

На микроиво възникват рискове по отношение на здравето на работещия (повишени нива на стрес, психо-социални рискове), баланса между работата и личния живот (поемане на задачи в свободното време), продължителността на работните часове (вкл. в нетипични часове на труд спрямо труда в помещенията на работодател) и появата на феномена за постоянната свързаност (Sosterо, M., Milasi, S. и колектив, 2020). По данни на Евростат през 2020 г. в ЕС 10,4% от работещите обикновено от дома (възраст 15 – 64 години) споделят, че страдат от здравословен проблем²⁰, свързан с упражнявания труд. Ако се направи разпределение по възраст, то се вижда, че с напредване на възрастта нараства и делът на работещите от дома, при които се наблюдава здравословен проблем.

²⁰ Спрямо методологическите бележки на Евростат към Online data code, HSW_PB133, здравословният проблем, свързан с работата, обхваща всички заболявания, увреждания и други физически или психически здравословни проблеми, с изключение на злополуки, претърпени от лицето през последните 12 месеца и причинени или влошени от работата. Концепцията за здравословния проблем, свързан с работата, се основава на самооценка на респондентите по отношение на здравословното им състояние и влиянието на изпълняваната работа. Отчитат се не само здравословни проблеми, причинени от работа, но и такива, които се влошават от работата.

Фигура 13. Дял (%) от работещите обикновено от дома в ЕС 27, споделящи за наличието на здравословни проблеми, произтичащи от изпълняваната работа: данни за 2020 г. и разбивка по възрастови групи



Източник: Eurostat, HSW_PB13

На микро ниво работодателите също ще трябва да разработят практики, гарантиращи здравето и безопасността в домашна среда, ненатрапчивото наблюдение на представянето и на спазването на работното време, но и ефективното координиране на работната сила от разстояние и ръководенето на екипи (Sostero, M., Milasi, S. и колектив, 2020). Посочените полета изискват дори по-мащабно обсъждане между социалните партньори и приемането на ново европейско законодателство. В момента в ЕС се прилага подписаното през 2002 г. **Споразумение относно дистанционната работа** (telework). Споразумението дефинира тази форма на организиране и/или извършване на работа като използваща информационни технологии, в контекста на трудов договор/взаимоотношение, където работата, която може да се извършва и в помещенията на работодателя, се извършва редовно извън тези помещения. Споразумението определя редица общи принципи, които трябва да се спазват от работодателите и работниците, извършващи дистанционна работа. Ако погледнем дори само част от тях (напр. доброволния характер на работата от разстояние и правото на връщане; поддържането на контакт с фирмата; организацията на труда), то можем да открием натрупали се (вкл. вследствие от пандемията) проблеми за гарантиране на това дистанционната работа да е доброволна и обратима, да носи същите индивидуални и колективни права като на работниците, които работят в предприятията, да се урежда писмено и т.н. (Официа-

лен вестник на Европейския съюз, 2021). В отговор на нововъзникващите предизвикателства, на 28 юни 2022 г. европейските социални партньори подписаха работна програма за периода 2022-2024 г., в която се съгласяват да преразгледат и актуализират споразумението от 2002 г., което да бъде предложено за приемане като правно обвързващо споразумение, приложено чрез директива (International Organization of Employers, 2022).

Важно е да се отбележи, че през юни 2020 г. на европейско равнище социалните партньори приеха и **Рамково споразумение относно цифровизацията**, което включва, наред с другото, спазване на разпоредбите относно работното време и дистанционната работа, вкл.: а) осигуряване на напътствия за работниците как да спазват тези правила, за да избегнат здравните рискове от това да бъдат непрекъснато свързани с работодателя, но и б) поемане на ангажимент от страна на мениджмънта да създаде работна култура, в която не се толерира свързването с работниците извън работно време по служебни ангажименти (ETUC, 2020).

Доколкото споразуменията на социалните партньори са доброволни инициативи, които не изискват транспониране на приетите текстове в националното законодателство, то на европейско ниво вече се обмисля създаването на директива относно правото на откъсване от работната среда. В Резолюцията на Европейския парламент от 21.01.2021 г. с препоръки към Комисията се признава, че „понастоящем не съществува специално законодателство на Съюза относно правото на работниците да изключват цифровите инструменти, включително информационните и комуникационните технологии (ИКТ), използвани за служебни цели“ (Европейски парламент, 2021). Резолюцията е придружена от проект за директива, която да се приеме при спазване на процедурните изисквания за това. Спрямо чл. 1 на изготвения проект, то държавите членки следва да зададат „минимални изисквания с цел да се осигурят възможности за работниците, които използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели, да упражнят своето право на откъсване от работната среда и да се гарантира, че работодателите зачитат правото на работниците за откъсване от работната среда...“. Необходимостта от подобна регламентация е представена в рецитал 8 на проектодирективата: „Ци-

фровите инструменти, които се използват за служебни цели, могат да създадат постоянен натиск и стрес, да окажат неблагоприятно въздействие върху физическото и психичното здраве, както и върху благосъстоянието на работниците, и могат да доведат до психо-социални или други професионални заболявания, като например тревожност, депресия, изтощение, стрес от технологиите, проблеми със съня и мускулно-скелетни смущения. Всички тези последици водят до все по-голяма тежест за работодателите и системите за социално осигуряване и увеличават риска от нарушаване на правото на работниците да им се гарантират условия на труд, съобразени с тяхното здраве и безопасност". (Европейски парламент, 2021).

Директивата изглежда като приемлив нормативен акт, при положение че данни от изследване на Eurofound показват, че е два пъти по-вероятно дистанционните работници да надхвърлят лимита от 48-часово работно време в сравнение с работниците, намиращи се в помещенията на работодателя, но е и е значително по-вероятно да работят в свободното си време. Ефективното изпълнение на въведеното право на откъсване обаче зависи и от ангажираността на социалните партньори. Същото изследване сочи, че в държавите, които са въвели правила и споразумения относно правото на изключване преди 2021 г., включването на социалните партньори в тематиката е гарант, че тези правила се осъществяват на работното място. Други фактори, които потенциално повлияват добре за реализацията на това право, са: а) изготвянето на „мек“ подход чрез повишаване на осведомеността, обучение и управление на връзката извън работното време, както и б) ангажираността на висшето ръководство и непрекъснатото акцентирание върху възприетите правила в тази посока (Eurofound, 2021).

Кратък обзор на регламентирането на работата от разстояние в България

В българското законодателство е възприета следната дефиниция за работа от разстояние: „Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в по-

мещенията на работодателя (Кодекс на труда)“ (Кодекс на труда, чл. 107з). Правната уредба на този трудов режим възниква в резултат от Националното споразумение за организацията и прилагането на работа от разстояние в Република България, подписано между национално представителните организации на социалните партньори на 24 ноември 2010 г. (ИСС, 2021).

По време на пандемията беше нанесена съществена поправка в Кодекса на труда, чрез която беше отменено разбирането за т.нар. „доброволен характер“ на работата от разстояние. Спрямо новоприетия чл. 120б в Кодекса на труда работодателят може при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка да възлага (чрез заповед) на работника или служителя без негово съгласие извършването на работа от разстояние. Друг новоприет текст в трудовия кодекс (чл. 167б) пък допуска въвеждането на работа от разстояние за работник/служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст. Тази рамка е приета в резултат от въвеждане на изискванията на Директива 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.

Динамично развиващата се социална и икономическа обстановка в България изглежда засяга работата от разстояние и може да се допусне, че и занапред темата ще бъде от интерес за обществото като цяло. Потвърждение на тази тема може да бъде намерено в приетите заключения и препоръки в становище на Икономическия и социален съвет в България (ИСС). Спрямо становището могат да се разграничат две отделни полета за подобряване уредбата на работата от разстояние в страната. На първо място, следва да се създадат условията и уменията за прилагане на този трудов режим: инвестиране в дигитална инфраструктура, насърчаване на дигитализацията (особено в микропредприятията и МСП), подобряване на дигиталните умения на всички наети. На следващо място, следва да се извърши осъвременяване на нормативната уредба от гл.т. на новите предизвикателства, излезли наяве вследствие на здравната пандемия и по-широкото използване на работата от разстояние. В тази връзка ИСС предлага „обсъждане, допълнение и изменение на разпоредбите на Кодекса на труда, касаещи работното място, техническото оборудване и поддържане на

работното място, организацията на работа от разстояние и ЗБУТ, правата и задълженията на страните по правоотношението“ (ИСС, 2021, стр. 4).

Заклучение

Честотата на работата от разстояние се увеличава по време на ковид пандемията като част от мерките за запазване на общественото здраве. Може да се допусне, че работата от разстояние осигури и значителен буфер срещу шока на пазара на труда (вкл. на индивидуално и агрегирано ниво, в редица измерения – загуба на работа, отработени часове, доходи и сигурност на работата). Като работещо решение за запазване на заетостта, този трудов модел намира добра почва за развитие в определени държави (вкл. региони), сред наетите лица, сред по-възрастните работници, сред жените и сред определени сектори в икономиката.

Мониторингът на развитието на този модел на труд в държавите членки трябва да е приоритет за политиките на национално и европейско ниво. Важно е да се регламентира организацията на работното време, правото на прекъсване на работния процес, правото на искане за започване на работа от разстояние, така че този вид труд да позволява равенство между половете, баланс по линията „професионален – личен живот“ и недопускане на психо-социални и други здравни рискове.

Ако работещите от разстояние в целия ЕС трябва да бъдат еднакво защитени, ще са необходими общи стандарти (вкл. директива). Липсата на универсален подход за регулиране следва да се компенсира от съвместни инициативи на социалните партньори по държави (вкл. по-активно прилагане на разпоредбите на европейското рамково споразумение относно цифровизацията), като се разработят различни комбинации от мерки и модели на работна култура. Социалният диалог (и КТД в частност) може да играе решаваща роля при прилагането на разпоредбите за работа от разстояние, да защитава наетите и да допринесе за положителни резултати и за работодателите. В държавите членки със сравнително слаб социален диалог регламентирането на работата от разстояние на ниво „компания“ и защитата на наетите е възможно да се превърне в особено предизвикателство и да е необходима активност от страна на държавата за намиране на работеща формула.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Европейски парламент (2021). Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)). Достъпно на: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html#
2. ИСС (2021). Становище на тема: Ефекти от прилагане на работата от разстояние в България, София. Достъпно на: <https://esc.bg/wp-content/uploads/2021/06/Становище.Работа-от-разстояние.pdf>
3. Кодекс на труда (без дата), достъпно на: <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>
4. Официален вестник на Европейския съюз (2021). Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Предизвикателствата, свързани с дистанционната работа: организация на работното време, равновесие между професионалния и личния живот и право на откъсване от работната среда“, достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE5278>
5. Dias da Silva, A., Georarakos, D. and Weißler, M. (2023). How people want to work – preferences for remote work after the pandemic. Налично на: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202301_04~1b73ef4872.en.html
6. ETUC (2020). EU Social partners agreement on digitalization. Налично на: <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>
7. Eurofound (2021). Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Налично на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>
8. Eurofound (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Налично на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>
9. European Agency for Safety and Health at Work (2022). Framework agreement on telework. Налично на: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework>
10. European Commission (2021). EU LABOUR FORCE SURVEY. EXPLANATORY NOTES. Налично на: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS+Explanatory+notes+from+Q1+2021+onwards.pdf/51353dd0-06de-2857-799a-dc1a92d70d-a8?t=1619349110590>
11. Eurostat (2021). Working from home across EU regions in 2020. Налично на: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>
12. Eurostat (2023). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Online data code: LFSA_EHOMP. Налично на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_7027749/default/table?lang=en
13. Eurostat (2023a). Persons reporting a work-related health problem by sex, age and working from home. Online data code: HSW_PB13. Налично на: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_pb13/default/table?lang=en
14. International Organization of employers (2022). European social partners agree to revise 2002 framework agreement on telework. Налично на: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/news/article/european-social-partners-agree-to-revise-2002-framework-agreement-on-telework>
15. Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J. and Smith, S. (2020). What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. Налично на: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries#/>
16. Sostero, M., Milasi, S., Hurlay, J., Fernández-Macías, E., Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Seville: European Commission, JRC121193. Налично на: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>

МИГРАЦИЯ В БЪЛГАРСКОТО СЕЛО И ПРЕХОДЪТ „ГРАД – СЕЛО“

Ивайло Луканов,
Изследовател, ИССИО

Резюме: Изследването цели да анализира прехода от градска среда към селска среда и да разбере причините зад този преход. Целта е да се проследи преходът и какви са последиците и резултатите от него. Избрах да разгледам миграцията „град – село“ поради необичайното движение по време на COVID-19. Проучването ще започне с историческа ретроспекция, анализ на екологичните фактори, дигитализацията и културните фактори, които могат да подтикнат хората да направят прехода. Също така ще разгледам и статистическите данни за миграцията от града към селото, външна миграция към селото, механичния прираст, структура на мигриралите по пол, възраст. Очаква се причините за прехода от града към селото да включват желанието за по-спокоен и близък до природата начин на живот, бягство от стреса и замърсяването на градовете. Възможни резултати от проучването са: установяване на тенденции, причини за миграция, предпоставки, извеждане на препоръки.

MIGRATION IN THE BULGARIAN VILLAGE AND THE TRANSITION TOWN-VILLAGE

Ivaylo Lukanov,
Researcher, ISTURET

Abstract: The research aims to analyze the transition from an urban environment to a rural environment and to understand the reasons behind this transition. The aim is to trace the transition and what are its consequences and results. I chose to look at urban – rural migration because of the unusual movement during COVID-19. The study will begin with a historical retrospective, an analysis of environmental, digitalization, and cultural factors that can prompt people to make the transition. Also, I will look at the statistical data on migration from the city to the

village, external migration to the village, mechanical growth, structure of migrants by gender, age. It is expected that the reasons for the transition from the city to the village include the desire for a more peaceful and close-to-nature lifestyle, escape from the stress and pollution of the cities. Possible results of the study are: establishing trends, reasons for migration, prerequisites, making recommendations.

Миграция в исторически план

Тук ще върна лентата назад. Със започването на индустриализацията в България градовете стават притегателно място за много работещи и техните семейства. Моментът на голямото преселение започва с реструктурирането на българската индустрия през 1947 г. след проведената на 23 декември 1947 г. национализация, като се приема план за ускорена индустриализация, продължила до 1989 г., след която продължава в друг курс.

Таблица 1. Структура на мигриралите лица по направление на миграцията в периоди между преброяванията от 1956 година до 2001 година.

Направления на миграцията	Периоди между преброяванията				
	1956 г. – 1965 г.	1966 г. – 1975 г.	1976 г. – 1985 г.	1986 г. – 1992 г.	1993 г. – 2001 г.
Общо	100%	100%	100%	100%	100%
Град – град	16,6%	30,2%	38,3%	42,5%	46,2%
Град – село	8,1%	9,9%	13,3%	23,4%	27,9%
Село – град	44,7%	42,7%	34,3%	22%	15,6%
Село – село	30,6%	17,2%	14,1%	12,1%	10,3%

Източник: НСИ

В периодите 1956-1965 г. и 1966-1975 г. се наблюдава силна вътрешна миграция от селата към градовете – от 44,7% и 42,7% от общото движение в страната. През втория период 1966-1975 г. се случва преразпределение на населението в България, като градското население надвишава селското. В целия изследван период нараства процентно преразпределението на населението между градовете и направлението „град – село“. Обратна е тенденцията към намаление в структурата на селата и „село – град“. В периода 1976-1985 г. намаляват миграционните темпове от селата към града, като достигат 34,3%. Хармонизира се движението на „село – град“ и „град – село“ в периода 1986-1992 г. и се отчита салдо от 5 хиляди души в полза на села-

та. През 1993-2001 г. нещата вече се обръщат – средно годишно около 8000 човека напускат селата. За сметка на това, между 12 000 и 13 000 правят точно обратното и мигрират към селата.

Целта на населението за по-добро икономическо благосъстояние по време на засилената индустриализация го тласка към миграция към по-големите населени места – първоначално към по-близки градове, впоследствие и преразпределение между градовете. С края на засилената индустриализация и създаването на ново градско население водено от икономически фактори за миграция в града открива недостатъците на градския начин на живот, с което тласка част от новото градско население да се върне към селата.

Екологичните фактори, които предизвикват преместването към селските райони.

По-чист въздух: Селските райони обикновено имат по-добро качество на въздуха в сравнение с градските райони. Липсата на индустриални замърсявания и по-малкото количество превозни средства допринасят за по-чист въздух, което е привлекателно за хората от града, които мислят за своето здраве.

Таблица 2. Изпускано атмосферно замърсяване

Изпускано атмосферно замърсяване в страната.	2011	2020
	хил. т	хил. т
Серни окиси (SO _x)	656.405	70.390
Азотни окиси (NO _x)	145.249	78.929
Неметанови летливи органични съединения (NMVOC)	81.100	64.583
Метан (CH ₄)	281.272	229.344
Въглероден окис (CO)	315.935	233.522
Въглероден двуокис (CO ₂)	53174.763	36967.113
Двуазотен окис (N ₂ O)	12.245	15.975
Амоняк (NH ₃)	38.458	43.186
Общо	54705.428	37703.041

Източник: НСИ

Разглеждайки годините 2011 и 2020, се забелязва спад на изпусканите емисии в атмосферата с изключение на две съединения: двуазотен окис и амоняк. Замърсяването на въздуха в страната и градовете се подобрява благодарение на различни мерки за намаляване на замърсяването в

последните години, но остават сериозни проблеми със замърсяването на въздуха поради емисиите от промишлеността, транспорта и домакинствата. Като най-замърсени райони остават големите градове.

По данни от анализа на качеството на градския въздух от Европейската агенция по околна среда, въздухът в български градове е сред най-замърсения от фини прахови частици в Европейския съюз в периода 2019-2020 г., като Велико Търново е на 313-о място по качество на въздуха (от общо 323 града), Стара Загора - на 308-мо, Русе - на 299-о, Пловдив – на 292-ро и Варна - на 259-о. Информация за София и Перник не е подадена.

По данни на Евростат България е държавата с най-мръсен въздух в ЕС за 2021 година. Всички български градове попадат в червената зона. България изостава по отношение на екологичния преход, България продължава да бъде икономиката с най-висок въглероден интензитет в ЕС. Интензитетът на емисиите на парникови газове е повече от четири пъти по-висок от средния за ЕС.

Шумът в околната среда е втората основна причина за преждевременна смърт след замърсяването на въздуха според Европейската комисия през 2022 г., като всяка година води до 48 000 нови случая на сърдечни заболявания в ЕС-27.

Таблица 3. Регистрирани шумови нива в България

Данни от НСИ	2021г.						
	Наблюдявани пунктове за регистриране на шума – общо	Наблюдявани пунктове над допустимите норми	под 58 децибела	58 – 62 децибела	63 – 67 децибела	68 – 72 децибела	73 – 77 децибела
	брой	брой	децибел	деци-бел	деци-бел	деци-бел	деци-бел
Общо за страната	735	503	182	119	268	155	11
В 35 града	541	350	156	78	178	118	11

Източник: НСИ

В страната има 735 пункта за следене и регистрация на шумовите нива, а 503 от тях са отчетели стойности над допустимите норми. 69,6% от пункто-

вете, които са отчели нива на шум над допустимите норми, са позиционирани в 35 български града.

В градовете нивото на шума е значително по-високо поради трафик, строителството, индустрията и други дейности. Повишеният трафик в градовете води до увеличаване на шума от автомобили, летища и други транспортни средства. Разширяването на градската инфраструктура и строителната дейност, както и други подобни дейности са източници на шумово замърсяване. Промислените зони в близост и в градовете допринасят за високото шумово замърсяване.

Градовете са изправени пред сериозни екологични проблеми, които влияят отрицателно на градското население, а воденето на политики за справяне с проблема дава частични резултати. Трябва да се насочи по-голямо внимание в опазване на здравословния начин на живот в градовете.

Дигитализацията като фактор за преместване към селските райони

Помощта на дигитализацията може да играе важна роля в преместването към селските райони, като предоставя нови възможности и подобрява живота на хората, които избират да живеят в село. Дистанционната работа се развива в последните години и добива по-голям мащаб по време на COVID кризата и неизбежността за работа от разстояние. При преброяването през 2021 г. са отчетени 121 235 заети, работещи предимно от вкъщи. Това означава, че хората могат да изберат да живеят в селски райони, далеч от големите градове, без да се отказват от възможността да работят в професионалната си сфера.

Таблица 4. Местонамиране на работното място на зетите лица към 7.09.2021 Година (брой)

Работя предимно от вкъщи	Без фиксирано работно място	Работя в същото населено място	Работя в друго населено място в страната	Работя извън страната	Непоказано
121 235	100 547	1 661 017	494 719	13 086	270 688

Източник: НСИ

За периода между преброяванията 2011 г. и 2021 г. мобилността на заетите се е повишила на 94 396 заети според данни на НСИ, което е показателно за избора на работещите да живеят в друго населено място спрямо работата си, начин на живот характерен за развитите държави членки на ЕС. По данни на НСИ има група (Непоказано) от 270 хиляди заети (10,2%), които не са посочили местонамиране на работното място, което води до занижени данни в останалите групи, спрямо реалните.

С какво спомага дигитализацията? С предоставянето на лесен достъп до информация и услуги. Виртуалните платформи и мобилните приложения позволяват на всички хора да получават информация за здравеопазване, образование, търговия и други услуги. Също предоставя възможност за развитие на електронната търговия и онлайн пазаруването от всяко населено място в страната на продукти от страната и чужбина.

Развитието на технологията и в частност работата изцяло от разстояние ще даде възможност на хората да се откъснат от икономическата свързаност с населеното място, в което се намира работата им (работното място). Към днешна дата секторите, които позволяват това, са значително ограничени, но с настъпването на прехода към дигиталния свят ще става все по-възможно. До какво ще доведе това? Миграцията ще се промени, икономическият фактор за миграция ще намали своята важност, а останалите фактори, като екологични и социални, ще имат по-голяма тежест при избора на населено място за живеене.

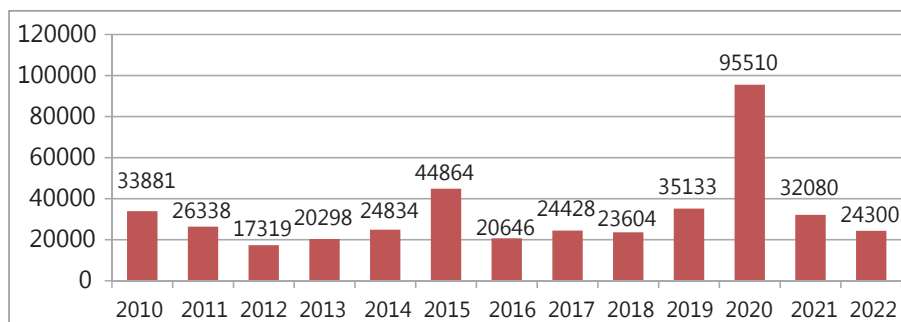
Трудностите за миграция към селата в настоящето

Миграцията към селата се сблъсква с предизвикателства в моментната картина. Предизвикателствата от страна на икономическото развитие и ниското предлагане на работни места създават трудности за хората в търсенето на работа и професионалното развитие. Липсата или лоша инфраструктура свързваща малките населени места с по-големите градове. В сектор здравеопазване и социалните грижи в селата се отчита липса на лечебни заведения или отдалеченост от тях, също липса на аптеки и лабораторни услуги. В голяма част от малките населени места липсват детски градини, училища, което обвързва младите семейства с необходимост от свързаност с по-големи населени места, но проблем има също и в големите градове по отношение на ясли и детски

градини. Налице са ограничени възможности за развлечения и културни събития, като липсата на кинозалони, театри, ресторанти и други подобни места може да създаде предизвикателство и неудовлетворение в хората, които се нуждаят от разнообразие и активности през свободното време.

Вътрешна миграция

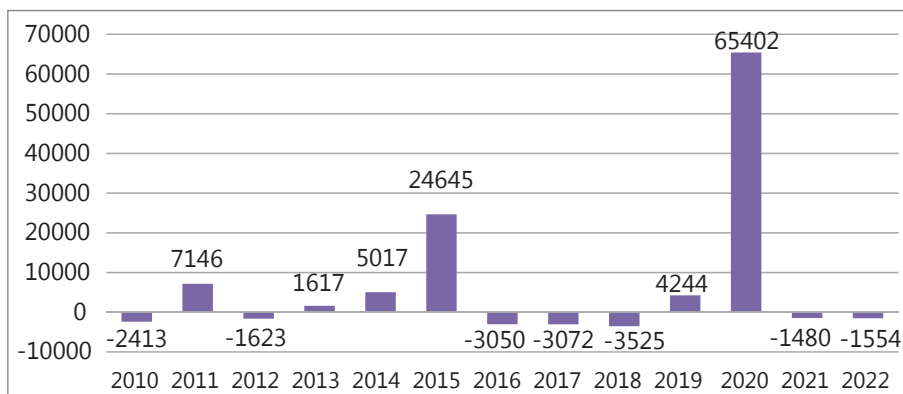
Фигура 1. Движение от града към селото



Източник: НСИ

От данните, извадени от НСИ за движението на населението от градовете към селата, се виждат колебания и периоди на намаление и подем – започващ спад през 2010 до 2012 г. и по-дълъг период на подем до 2015 г., и неочакван спад през 2016 г., като имаме намаление над 50% на придвижилите се към селата. През следващите години 2016-2019 забелязваме непостоянство и промени всяка година, а 2020 година бележи рязък скок към българското село при обстоятелствата на COVID-19, след което продължава в нормални стойности на интерес. За целия период на изследване – 2010-2022 г. – има 423 235 души, които са сменили адресната си регистрация от града към село.

Фигура 2. Вътрешна миграция от градовете към селата – салдо



Източник: НСИ

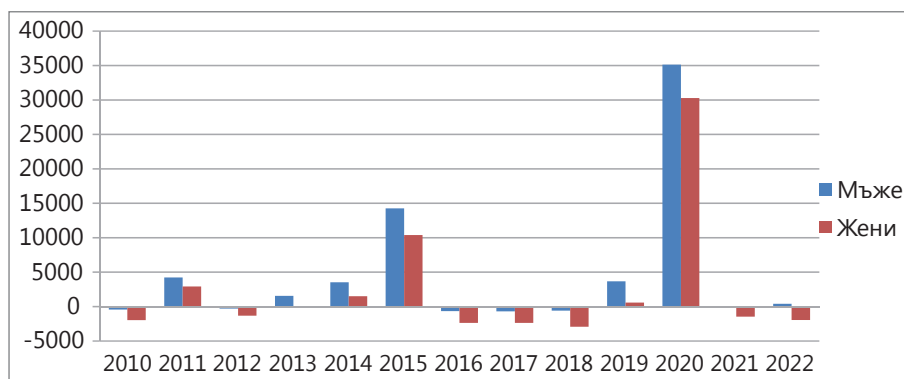
Наблюдаваме плаващо салдо за миграцията на хора от града към селото. В дванадесетгодишен период виждаме повече отрицателни години спрямо положителни, но от гледна точка на стойности – отрицателните не са шокови, а умерени. Изключвайки година като 2020 с голяма промяна в миграционния процес към българските села, отново имаме тенденция за положителна миграция към селата със стойност от 25 952 души за периода.

Пандемията от COVID-19 причини много отрицателни последствия за икономиката и хората, но повлия положително за развитие на дигитализацията в световен мащаб и нагледно показва, че работата от разстояние е възможна в много сектори на икономиката. В България пандемията повлия за преместване на граждани от градовете към селата – 65 402 души, но данните позволяват да видим какво се случва след пандемията и след нея нямаме отрицателно салдо от 65 хиляди. Следващите две години отрицателното салдо е в размер на 3034 души или 4,6% от преместилите се през 2020 г. Мигриращите хора към селата са предпоставка за промяна и развитие на селата.

В краткосрочен период се наблюдава движение към селата по екологични фактори и причини, докато при миграцията към градовете преобладават икономически фактори.

По отношение на половете в преместването от града към селата статистиката е категорична.

Фигура 3. Салдо на движението от градовете към селата по пол



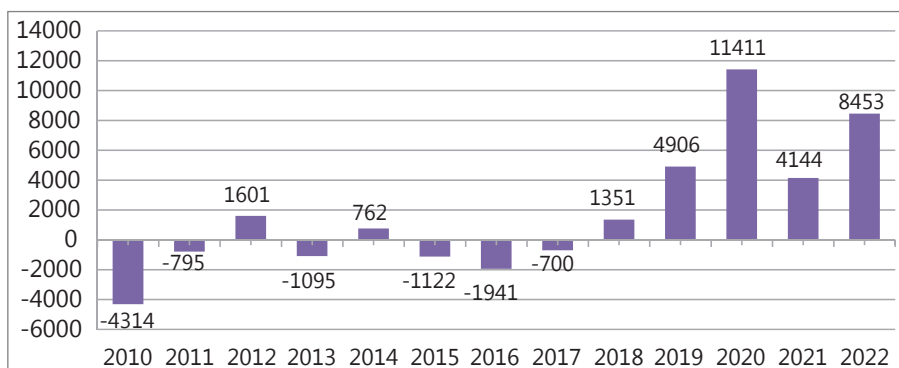
Източник: НСИ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Мъже	-438	4230	-301	1559	3524	14 258	-670	-705	-595	3663	35 128	-15	407
Жени	-1975	2916	-1322	58	1493	10 387	-2380	-2367	-2930	581	30 274	-1465	-1961

В периода на изследване имаме 6 години с отрицателни стойности на двата пола, в които жените са мигрирали от селата с над 3 пъти в някои години и над 4 пъти повече от мъжете. Единствената година с разлика на положителни и отрицателни стойности в движението на мъже и жени е 2022 г., когато имаме положителни стойности за мъжете и отрицателни за жените. В останалите 5 години има положително салдо към селата при двата пола и отново се забелязва по-голяма миграция на мъжете спрямо жените. Общите данни за преместилите се към селата сочат 60 045 мъже или 65,7%, а при жените са 31 309 и съответно 34,3%. Категорично можем да заявим, че мъжете са по-склонни да се преместят към селата спрямо жените. Друг категоричен извод е по-голямата склонност на нежния пол да напуснат селото спрямо мъжете.

В прехода към българското село се включва и външна миграция, която обхваща български и чуждестранни граждани, емигрирали и имигрирали в българското село.

Фигура 4. Външна миграция към българското село – салдо



Източник: НСИ

В изследвания период се виждат колебания в стойностите. Също така можем да забележим от 2016 г. намаляване на емиграцията и от 2018 г. вече и положителна имиграция към българските села. Това е обяснимо за периода 2019-2020 г. с епидемичната обстановка, но отново нямаме обратното движение, което се очакваше след нея. Втори фактор е излизането на Великобритания от ЕС и завръщането на български граждани в България. Икономически фактор за някои чужденци, които избират да се преместят в българското село, са по-ниските цени на живот. Въпреки това миграцията от чужди страни към българското село все още е много ниска.

В механичен прираст на българските села се включват хората, преместили се от града към селото, и външната миграция към селата.

Таблица 5. Механичен прираст по възрастови групи в периода 2010-2022

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Общо	-6727	6351	-22	522	5779	23523	-4991	-3772	-2174	9150	76813	2664	6899
0 – 9 г.	-97	358	-498	-1212	-995	-827	-1235	-1094	-905	-369	1486	-177	-65
10 – 19 г.	-2759	-842	-1722	-2170	-2259	-1896	-2570	-2457	-2266	-1741	2043	-1446	-528
20 – 29 г.	-1713	-19	-1144	-1904	-1923	1387	-3380	-2800	-2273	-1688	4388	-1812	-287
30 – 39 г.	-2183	813	-27	44	150	4334	-1858	-1680	-1053	927	9275	-978	707
40 – 49 г.	261	1707	830	920	1922	6225	72	235	805	3299	15347	1028	1966
50 – 59 г.	2398	2389	1625	1887	3572	7001	1463	1506	1986	5286	17744	2717	2940
60 – 69 г.	1019	1690	1176	2649	4438	6340	2573	2303	2285	5113	19367	3049	2916
70 г.+	-3653	255	-262	308	874	959	-56	215	-753	-1677	7163	283	-750

Източник: НСИ

Използвайки по-обемни данни и разбити на възрастови групи, откриваме на каква възраст хората решават да се преместят към селата и кои групи си тръгват от тях.

Таблица 6. Механичен прираст по възрастови групи за периода 2010-2022

Механичен прираст за периода 2010 – 2022 г.							
0 – 9 г.	10 – 19 г.	20 – 29 г.	30 – 39 г.	40 – 49 г.	50 – 59 г.	60 – 69 г.	70 г.+
-5630	-20 613	-13 168	8471	34 617	52 514	54 918	2906

Източник: НСИ

Имаме положителен механичен прираст във всички години на групите от 40 – 49 години, 50 – 59 години и 60 – 69 години и това са групите, които движат миграционния процес към селата да е положителен. При „30 – 39 години“ се наблюдават плаващи годишни салда в годините, но общата крайна стойност е положителна. Сегмента на най-младите възрастови групи отчитат отрицателен механичен прираст. Като групите 0 - 9 г. и 10 – 19 години имат неопределена от тях миграция, която идва от техните родители или свързана с липса на средно и висше образование в тяхното населено място. Докато вече осъзнати и самостоятелни лица групата на „20 – 29 години“, също отчита отрицателни стойности с основни причини, като липсата трудова заетост и професионално развитие.

Общият механичен прираст към българските села е 114 015 души за период от 12 години.

Ползи за селата от миграцията към тях

Жилищният фонд към 31.12.2021 г. в селата наброява 1 329 194 жилища, а в градовете – 2 672 679, като разпределението е 66,8 % в градовете и 33,2% в селата.

Таблица 7. Жилища в селата общо и разпределени по брой стаи

	Общо	Жилища по броя на стаите					
		едно-стайни	дву-стайни	три-стайни	четири-стайни	пет-стайни	шест и повече стаи
В селата	1 329 194	62 589	303 103	459 801	290 164	113 192	100 345

Източник: НСИ към 31.12.2021 г.

Процент на жилищата по наличие в жилището на водопровод, канализация, електричество, баня и тоалетна в селата

Таблица 8. Жилища с наличие на водопровод, канализация, електричество, баня и тоалетна в селата, (в %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Водопровод	97,0	97,7	98,0	98,1	99,1	98,4	97,9	97,5	96,8	98,2	97,9	98,3	98,9
Канализация	35,7	39,1	39,6	46,3	46,0	43,7	29,8	30,6	41,2	33,1	43,7	44,7	39,4
Електричество	99,5	99,6	99,4	99,7	99,4	99,2	99,2	99,4	99,6	99,5	99,5	99,6	99,2
Централно отопление	0,2	0,3	0,1	0,3	0,4	0,3	0,1	1,8	0,2	0,6	0,3	1,0	0,7
Тоалетна	44,0	54,9	59,8	61,9	62,7	66,0	66,9	67,4	70,3	72,9	80,0	81,8	87,5
Баня	66,4	76,6	75,0	77,5	78,6	80,1	82,8	84,4	85,7	86,2	88,5	91,9	93,0

Източник: НСИ

Жилищата в селата са претърпели благоприятни изменения за периода. С най-значителни изменения е решеният проблем със санитарните нужди на хората до степен, доближаваща се до „изцяло отстранен“. За дванадесетгодишен период с 43% са се увеличили жилищата с наличие на тоалетна, достигайки 87,5 %, и наличие на баня – с 26,6 %, и резултат от 93,0 %. Независещото пряко от хората изграждане на канализация остава ниско – 39,4%, с подобрение от 3,7%, и достигането на водопровод в 98,9% от жилищата е положително с 1,9%. Единственото отрицателно изменение в началото и края на периода е процентното захранване с електричество с 0,3%. Изменението в жилищата на селата е показател за вдигащите се изисквания на хората, живеещи и преместващи се към тях.

Пазар за селскостопански продукти: Увеличаването на населението в селските райони може да създаде по-голям пазар за селскостопанските продукти. Това е предпоставка за развитието на земеделието и може да осигури по-добри възможности за тях. В същото време хората, които живеят в селските райони, ще имат достъп до свежи и качествени селскостопански продукти.

Развитие на селския туризъм: Миграцията може да допринесе за развитието на селския туризъм, като привлича туристи и инвестиции в селските райони. Това ще създаде нови работни места и икономически растеж в тези области. Това не само ще допринесе за икономическото развитие на селските общности, но и ще насърчи запазването на традициите и културното наследство.

Фигура 5. Развитие на читалищата и културата (читалища по брой)



Източник: НСИ

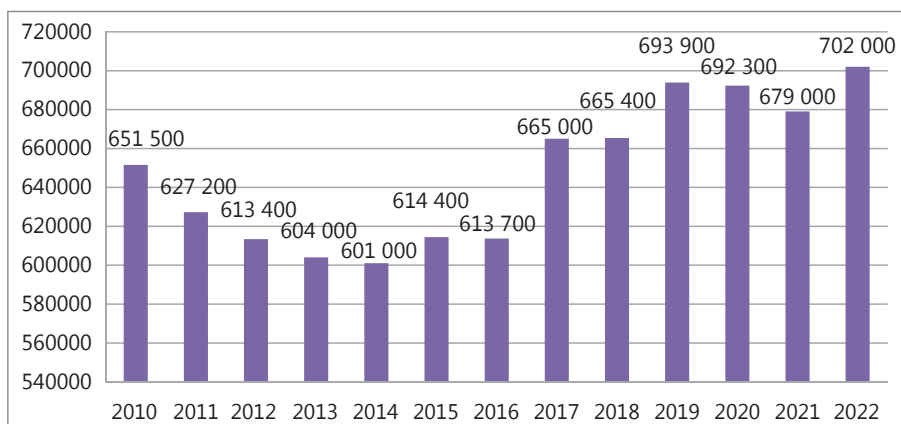
Наблюдава се тенденция в откриване на нови читалища в градовете и селата, като изключение за селата е 2022 година. В диапазона 2017-2022 г. се вижда застой в отварянето на нови читалища, но се извършват редица модернизации, като по-голяма част от читалищата в селата имат компютри и интернет. Разположените в селата читалища изпълняват и функция на библиотека. Друга важна функция е на културен център в селата, където се провеждат изложби, театрални представления и други културни мероприятия.

Устойчива и екологична среда: Хората могат да се занимават със земеделие и градинарство, използвайки методи, които запазват почвата, водите и биоразнообразието. Това може да допринесе за създаването на устойчиви и балансирани екосистеми и защита на природните ресурси.

Развитие на заетостта

Наличието на работа или липсата ѝ е една от основните причини за вътрешната миграция. При липсата на възможности за работа и развитие в професионален план на човека ще бъде тласнат към преместване в друго населено място. Заетите лица в българските села в общ план за периода 2010-2022 г. се увеличават с над 50 хиляди. Вижда се тенденцията за спад на заетите в селата за периода 2010-2014 г. Но е благоприятна тенденцията за увеличение през 2014-2022 г. с над 100 000 хиляди заети. Пандемията от COVID-19 не създаде силен трус за работещите в селата за разлика от градовете и се вижда по- бързо възстановяване, заедно с напредък след нея.

Фигура 6. Заети лица в селата



Източник: НСИ

На общо ниво работната сила претърпява отрицателно изменение с над 8 хиляди, заетите се увеличават и безработицата намалява.

Таблица 9. Работна сила в селата за 2010 г. и 2022 г. (брой лица, в хиляди)

	2010 г.			2022 г.			Промени		
	Работна сила	Заети	Безработни	Работна сила	Заети	Безработни	Работна сила	Заети	Безработни
Общо	765,0	651,5	113,5	756,7	702,0	54,7	-8,3	50,5	-58,8

Източник: НСИ

Безработните са намалели с над 50% за целия период. Към края на 2022 г. безработицата е 7,2%.

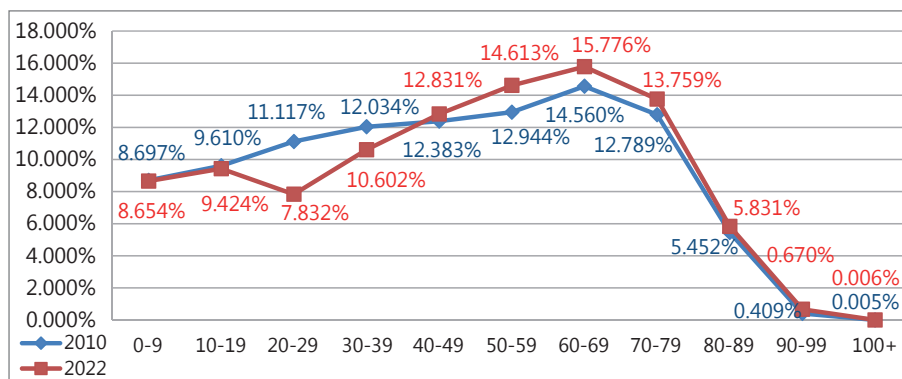
Повишаването на заетостта в селата е един добър индикатор за развитието на селата у нас, като съчетано с намалената безработица, има възможност да доведе до повишаване на работните заплати в селата, което да ги превърне в по-привлекателно място. Положителната миграция към селата е предпоставка за развитие на икономическа дейност в селата и откриване на нови работни места.

Защо се говори отрицателно за селата и не могат да тръгнат нагоре?

Механичното движение подпомага селата, но естествената промяна на населението играе по-голяма отрицателна роля за това. Населението в се-

лата през 2010 г. е 2 129 799 души, сравнявайки с 1 701 000 през 2022 г. Селата са се намалили с 428 799 или 20,1%. Към края на 2022 г. обезлюдените села са 205, за сравнение през 2021 г. са 167. Делът на селата с население от 1 до 49 души е 23,8%.

Фигура 7. Процентно изменение в структурата на населението в селата



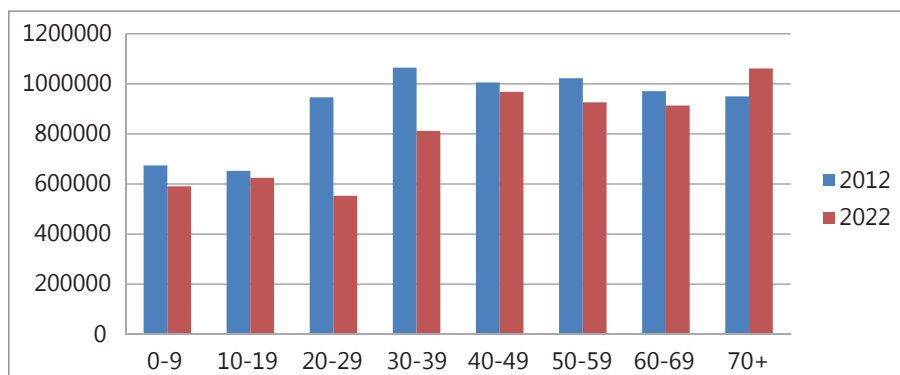
Източник: НСИ

Освен загубата на население в селата, виждаме и преструктуриране на населението в тях, което може да не бъде отрицателно. В най-младите възрастови групи до 19 години не се забелязват големи промени. Голяма разлика имаме в групата на осъзнатите млади от 20 – 29 години. Но както разгледахме по- горни данни, това може да не е отрицателно. Много млади хора се местят от селата към градове в страната и извън нея по причини, свързани с образование в университет и добиване на професионален опит. В периода 30 – 39 години се вижда осъзнаване и хармонизиране в миграционното салдо, при групите над 40 години има положително миграционно салдо към селата във всички години на изследването, което показва връщането на хората към селата, но вече с възможност да предадат своите знания и опит. В структурата на населението данните показват точно това. Имаме по-голямо възрастно население в селата, което се вижда от процентното сравнение 2010-2022 г. в групите от 40 до 80 години. По естествени причини в групите след 80-годишна възраст минимални разлики и по-тясно припокриване.

Изградената демографска политика 2012-2030 година „Настоящата национална стратегия е основен документ, който формулира приоритетните направления и задачи в областта на демографската политика, насочени към

забавяне темповете на намаляване на броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образование, квалификация, способности и умения”, като очаквани резултати за населението като брой през 2009 г. – 7 564 000 и през 2030 г. – 7 000 000. По данни на НСИ от преброяването на населението на България към 7 септември 2021 г. се отчетоха 6 519 789 души. Политиката, която е планирана и ръководи, показва своята неефективност. От изследването на НСИ от 03.07.2018 г. за прогнози на населението също допуснаха грешни в данните, през 2020 година по трите допускания за численост на населението със стойност близка до 7 милиона, а реалността през 2021 г. показва голямо отклонение от плануваното, достигайки стойности от прогнозите им за 2030 г.

Фигура 8. Население на България по възрастови групи за 2012 г. и 2020 г.



Източник: НСИ

Демографската политика в борба с демографската криза губи в основната си цел – да увеличава населението и да постига по-голяма численост на населението сред най-малките възрастови групи. Заложените цели са далеч от увеличаване на населението, а забавянето на темповете за намаляване на населението е очевидно неефективно. Водената политика има и постижения в грижата за населението, които трябва да са цели на Министерството на здравеопазването, а Министерството на труда и социалната политика (МТСП) следва да насочи вниманието си към цели за насърчаване и увеличаване на населението. Необходими са промени в инструментите за водене на демографска политика и отпадане на неефективните мерки и подобряване на резултатите, заедно с въвеждане на нови мерки.

Заклучение:

Миграцията от града към селото в България е сложен процес, който се дължи на различни фактори. Положителната миграция към селата и селските райони ще допринесе ползи за хората и общностите като създаване на устойчива и екологично осъзната среда, подобро качество на живота, възстановяване на селските общности и развитие на селския туризъм и земеделие. Необходими са национални и локални мерки като незабавна демографска политика, намаляване на атмосферното и шумово замърсяване, насърчаване на селския туризъм, промени в Кодекса на труда относно работата от разстояние, съдържащи се в европейското Рамково споразумение за работа от разстояние (2002 г.). Намаляването на неравенството в работните заплати между големите, малките градове и селата е важна задача за постигане на социално и икономическо равновесие в страната. Подобряване на социалната и транспортна инфраструктура в селските райони и селата – това включва подобряване на пътищата, транспортната свързаност, достъпа до здравеопазване, образование и други услуги. Това ще доведе до подобрене в начина на живот на населението в тези райони, но дава основа и за привличането на инвестиции и създаването на нови работни места.

Положителни изводи в изследването: Заетите лица са се увеличили от 2010 г. с на 55 хиляди, а безработицата е намаляла до 7,2%. Жилищният фонд в селата се увеличава, също се подобряват и жилищата по наличие по водопровод, канализация, баня и тоалетна. Пандемията от COVID-19 стимулира преместването към българските села – за 2020 г. има 65 402 души миграционен прираст от градовете към селата, а следващите две години има отлив на 3034 души. Изпусканото количество на вредни емисии в атмосферата е намаляло, но отново оставаме една от най-замърсените страни в ЕС по данни от 2021 г. Външната миграция към българското село се засилва в последните години и за последните 5 години се отчита прираст от 30 265 души.

Отрицателни изводи: Населението на селата спада с 28,7% за 12 години. Най-голямо намаление има в по-младите възрастови групи, като брой население и брой заети лица. Обезлюдените села към 2022 година са 205 на брой и 38 повече спрямо 2021 година.

Забелязва се лоша или липсваща инфраструктура нужна за конкурентоспособността на малките населени места, като са необходими подобрения и инвестиции в социална, транспортна, производствена и информационната инфраструктура на селата.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ, Брюксел, 24.5.2023 г. РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА, Доклад за България за 2023 г., придружаващ препоръка за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно националната програма за реформи на България за 2023 г. и съдържаща становище на Съвета относно конвергентната програма на България за 2023 г.
2. Interlinks between migration and development PE 630.351 – January 2019 Author: MartaLatek
3. Таблица на населението по постоянен и настоящ адрес, ЕСГРАОН, дата 15.09.2022 г.
4. НСИ. ВЪТРЕШНА И ВЪНШНА МИГРАЦИЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО В БЪЛГАРИЯ (РЕЗУЛТАТИ ОТ РЕПРЕЗЕНТАТИВНО ИЗУЧАВАНЕ).
5. ЕЕА, 2020. Health risks caused by environmental noise in Europe.
6. ЕЕА, 2020. Environmental noise in Europe — 2020, EEA Report No 22/2019, accessed: 5 August 2020.
7. ДОКЛАД ОТ ИЗВЪРШЕНА ПОСЛЕДВАЩА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ЗАКОНА ЗА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ (2021 г.). Изготвен от отдел „Свободно движение на работници, миграция и интеграция“ в дирекция „Политика на пазара на труда и трудова мобилност“ на Министерството на труда и социалната политика, в изпълнение на чл. 22 от Закона за нормативните актове.



ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България

Отговорен редактор:
Жак Папаро
Научна и стилова редакция: гл. ас. д-р Любослав Костов
© Дизайн корица: Пламена Цветкова
Предпечат : Про Креатив Студио
Печат: Печатница "Симолитни-94"

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

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн
bulgaria.fes.de
knsb-bg.org

София, 2024 г.
ISBN 978-619-7666-48-9

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

