

## ЕЛЕКТРОНЕН КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПАСПОРТ – СТЪПКА КЪМ КАЧЕСТВЕН ТРУДОВ ПРОЦЕС ОТ НОВО ПОКОЛЕНИЕ<sup>1</sup>

Андрияна Андреева<sup>1</sup>, Олег Асенов<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Доц. д-р, катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България.

*E-mail:* a.andreeva@ue-varna.bg

<sup>2</sup> Проф. д-р, Великотърновски университет „Св. Кирил и Методий“, Велико Търново, България. *E-mail:* olegasenovpc@gmail.com

### РЕЗЮМЕ

#### JEL: К31

В статията се изследва проблематика, свързана с промяната в трудовото правоотношение породена от дигитализацията, навлизането на изкуствен интелект и отражението им върху изискванията за ниво на компетентността на работника или служителя отговарящи на динамиката на трудовия процес. Електронната трансформация на икономиката е процес, който изисква високо квалифицирани кадри, като това е отговорност не само към образователните институции на различни нива (основни, средни и висши училища) и държавата, чрез провежданата от нея политика, но и към работодателите, респективно самите работници и служители. Същевременно процесът на електронна трансформация на бизнеса изисква адаптация и промяна и на трудовия процес, като един от аспектите е той да бъде обезпечен с надежден начин за подбор и задържане на качество на работната сила. В контекста на това **актуалността на тематиката за електронен компетентностен паспорт** е безспорна, както от научна, така и от практическа гледна точка.

Получена: 10-05-2023

Приета: 15-06-2023

Публикувана: 30-06-2023

Copyright: © 2023 Андреева, А., Асенов. О.

Цел разработката е да се изследват някои основни въпроси свързани с потребността от въвеждане на понятието „електронен компетентностен паспорт“ в България, както и неговият модел.

Предоставя се за възможно публикуване в свободен достъп при условията и по реда на Creative Commons Attribution (CC)

В тясна взаимовръзка е предложен модел на електронен компетентностен паспорт представящ онтогенезата на компетентностния профил на лицето. На база на извършения анализ се правят изводи и се отправят препоръки за усъвършенстване на правната уредба и вътрешните актове на работодателите.

В изследването се застъпва тезата за потребност от въвеждането на електронен компетентностен паспорт, като стъпка за качество на трудовия процес в условията

<sup>1</sup> Представените в статията резултати са постигнати чрез проведено проучване, реализирано от членове на екипа по проект № КП-06-Н45/1 „Дигитализация и дигитални компетентности – тенденции и иновативни практики във висшето образование и пазара на труда“, финансиран от фонд „Научни изследвания“

**BY) license**  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

на дигитализация.

В материала се използват традиционни за научните изследвания **методи**, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

***Ключови думи:** електронен компетентностен паспорт, иновативност, обучение по време на работа*

***Цитиране:** Андреева, А., Асенов, О. (2023) Електронен компетентностен паспорт – стъпка към качествен трудов процес от ново поколение. Списание „Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies“, Сдружение „Креативно пространство“, 1, pp. 6 – 24.*

## ВЪВЕДЕНИЕ

Дигитализацията е част от трудовия процес, като се отразява на различни етапи, променя правните институти, както и самите субекти, участващи в трудовите правоотношения. Съвременната икономика е подвластна на четвъртата индустриална революция, която трансформира бизнес моделите, формите на предоставяне на труд, нормативната уредба. Електронни документи, работа през платформи (Angelova, 2021), участие на изкуствен интелект в трудовия процес и в търговските отношения – това са само част от измеренията на дигиталната среда. Използването на цифрови технологии ускори промените във всекидневието ни. През последните 20 години растежът в сферата на електронната търговия даде на потребителите по-добър достъп до по-широк избор от продукти и услуги на по-ниски цени. Онлайн платформите допринесоха и за иновациите, и за ефективността на вътрешния пазар на Европейския съюз (Radev, 2020).

Работниците и служителите, както и работодателите са част от трудовия процес и като основни субекти на трудовите правоотношения те имат права и задължения – взаимно обвързани и насрещни. В трудов процес в дигитална среда и с повсеместно навлизане на изкуствен интелект на различни етапи и с различно предназначение на изкуствен интелект е немислимо трудовото законодателство да не се развива, като се стреми както да урегулира новия тип обществени отношения, така и да даде посредством нормите си закрила на интересите и правата на страните (Slavova & Dimitrova, 2023). Според Antonova (2020) в условията на дигитална работа пазарът на труда не е регулиран, на лице са незащитени трудови правоотношения, не е гарантирано справедливо заплащане на труда, има висок риск от дискриминация и от неспазване на правилата за безопасност и здраве при работа.

Масовото използване на автоматизирани системи на работните места води и до повишени здравни рискове за работещите, като психологически и социален тормоз, стрес от липсата на сигурен и постоянен статут, страх от оставане без работа (Antonova & Ivanova, 2021).

Работниците и служителите са по-слабата страна в трудовоправната връзка и това е възприето изначално, респективно стои в основата на трудовоправната закрила, същевременно обаче работодателят понася риска от цялостната организация на трудовия процес, предвид което следва да съблюдава за високо ниво на компетентност на своите работници и качество на работната сила (Andreeva & Yolova, 2022).

**От една страна** динамиката на трудовия пазар в среда на практически неограничен достъп на информация, налага нови правила в процеса на наемането и развитието на персонала, както и на взаимоотношенията работодател-работник, както по отношение на процеса възлагане/отчитане на извършваната дейност, така и във връзка с условията на труд и заплащане

**От друга страна** съвременните модели за е-обслужване предполагат трансформация от документи към е-форми, което предполага централизирано поддържане на структури от данни и/или мета данни, както и динамичното им актуализиране при добавяне на ново съдържание в глобалната мрежа на базата на алгоритми и технологии с изкуствен интелект.

**На трето място** висшето образование в България е част от европейското образователно пространство и това го поставя под влияние на тенденциите и политиките на ниво Европейски съюз. Сред тях важно място заемат политиките и стратегиите относно ученето през целия живот, както и за обучението на възрастни (Banov, 2016; Banov, 2017a).

Образованието има фундаментален характер. Това му предава изключително голяма роля за формиране и развитие на личността. Динамичните промени и влиянието на съвременната цивилизация наложиха изменения в основните послания, характерни за новия тип образование. В случая работодателите се проявяват като социални партньори и като заинтересована страна в производството на квалифицирани кадри (Vlagoysheva, 2020, p. 65). В тази посока у нас се говори за иновации в образователната политика, адекватни на глобализационните процеси и тенденции в европейски контекст.

Адаптирането на работната сила към потребностите на икономиката е приоритет и на националната политика по заетостта в България. Един от основните приоритети на националната политика по заетостта е повишаване качеството на работната сила в съответствие с потребностите на икономиката. В отговор на дигиталния преход Министерството на труда и социалната политика работи за подобряване на дигиталните умения и за по-широко използване на цифровите технологии в процеса на обучение. Изследванията за бъдещето на труда от последните години показват, че около две трети от днешните първокласници след завършването на образованието си ще работят професии, които към настоящия момент не съществуват. В много индустрии и държави най-търсените днес професии не са съществували преди 10 години<sup>2</sup>. Именно това е причината повишаването на квалификацията и преквалификацията на работната сила да се разглеждат като ключова инвестиция (Ванов, 2017b), която следва да започне от ранно детско развитие и продължава през всички етапи, како се постави акцент на изграждането на STEM центрове и високотехнологични оборудвани и свързани класни стаи (по отношение на всички държавни и общински училища в България), в които учениците да придобиват нов начин на мислене и дигитални умения ценени във всяка професия. Следва да се засили връзката и приемствеността между различните образователни нива – основно-средно –висше. В процеса да се включат ресурсите на висшите училища, които да развият потенциала на обучаваните лица чрез високотехнологични центрове, аудитории, създаване на акселератори и инкубатори с цел надграждане на знания, умения и компетентности на обучаваните лица за работа в условията на електронна трансформация на икономиката.

В контекста на това **актуалността на тематиката за електронен компетентностен паспорт** е безспорна, както от научна, така и от практическа гледна точка. Нейното изследване тепърва ще предизвиква интереса на изследователи в различни сфери, предвид комплицитното преплитане на теоретични и практически въпроси от правна, технологична и друга гледна точка. Понятието „електронен компетентностен паспорт“ е ново за теорията, като то се въвежда за първи път от авторите и предвид това те дават както доктринално определение, така и изясняват съдържанието му. От една страна се дава определение, което да послужи за основа на

---

<sup>2</sup><https://www.mlsp.government.bg/vitsepremiert-lazarov-adaptiraneto-na-rabotnata-sila-km-potrebностите-na-ikonomikata-e-prioritet-na-natsionalnata-politika-po-zaetostta>, Изказване на вицепремиерът и министър на труда и социалната политика Лазар Лазаров по време на откриването на работна среща „STEM центрове и иновативна образователна среда“, организирана от Министерството на образованието и науката.

законова дефиниция, респективно за вътрешните актове на работодателя, както и за извличане на основните характеристики на понятието. От друга страна е предложен модел от технологична гл. точка, който цели практическото внедряване и ползване на електронния компетентностен модел на пазара на труд и в трудовите отношения.

**Цел** на доклада е да се изследват някои основни въпроси свързани с потребността от въвеждане на „електронен компетентностен паспорт“ в България, като се представя обосновава потребността от актуализация на националната уредба чрез допълването ѝ. В тясна взаимовръзка е представен модел на електронен компетентностен паспорт представлящ динамично генерираща, чрез централизирана информационна системи и база от данни е-форма за представяне на текущото ниво на образователния и компетентностния статус на работника, в т.ч. трудовият му опит, проявените и докладвани то работодателя качества, както и самооценка на работника. На база на извършения анализ се правят изводи и се отправят препоръки за усъвършенстване на правната уредба и вътрешните актове на работодателите.

Поставената цел се реализира чрез комплекс от **изследователски задачи**:

1. Анализ на относимите трудовоправни норми на действащото българско законодателство.
2. Дефиниране на теоретично определение на понятието „електронен компетентностен паспорт“ и извличане на основните характеристики.
3. Проследяване в хронология на приложимостта на електронния компетентностен паспорт в трудовия цикъл и в професионалния път на работника или служителя.
4. Разработване на технологичен модел на електронен компетентностен паспорт.
5. Изводи, обобщения с теоретична и практическа насоченост и предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на трудовоправните източници.

В изследването се застъпва тезата за потребност от въвеждането на електронен компетентностен паспорт, като стъпка за качество на трудовия процес в условията на дигитализация.

Материалът е съобразен с националното законодателство към юни 2023 г. Настоящата разработка е част от цялостно изследване на проблематиката и в този смисъл въпросите не са детайлизирани и изследвани изчерпателно.

## МЕТОДОЛОГИЯ

В материала се използват традиционни за правните изследвания **методи**, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

### 1. ЕЛЕКТРОНЕН КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПАСПОРТ – ТРУДОВОПРАВНИ АСПЕКТИ.

Процесът на възникване на трудовото правоотношение не е строго и формално регулиран от трудовоправните норми. Законодателят предоставя свобода на страните за договаряне, като за поставяне начало на преговорите всяка една страна може да поеме инициативата и да отправи предложение до отсрещната страна. В този смисъл правилата за водене на преговори се взаимстват от облигационното право. Безспорно всяка една от преговарящите страни има интерес да са удовлетворени нейните очаквания, като за работника и служителя това са въпросите свързани с длъжността, работното място, трудовото възнаграждение. За работодателя от особена значимост е да наеме лице с достатъчно високо ниво на компетентност, което да му гарантира качествено изпълнение на трудовите задължения включени в длъжностната характеристика за съответната позиция.

С навлизането на изкуствен интелект в трудовия процес нерядко работодателите използват при наемането на персонала системи с ИИ, които да оценяват кандидатите, на база на което отправят препоръка към работодателя за сключване на трудов договор, респективно за отказ.

В националната нормативна уредба документите необходими за сключване на трудов договор за уредени в Наредба № 4 за документите необходими за сключване на трудов договор (Обн. ДВ. бр. 44 от 25 Май 1993 г., изм. и доп. ДВ. бр. 99 от 12 Декември 2017 г.). В чл. 1 т.2 и т.3 са изброени документи свързани с образование и трудов опит на работник или служителя – т. 2. документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;  
Т. 3. документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж.

В аналогова среда предоставянето на тези документи беше достатъчно, както от гледна точка на вид гаранция за работодателя за образованието на лицето, така и за неговите знания, умения и компетентности. Но предвид динамиката в обществените

отношения свързана с дигитализацията се повиши и изискването към работниците и служителите. Те не само следва да притежават съответното образование, което да докажат с документ за това, но те трябва да поддържат своите снания и компетентности в непрекъсната актуалност, за да отговорят във всеки един момент на променените изисквания към длъжността породени именно от промените в електронна среда. Този непрекъснат процес на учене през целия живот е не само ангажимент на самия работник или служител. Законодателят е осъзнал тежестта на тази отговорност, както и ползите от това за самия работодател, предвид което е вменено и ново задължение към него свързано с обучение на персонала. От друга страна, ангажиментите за обучение на персонала могат да се разглеждат и през призмата на социално отговорните практики, прилагани от работодателите. Те най-често имат доброволен характер и се възприемат като гаранция за постигане на устойчивост на компаниите в дългосрочен план (Serafimova, 2021).

В основата на качествения трудов процес стои постановката за зачитане на индивидуалните трудови права на работниците и служителите (Andreeva i dr., 2020).

В допълнение – съгласно чл. 127. (1) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:7. (нова – ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.) информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

Този законов текст е нов за българското трудово право и отразява осъзнатата потребност в процеса на поддържане на високо ниво на квалификация на работниците и служителите да имат ангажимент и отговорност и самите работодатели. Тази норма се включва в КТ след дълги години изследване на процесите и проведени изследвания, както в България<sup>3</sup>, така и в ЕС. Тематиката е обект на изследване и в правната доктрина

<sup>3</sup> екип от Министерството на образованието и науката – Национален координатор за учене на възрастни с финансовата подкрепа на Програмата на ЕС „Учене през целия живот”, в съответствие с Решение № 2012 – 3551 / 001 – 001 на Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура на Европейската комисия, в рамките на проект № 374725-LLP-1-2012-1-BG-GRUNDTVIG AL\_AGENDA „BG – Изпълнение на програмата на Европейския съюз за учене на възрастни”, изготвя „Предложения за нормативни промени в сектора за учене на възрастни в България“Текстът на изследването може да бъде открит на интернет страницата на проекта „Националните координатори в изпълнение на европейската програма за учене на възрастни“: [http://lll.mon.bg/uploaded\\_files/Regulations-suggestions.pdf](http://lll.mon.bg/uploaded_files/Regulations-suggestions.pdf)



(Vanov, 2017b; Vanov, 2020b), като и в теорията и в изпълнителната власт има единомислие за необходимостта от ясно нормативно дефиниране на понятията свързани с обучението. От единна легална дефиниция се нуждаят понятията: „квалификация“, „умения“, „компетентност“, „резултати от ученето“, „неформално обучение“, „самостоятелно обучение“, „формално обучение“, „специални образователни потребности“, „възрастен обучаем“, „доставчици на обучение“, „заинтересованите страни“.

Законодателят в различни актове употребява термините, но липсата на съгласуваност, както и единно легално дефиниране още повече обърква както адресатите

С изм. в КТ през 2022 г. са актуализирани и допълнени задълженията на работодателя по чл. **228а**. касаещи ангажимента му да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

Ал. 2 посочва, че когато по силата на нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор работодателят е длъжен да осигури обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.

Нещо повече ал. 3 вмения задължение за работодателя при продължително отсъствие на работника или служителя от работа да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения.

На база на „Подобен анализ на политиките за обучение на възрастни и тяхната ефективност в Европа“<sup>4</sup> още през 2015 г. могат да бъдат изведени основните цели,

<sup>4</sup> Текстът на анализа може да бъде открит на интернет страницата на Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7851&type=2&furtherPubs=yes>



съответно най-съществени действия, които трябва да съставляват българската политика за обучение на възрастни. Те са насочени към:

- повишаване на склонността на учащите се към обучение;
- увеличаване на инвестициите в обучение от страна на работодателите;
- цялостно гарантиране на равен достъп до обучение за всички;
- предоставяне на обучение, което е от практическо значение за работодателите и за обучаващите се;
- предоставяне на висококачествено обучение на възрастни;
- координиране на ефективна политика за учене през целия живот.<sup>5</sup>

Изследвания на редица учени изтъкват, че квалифицираната работна ръка е сред най-важните детерминанти, в основна зависимост от които се намира постигането на така важната цел на източноевропейските държави за привличане на инвестиции със западноевропейски произход (Lankes & Venables, 1998):

Важна стъпка за усъвършенстване на нормативната уредба е и създадената тясна връзка между уредбата на трудовия договор за обучение (чл. 230 – 233 КТ) и разпоредбите на ЗПОО относно дуалното обучение (Aleksandrov, 2015) е едно от най-ярките проявления на практическото изпълнение на „Европа 2020“ (Banov, 2019).

Предвид гореизложеното е видно значението на поддържането на високо ниво на знания, умения и компетентности на работниците и служителите през целият им живот. С цел подпомагане на процеса и извличане на данни в интерес на двете страни – работника или служителя и работодателя, както и на компетентните държавни органи осъществяващи функции по контрол е предложението да се въведе Електронен регистър на компетентностите на работника или служителя. Този регистър ще включва данни от профил на работника, въведени при първоначалното му постъпване на работа и удостоверявани с документите изискуеми по Наредба 4 за сключване на трудов договор. Съответно лицата, които имат ангажимент за актуализация и допълване на данните са страните по трудовото правоотношение, а именно:

- от страна на работодателя:

\* при атестиране на работника с доказани резултати;

\* при придобити нови знания, умения и компетентности в резултат на проведени обучения в процеса на работа;

➤ от страна на работника;

\* при обучения по собствена инициатива;

\* придобито ново образование.

**Електронният компетентностен паспорт (ЕКП) е пряко свързан и обезпечава потребностите на трудовото правоотношение, от където може да се направи извод, че етапите на ползването му са свързани с възникването и жизнения цикъл на правната връзка:**

**На първо място** при наемане на работа на работника или служителя данните от ЕКП могат да се ползват от двете страни. От работника, който кандидатства за работа и подкрепя подаденото заявление и мотивационно писмо с данни от ЕКП. Посредством това работодателят предварително може да извърши преценка за нивото на компетентност, опит, знания и т.н на кандидата.

**На второ място**, в рамките на действащо трудово правоотношение данните включени в ЕКП имат значение в няколко аспекта:

➤ при текущо атестиране на работника или служителя;

➤ при израстване в йерархия;

➤ при преназначаване на друга длъжност;

➤ при друга промяна в трудовото правоотношение, например промяна в трудовото възнаграждение на база на повишена квалификация;

➤ при прекратяване на трудово правоотношение, например при подбор от страна на работодателя при съкращаване на щата.

Нормативна уредба на електронния компетентностен паспорт:

➤ Норма на КТ, която да дава възможност в недържавни източници да се регламентира електронния компетентностен паспорт;

➤ Уредба в Правилника за вътрешния трудов ред на работодателя;

➤ В КТД.

В резултат на гореизложеното можем да направим обобщение относно потенциалните ползи от въвеждането на електронния компетентностен паспорт, а те са, както за работника или служителя, така и за работодателя.

Съответно за работодателя са свързани с:

- предварителна осведоменост и вид гаранция за актуалност на знанията, уменията и компетентностите на кандидата при наемане на работници или служители;
- за поддържане на актуални компетентности на работниците и отразяване на текущите обучения които е преминал в рамките на трудовия процес;
- за безпристрастност при вземане на решения свързани с управление на персонала и последващо изменение в действащото трудово правоотношение, съответно прекратяването му или налагане на дисциплинарни наказания или поощрения.

За работниците и служителите ползите са свързани с добро представяне при наемане на работа, успешна професионална реализация в рамките на текущо трудово правоотношение и професионално израстване.

## **2. МОДЕЛ НА ЕЛЕКТРОНЕН КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПАСПОРТ**

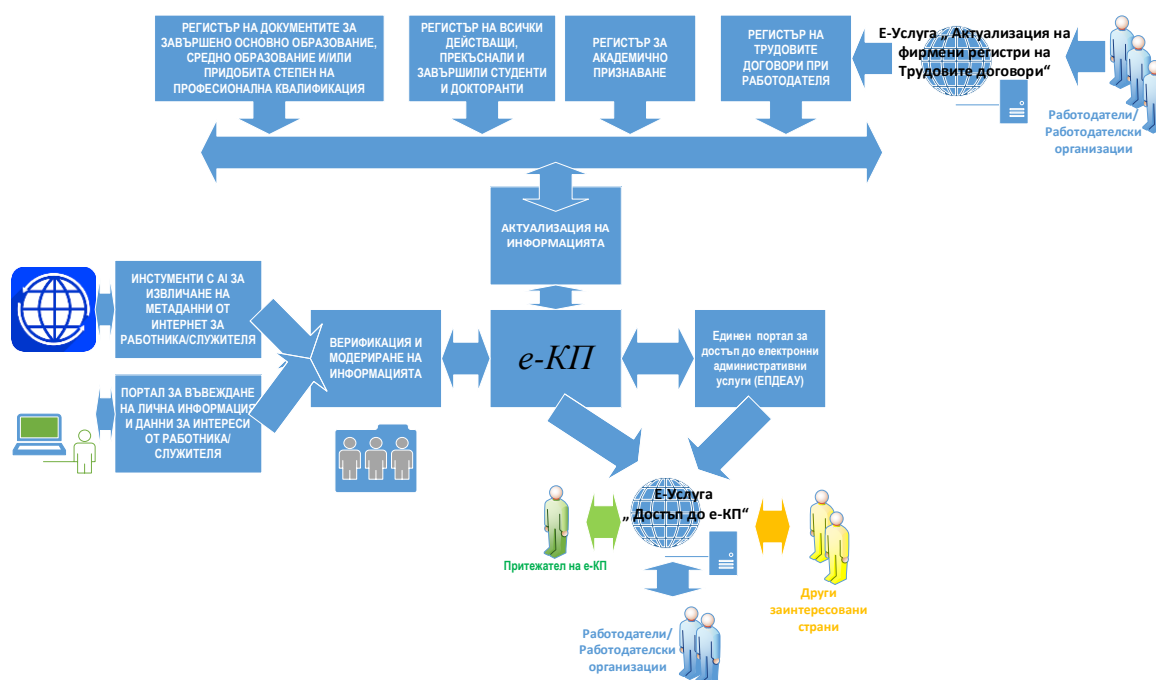
Електронният компетентностен паспорт, представящ динамично генериращата се е-форма за представяне на текущото ниво на образователния и компетентностния статус на работника, в .т.ч. трудовия му опит, проявените и докладвани то работодателя качества, както и самооценка на работника чрез централизирана информационна системи и база от данни – **Електронен регистър на компетентностите на работника или служителя.**

*Поддържането, актуализацията, верификацията и модерирването* на информацията за индивидуалният електронен компетентностен паспорт (е-КП) се предлага да бъде осигурявано чрез публично-правен субект, наречен **Депозитар на е-КП**, а достъпа до текущата информация в е-КП е възможно да се реализира под формата на е-услуга, достъпна чрез Министерството на електронното управление (<https://egov.government.bg>)

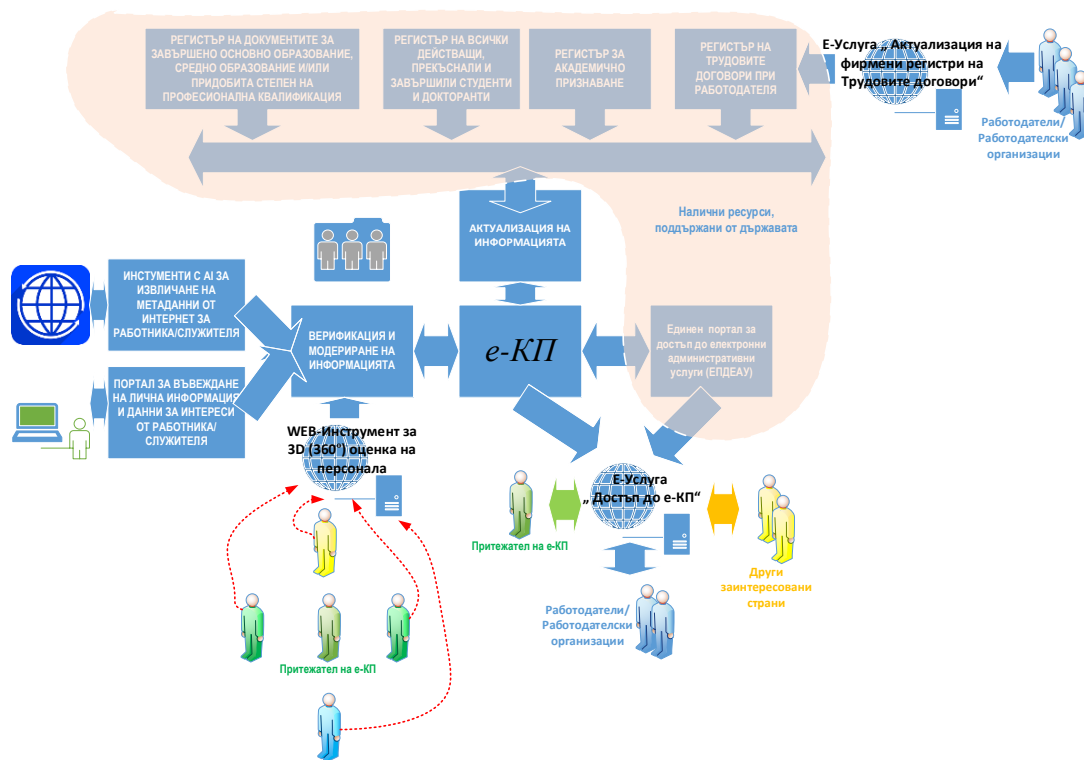
Структурата на информацията в е-КП, наред с традиционните данни за образование и трудов опит е необходимо да осигурява ефективен подход за измерване и оценка на потенциала и качествата на работника или служителя, появяващи се в трудовия процес чрез познатите методи за т.н. 360° (или известни още като 3D) взаимодействия (<https://3dgroup.net/>) и добавяне на динамични мета данни, извлечени,

чрез обработка на отворени източници в глобалната информационна мрежа чрез методи, технологии и инструменти с прилагане на изкуствен интелект (ИИ).

На фиг. 1 е представен модел на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП. Моделът отразява съществуващата е-информационна инфраструктура и интегрира е-КП формата в текущия контекст на развитие на е-услугите, от една страна и за целите на реализация на е-КП са добавени компоненти с прилагане на съвременни инструменти с изкуствен интелект (AI) и интерактивни WEB-интерфейси и услуги (конектори) за въвеждане/верификация на информация и достъп до съдържанието на е-КП – от друга страна. На фиг. 2 идеята на модел на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП е доразвита, като са визуализирани наличните ресурси и е добавен компонент за 3D оценка на служителя/работника. Този компонент е възможно да бъде добавен на по-късен етап от реализацията на модела на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП.



**Фиг. 1. Модел на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП**



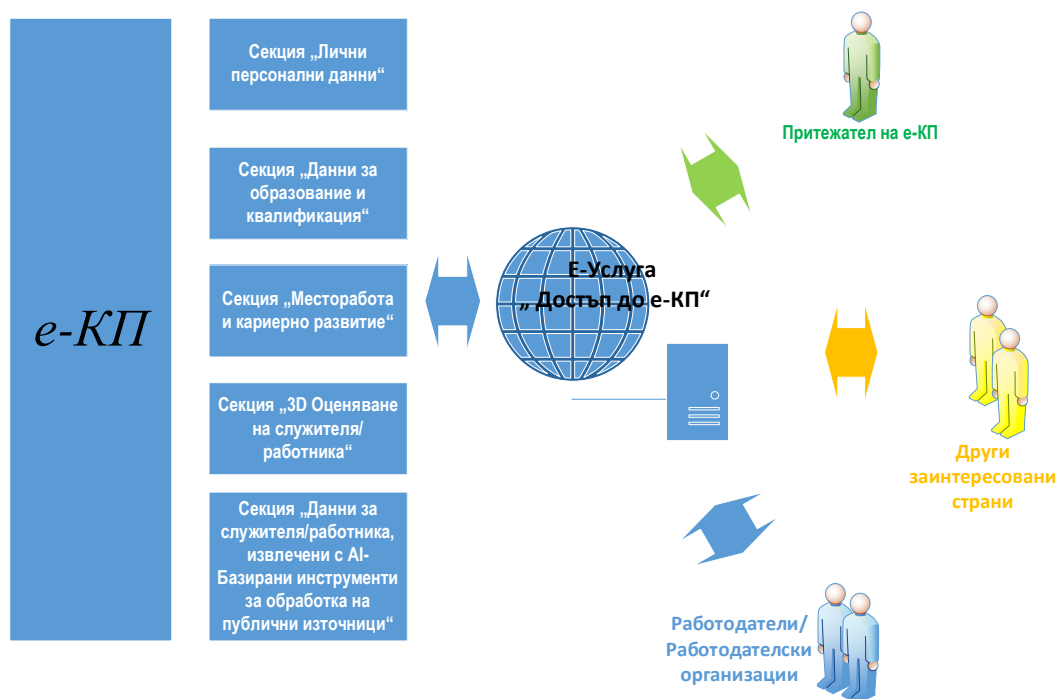
**Фиг. 2. Разширен модел на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП**

Представеният модел на информационните връзки при съставянето и управлението на е-КП (фиг. 1) е развит в контекста на националната концепцията и традициите за предоставяне на електронни услуги в България и във връзка с действащата нормативна база. Съгласно закона за електронно управление чл. 7в, ал. 2, т. 16 от ЗЕУ, Министерът на електронното управление изгражда, координира и контролира функционирането на Единния портал за достъп до електронни административни услуги (Матеева, 2022).

Единен портал за достъп до електронни административни услуги (ЕПДЕАУ), където те са представени по достъпен начин. На базата на информацията, представена на фиг. 1 и фиг. 2, достъпът до е-КП е възможно да се реализира като безплатна услуга, чрез т.н. федерирани портал. (\* източник <https://e-gov.bg/wps/portal/agency/systems/info-systems/egovbg>). В този смисъл, е-услугата за достъп до е-КП, като следствие на архитектурните модели от фиг. 1 и фиг. 2. се реализира под формата на порталната платформа, изградена по предварително подготвен шаблон в рамките на единна

инфраструктура. Този тип шаблони позволяват относителна персонализация на облика на сайта, но запазват структурата с цел улеснение на крайния потребител и създаване на единна визуална онлайн идентичност на предоставяните от държавните институции е-услуги.

Представеният на фиг. 1 и фиг. 2 е-КП е динамична електронна форма, която включва следните секции съдържание – фиг. 3.



**Фиг. 3. Структурирано съдържание на динамичната електронна форма – е-КП**

Съдържанието на всяка инфо-секция от е-КП се актуализира динамично по модела за въвеждане, верификация, обработка и обмен на данни, представен на фиг.1 и фиг.2.

Разликата между е-КП и обичайното CV, чрез което се представя работника/служителя е добавянето на две нови секции на съдържание, а именно :

- Секция „3D Оценяване на служителя/работника“;
- Секция „Данни за служителя/работника, извлечени с AI-базиран инструмент за обработка на публични източници“.

Секцията за 3D (360°) оценка, се очаква да се актуализира при следната динамика:

- След края на изпитателния период, ако такъв е заложен в ТД;
- Един път годишно при трайна постоянна заетост на работника/служителя;
- При напускане на работа.

Такава динамика осигурява обективно измерване както на уменията за работа в екип, организационните умения, така и лидерските качества на работника/служителя, както и наблюдение на тези качества във времето. Информацията от тази секция е важна, както за текущите, така и за бъдещите работодатели и от гледна точка на планиране на действия и активности, които да влияят върху подобряване и развитие на диагностицираните качества и умения.

Секцията за извличане на данни с инструменти с изкуствен интелект (AI), на базата на динамична обработка във времето на публично достъпна информация е с акцент за формиране на обективен поглед върху развитието на уменията и талантите (хобитата) на работника/служителя с цел по-ефективното му включване в процеса на развитие на организация, в която работи. Особено важна е тази информация при структуриране на екипите в проектно-ориентираните организации – подход, който набира все по-голяма популярност, предвид оптимизацията на разходите за работна сила и по-пълното използване на потенциала на привлечения персонал за генериране на добавена стойност за организацията.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

---

Проведеното изследване поставя някои значими въпроси свързани с подбора и квалификацията на кадрите с оглед обезпечаване на качествен трудов процес в ерата на дигитализация и изкуствен интелект. Авторите поставят на нивото на научните дебати въпросът за въвеждане на електронен компетентностен паспорт, понятие неизползвано до настоящият момент нито в националното нито в европейското законодателство. Изследването съчетава както правни, така и технологични аспекти, като стремежът е да се даде от една страна правната рамка, явяваща се база за въвеждане на електронния компетентностен паспорт, а от друга да се даде модел за въвеждане, както и представяне на произтичащите от това взаимовръзки, респективно отговорности. На база на изследването могат да се направят някои изводи и обобщения.

**На първо място,** необходимост от въвеждането на нов механизъм за подбор на кадри и използването на изкуствен интелект за усъвършенстване на образователните потребности на работниците и служителите.



**На второ място,** въвеждане на електронен компетентностен паспорт в българското трудово право. Да се създадат условия за нормативна уредба както на национално ниво в държавните нормативни актове, така и в недържавните източници. Динамиката на електронната трансформация е с темпове които не могат да бъдат урегулирани на национално ниво толкова бързо предвид законодателния механизъм. Но вътрешните актове на работодателите могат да бъдат достатъчно гъвкави за това.

**На трето място,** корелацията качествено обучение –качествен трудов процес и актуални електронни компетентности паспорти, е възможно да бъде използвана за формиране на обективни индикатори за ефективността на процесите за придобиване на компетентност.

## REFERENCES

1. Aleksandrov, A. 2015. Dualnata sistema na obuchenie – novi vazmozhnosti za profesionalno obuchenie ili novo ime na poznati problemi?, *Savremenno pravo*, № 5, pp. 11–27.
2. Andreeva, A., Yolova, G. 2022. Digital Competences of the Parties in the Employment Relationship. *Economics and Computer Science*, Varna: Knowledge and Business, 8, 2022, 1, pp. 6–13.
3. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2022. On the Boundary Between Rest Time and Working Hours in a Digital Environment. *Digital Economy, Business Analytics, and Big Data Analytics Applications: Conference proceedings*, Cham: Springer Publ., pp. 733–739.
4. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D., 2019. Artificial intellect. *Proceedings of the 20th International Conference on Computer Systems and Technologies*. pp. 74–77, DOI: <https://doi.org/10.1145/3345252.3345261>.
5. Andreyeva, A. i dr. 2020. *Zashchita za individualnite trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya)*. Varna: Nauka i ikonomika.
6. Angelova, M. (2021). Novite formi na zaetost – sashtnost, osnovni harakteristiki i riskove za vaznikvane na nedeklarirana zaetost. Novite formi na zaetost, modeli i formi na organizatsia: predizvikatelstva pred pazara na truda i novi riskove ot vaznikvane na nedeklarirana zaetost, ot 173 do 254 str., v Chengelova, YE, Angelova, M. 2021. *Natsionalna karta na nedeklariranata zaetost*, tom II. AIKB, Sofiya.
7. Antonova, K. & Ivanova, P. 2021. Robotizatsiata i izkustveniyat intelekt – nov model na satrudnichestvo i/ili vzaimodeystvie mezhdu mashinite i horata na rabotnoto myasto.

- Choveshki resursi & Tehnologii = HR & Technologies, Varna: Sdruzhenie Kreativno prostranstvo, 1, pp. 60–76.
8. Antonova, K. 2020. Fizicheski i psihosotsialni riskove za zaetite v usloviyata na digitalizatsia. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo: Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsia, 13 noemvri 2020 g.*, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 46–51.
  9. Banov, H. 2016. „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obucheniye po vreme na rabota. *Pravna misal*, 4, pp. 47–64.
  10. Banov, H. 2017a. Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsia. *Nauchni chetenia v pamet na Venelin Ganev i Nikola Dolapchiev. Sbornik dokladi ot nauchna konferentsia*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski, p. 497–509.
  11. Banov, H. 2017b. Usavarshenstvane na pravната uredba na profesionalnata kvalifikatsia, obrazovaniето i obucheniето v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskia sayuz. *Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi*. Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademia na naukite, pp. 238–250.
  12. Banov, H. 2020a. *Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota*. Sofia: Nova zvezda, pp. 13–15.
  13. Banov, H. 2020b. Utvarzhdavane na pravoto na profesionalno obrazovanie i profesionalno obuchenie v aktovete na Mezhdunarodnata organizatsia na truda i v balgarskoto trudovo zakonodatelstvo. *Mezhdunarodnata organizatsia na truda i Balgariya – 100 godini i zanapred*. Sofia: Sibi, pp. 220–233.
  14. Blagoycheva, H. 2020. The Social Responsibility of Business Regarding Education. *Izvestiya Journal of the Union of Scientists – Varna. Economic Sciences Series*, 9(2), pp. 60–67. DOI: <https://doi.org/10.36997/IJUSV-ESS/2020.9.2.60>
  15. Dimitrova, D. 2021. Digitalizatsiyata v sadebnata vlast i obrazovatelните potrebnosti. *Izvestiya. Sp. Ikonomicheski universitet – Varna*, Varna: Nauka i ikonomika, 65, 4, pp. 409–424.
  16. Lankes, H. P. and A. J. Venables 1998. Foreign direct investment in Eastern Europe and the former Soviet Union: results from a survey of investors, in Zecchini S. (ed.) *Lessons From The Economic Transition: Central and Eastern Europe In The 1990s*, OECD and Kluwer Academic Publishers, 1997: Pye, R. B. K. *Foreign Direct Investment in Central*

- Europe: The Experiences of Major Western Investors, European Management Journal, Special Issue, Russia and Central and Eastern Europe, 1998.*
17. Mateyeva, Zh. 2023. Noviyat organ za provezhdane na politikata v oblastta na elektronnoto upravlenie, informatsionnoto obshtestvo i informatsionnite tehnologii, i mrezhovata i informatsionna sigurnost. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo: Sbornik s dokladi ot 5-ta natsionalna nauchna konferentsia, 12 oktomvri 2022 g.*, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 396–406.
  18. Radev, E. 2020. Razvitie na tsifrovata ikonomika v ES: novi pravila i perspektivi, *Sbornik s dokladi Pravoto i biznesat v savremennoto obshchestvo*, izd. Nauka i ikonomika, Ikonomicheski universitet – Varna, V, pp. 13–20.
  19. Serafimova, D. 2021. Korporativna sotsialna otgovornost – tendentsii i inovativni praktiki na pazara na truda i v sektora na vissheto obrazovaniye. *Izvestiya. Spisanie na Ikonomicheski universitet – Varna*, 65 (1), pp. 9–27.
  20. Slavova, V. & Dimitrova, D. 2023. Etichni i pravni problemi, svarzani sas subektnostta i izkustvenia intelekt. *Filosofia*, tom 32, br. 2, pp. 186–202. DOI: <https://doi.org/10.53656/phil2023-02-05>

## **ELECTRONIC COMPETENCE PASSPORT – A STEP TOWARDS A NEW GENERATION OF QUALITY WORK PROCESS**

**Andriyana Andreeva , Oleg Asenov**

### **ABSTRACT**

The article examines issues related to the change in the employment relationship caused by digitalization, the entry of artificial intelligence and their impact on the requirements for the level of competence of the worker or employee corresponding to the dynamics of the labor process. The e-transformation of the economy is a process that requires highly qualified staff, and this is a responsibility not only for educational institutions at different levels (primary, secondary and higher education) and the state, through its policies, but also for employers and workers and employees themselves.

At the same time, the process of e-transformation of the business requires adaptation and change of the labour process, one of the aspects being to provide it with a reliable way of

recruiting and retaining the quality of the workforce. In this context, the relevance of the topic of an e-competence passport is undeniable, both from a scientific and practical point of view. The aim of the paper is to examine some basic issues related to the need for the introduction of the concept of "electronic competence passport" in Bulgaria, by means of an analysis of relevant norms of the current Bulgarian legislation is justified the need to update the national framework by supplementing it with a new concept.

In close correlation a model of electronic competence passport representing the ontogenesis of the competence profile of the person is proposed. Based on the analysis, conclusions are drawn and recommendations are made for improving the legal framework and the internal acts of employers.

The study advocates the thesis of need for the introduction of an electronic competence passport as a step for the quality of the labor process in the conditions of digitalization.

**Keywords:** *electronic competence passport, innovation, workplace training*

**Citation:** *Andreeva, A., Asenov, O. (2023) Electronic Competence Passport - A Step Towards a New Generation of Quality Work Process. Journal „Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies“, Creative Space Association, 1, pp. 6 – 24.*