

ТРУДЪТ ПРЕЗ XXI ВЕК. НОВИ УМЕНИЯ И НОВИ ФОРМИ НА ЗАЕТОСТ

доц. д-р Евгения Василева
УНСС
evasileva@unwe.bg

LABOR IN THE 21ST CENTURY. NEW SKILLS AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT

Assoc. Prof. Evgeniya Vasileva
UNWE
evasileva@unwe.bg

Резюме: Извън прякото създаване на работни места в икономика на алгоритми и технологии, е важно дали автоматизацията води до възникването на нови типове работа и как се променя трудът и условията на труд. Процесите на остаряване и изчезване на професии са разпознаваеми, но никой все още няма идея, какви ще бъдат новите професии на тяхно място. Всичко е въпрос на въображение без все още да има ясна концепция. Новите форми на заетост, които вече са част от пазара на труда по същността си не са нито нови професии, нито нови умения, но посредством техния анализ, могат да се очертаят определени възможности и рискове. Целта на доклада е именно да анализират силните и слабите страни на появяващите се нови форми на заетост в икономиката на дигиталните технологии и на алгоритмите. Първо, ще бъде анализиран потенциала за автоматизирането на всяка трудова дейност чрез алгоритми и потенциалните ефекти за труда, обществото и личността от това. Второ, ще се представят тенденциите за възникване на нови професии, новите трудови умения и образованието, свързано с тях. Трето, ще бъдат анализирани в сравнителен план няколко нови форми на заетост – споделяне на служители, споделяне на длъжности, непостоянна заетост, заетост чрез онлайн платформа и работа с повече възложители. Накрая, ще се очертаят някои обобщения за това, какви са възможностите и предизвикателствата пред труда на XXI век.

Ключови думи: заетост/безработица, производителност на труда, човешки капитал, избор на заетост, технологична промяна

JEL: E24, J00, J21, J24

Abstract: Beyond direct job creation in an algorithm and technology economy, it is important whether automation leads to new types of jobs and how the labor and working conditions change. The processes of aging and the disappearance of professions are recognizable, but there is no unambiguous evidence what the new professions will be in their place. It's all a matter of imagination without a clear concept yet. New forms of employment, which are already part of the labor market, are neither new professions nor new skills, but through their analysis, certain opportunities and risks can be outlined. The purpose of the report is namely to analyze the strengths and weaknesses of emerging new forms of employment in the digital economy and algorithms. First, the potential for automating through algorithms of each work activity will be analyzed and the potential



effects on work, society, and personality from doing so. Second, trends in the emergence of new professions, new job skills and related education will be presented. Third, several new forms of employment will be analyzed in comparative terms – employee sharing, job sharing, casual work, crowd employment and portfolio work. Finally, some conclusions will be outlined as to what the opportunities and challenges of the 21st century's work are.

Keywords: (un)employment, labor productivity, human capital, skills, occupational choice, technological change

JEL: E24, J00, J21, J24

Въведение

Съвременната трансформация на пазара на труда се изразява в това, че дейности с висока добавена стойност придобиват доминираща роля за растежа на цялата икономика. От една страна се повишава заетостта с по-високи надници, а от друга се повишава производителността на тази заетост. Дори традиционните стоки и услуги се характеризират с по-голям технологичен компонент като дял от структурата им. Оптимизацията чрез заместване на хора с технологични решения освобождава работна сила с различно образование и умения. Като цяло, това означава по-високи заплати за по-малко на брой заети. Процесите на остаряване и изчезване на професии са разпознаваеми, но никой все още няма идея, какви ще бъдат новите професии на тяхно място. Новите форми на заетост, които вече са част от пазара на труда по същността си не са нито нови професии, нито нови умения, но посредством техния анализ, могат да се очертаят определени възможности и рискове. Целта на доклада е именно да анализират силните и слабите страни на появяващите се нови форми на заетост в икономиката на дигиталните технологии и на алгоритмите. *Първо*, е анализиран потенциала за автоматизирането на всяка трудова дейност чрез алгоритми и потенциалните ефекти за труда, обществото и личността от това. *Второ*, представени са тенденциите за възникване на нови професии, новите трудови умения и образованието, свързано с тях. *Трето*, анализирани са в сравнителен план няколко нови форми на заетост – споделяне на служители, споделяне на длъжности, непостоянна заетост, заетост чрез онлайн платформа и работа с повече възложители. *Накрая*, са направени някои обобщения за това, какви са възможностите и предизвикателствата пред труда на XXI век.

Трудът през XXI век – теоретична рамка

Алгоритми. Опасенията, че автоматизацията ще създаде голяма безработица, напомнят на XIX в., но тогава машините са се конкурирали с хората предимно в тежкия физически труд, а човекът имал преимущество с когнитивните си умения. Проблемът е, ако емоциите и желанията могат да бъдат представени като биохимичен алгоритъм. (Канеман, 2012). Затова, заплахата от загубата на работни места не произлиза единствено от информационните технологии, тя е резултат от сливането на информационните и биотехнологиите (Харари, 2019). Освен това алгоритмите, обикновено поставени под общия знаменател на изкуствения интелект (ИИ), притежават способности, които определят разликата между ИИ и работника по-скоро по вид, а не само по степен (Харари, 2019). Това са способността за *свързване в мрежа* и способността за *актуализиране*. Тоест не става дума за заместване на много работници от много компютри, а по-скоро на някои работници от интегрирани мрежи. В този смисъл, загубата на работни места би била оправдана, защото хората и работните места не са равнозначни. Още повече, поне в краткосрочен план ИИ едва ли елиминирал напълно

цели индустрии, но в дългосрочен план няма работно място, което да не е под заплахата на бъдещата автоматизация (Харари, 2019).

В този смисъл, все по-важен става въпросът за отговорността и регулирането на алгоритмите. От една страна, алгоритмите са бързи. Ако данните, с които боравят не са коректни или ако има грешка в самия алгоритъм и това доведе до погрешни заключения и погрешни човешки решения на тази база, остава въпросът за отговорността и за правата на хората. Затова, стремежът не е към състезание между ИИ и хората, а по-скоро към сътрудничество. Например, замяната на пилоти с дронове премахва някои работни места, но създава много нови в поддръжката, контрола, анализите на данни и киберсигурността (Харари, 2019).

Автоматизирането също така довежда до по-висока производителност на по-ниска цена, което би довело до снижаване и на крайните потребителски цени, т.е. един приличен стандарт на живот и намаляването на бедността като материално и физическо понятие, ще е достижимо за повече хора. Безработицата, причинена от ИИ ще доведе до преразпределяне на доходите и отделянето на доходите от всяка допълнителна част извършена работа. Само по себе си, това не е нещо ново, доколкото за икономика на знанието се говори от доста време. Вероятно новост ще е мащабът и разпространението на този принцип в повече и по-традиционни индустриални сектори (Харари, 2019).

Новите работни места обаче са свързани с изискването за по-висока ниво на компетентност, като в същото време създаването на нови работни места може да се окаже по-лесно от преквалификация на хората. Ако можем непрестанно да създаваме нови работни места и да преквалифицираме работната сила, би възникнал и въпросът, дали среднестатистическият човек ще има емоционалната издръжливост, необходима за един живот от безкрайни сътресения (Харари, 2019). От друга страна, може би няма да е нужно да работим (Нейсбит, Нейсбит, 2018), т.е. понятието безработица ще промени смисъла си или ще изчезне. Дилемата между свободно време и труд ще се видоизмени. Може би, трудните задачи ще се извършват от роботи, а лесните – от хора. Следователно, значителна част от човечеството може бъде изтласкана от пазара на труда, и ще трябва да бъдат създадени модели на свободното време, на общества след работа, икономики след работа и политика за след работа (Харари, 2019). За тази цел, вероятно ще е необходимо да се предефинира разбирането за работа и доходи. Идеите на Пол Мейсън (2016), Тома Пикети (2017), Ювал Харари (2019) и други за безусловен универсален или базов доход, може би са част от този преходен период на трансформация и справяне с временната безработица. Тук ще се фокусираме върху промените в типове работа, необходимите умения и образование, както и новите форми на заетост, които можем да наблюдаваме и в момента с техните силни и слаби страни. Това също ще е част от архитектурата на социалните модели в технологичен свят.

Професии и умения. Идеята за това, че ще изчезнат някои или множество от настоящите професии се споделя от различни изследователи. Понякога има различия в оценките за това, кои ще са най-уязвимите професии и умения. Като основни умения на системно и индивидуално ниво в съвременния свят могат да бъдат изведени антикрехкостта и личното участие, които гарантират запазването на човешкото в труда (Талеб, 2019). Антикрехкостта е способността ни да печелим от промените, посредством гъвкавост, нелинейна логика на поведение, децентрализираност, разнообразие, излишества и резерви. Личното участие се отнася до това, да не интервенираме в системи, от чиято загуба не бихме били засегнати, т.е. отговорността, ангажираността и поемането на риск са част от трудовата етика в дигиталната икономика. Най-важните нови умения също така включват решаването на сложни проблеми, познаването на



системите (Шваб, 2016) и способност за разделяне на работата на малки автономни задачи (Лъкет, Кейси, 2017). Като цяло всяка професия на бъдещето трябва да докаже, че има нарастваща производителност, гарантира висок стандарт на живот и има съвместимост с новите технологии. Това предполага по-висока квалификация, широко образование, креативност, способност за работа в екипи, комуникативност, емпатия, критично мислене, социална интелигентност, познаване на новите медии и технологии. За уязвими се приемат онези професии, които изискват и са свързани с повтарящи се, предсказуеми, скучни, опасни операции и активности (Хойдонк, 2019). Това обхваща широк спектър от професии като банкови служители, охранители, строители, брокери, готвачи, секретари, градинари, счетоводители, преводачи, дори адвокати и съдии отчасти. Част от предимствата на обслужващите работи са, че те умеят на правят преценка на проблема, да си поставят цели, да не боледуват, да не се ядосват, нямат заплати и решават проблема с недостига на кадри. В относителна безопасност са професии, в които има висок дял на личното отношение, като преподаватели, социални работници, треньори, духовници, психотерапевти, хирурзи, пилоти, журналисти и войници. (Хойдонк, 2019).

Ученето цял живот няма да е въпрос на избор или желание, а на необходимост. Важно е също така социалното предприемачество, доброволството и като цяло не само технологичните, но и социалните иновации, те ни обучават чрез процеса на правене на новите умения, необходими на пазара на труда. Нещо, което ще продължи да бъде важно са межкултурните умения и владенето на чужди езици, тъй като светът е много малък, за да бъде затворен и все по-рядко човек работи само с хора от неговата собствена националност или езикова група. Въпреки че, от друга страна сферата, в която ИИ отбелязва най-ранен и бърз напредък е именно разпознаването на реч и автоматичните преводи, което превръща и това умение в несигурна гаранция за успех. Необходими са и технологични умения, но вече не толкова базова грамотност, а способността да боравиш едновременно с други хора в екип в обща виртуална или технологична платформа. Друго проявление на уменията на бъдещето е изграждането на личен бранд, т.е. как публичният профил ще доведе до това човек да бъде потърсен и да продаде по-скъпо специфичните си умения. От друга страна, това би могло да се превърне в приемлива форма на лъжа или също така в клише, което поставя и въпроса за нашата идентичност онлайн и офлайн (Стоянов, 2019, с. 48-52). Проблемът е, че тези умения звучат познато и в настоящия момент, т.е. въпросът е, дали става дума за нови професии или са съществуващи но с различно съотношение на „soft“, „hard“, „social“ умения в тях (Хойдонк, 2019), както и къде бихме могли да ги получим.

Образование. Ако новите умения трябва да се придобият в рамките на това, което разбираме като образование, то също се променя. Наблюдава се с нарастваща конкуренция и нестабилност, смесване на специалности и научни полета, множество онлайн платформи и курсове за самообучение и сертифициране, интегриране на точните науки и изкуството, търсенето на смисъл вместо на успех, появата на множество лидери или т.нар. „инфлуенсъри“. Въпросът за лидерството или вдъхновителството сякаш променя и въпроса за властта (Йохансон, 2013). В резултат, образованието няма да разчита на дългосрочни планове и програми, ще бъде гъвкаво, техническо, непрекъснато и скъпо. Ролята на учителя ще е по-скоро да вдъхновява, а не да поучава. Характерът на обучаемите ще е по-важен от учебния план. Ще се стимулира любопитството, мисленето в алгоритми, езиците, игрите (Хойдонк, 2019). Получаването на знания и придобиването на умения традиционно се случва по принципа „някой да дойде и да ни научи на нещо“, но в дигиталното време, нараства значението на самообучението и активното търсене и вземане от обучителния процес. Независимо от

професията, постоянното развитие и широката обща култура са ключови характеристики, за да запазиш позицията си. Запазването на работата ще изисква повишаване на уменията, знанията и способностите в сферата на когнитивната гъвкавост, креативността и емоционалната интелигентност, защото те все още не са достъпни за машините. Като това е предмет на лично дело, а не на образователни институции (Тошев, Ал., 2019).

От друга страна, алтернативните специализирани, модулни типове обучение, а не цялостното покриване на стандартите за висше образование в дадената област, предлага експерти предимно на младшо ниво. Липсата на старши експерти може да бъде проблемна и от гледна точка на натрупването на опит и практически познания от младшите експерти или също така до нерационална самооценка от страна и на работодателя, и на работници. (Стоянов, 2019, с. 48-52). Според данни на Световната банка се увеличава броя на годините (коригиран с индекс на наученото), прекарани в училище в най-голяма степен в развитите икономики, но и в догонващите ги страни. Висшето образование също има нарастваща роля. Това означава, че тези допълнителни 3 – 5, и понякога повече години, прекарани в учене, се изплащат по един или друг начин. Тенденцията като цяло е за получаване на по-високи нива на образование от все по-голяма част от населението, което означава и по-голяма конкуренция за придобиване на специфични, скъпи и трудни за имитиране умения (Захариев, 2018, с. 38-39).

В обобщение, университетското образование не винаги създава лесно достъпни кадри с критично и творческо мислене, което създава усещане за изоставане на образователната система. Често, на местно ниво също така липсва достъп до специализации и обучения по най-новите технологични и алгоритмични решения. Затова са важни политиките и правната регулация на това ново трудово пространство, като регулациите биха били по-жизнеспособни по-скоро на регионално и локално ниво, отколкото на глобално. На международно ниво по-скоро би било ефективно да има само минимални трудови стандарти, които различните дигитални платформи да спазват (UNCTAD, 2019). Като цяло, обаче, сигурността на работното място намалява, неравенството между половете остава отчетливо, трудът е свързан с обработване на големи масиви от информация, мобилност, упражняване на няколко професии наведнъж, със загубата на усещане за смисъл и цел, с по-малка и по-бързо отминаваща удовлетвореност от постигнатото (Шваб, 2016). Затова, можем да очакваме, че по отношение на типовете заетост, съвременната икономика ще се определя не толкова от алгоритмите, а от свободните агенти или самонаетите, с краткосрочни проекти и ангажименти. Това позволява собствен баланс между работа и личен живот, избор на място за работа, но също така означава нестабилни доходи, липсваща социална защита и др. Ще разгледаме този проблем по-подробно в следващата част на доклада.

Нови типове умения и заетост – емпирични проявления

Дигитализираният пазар на труда се характеризира със силна конкуренция; голям брой бързо развиващи се малки и средни бизнеси и стартъпи с ограничени финансови ресурси; недостиг на високовалифицирани служители, както и търсенето на повече гъвкавост по отношение на баланса между работа и личен живот от новите поколения, излизаци на пазара на труда. (Eurofound, 2015; Кабатлийска, MDV, 2016). Най-често новите форми на труд са алтернатива на традиционните трудови отношения като комуникация „лице в лице“ между работодател и служител. Те дават повече гъвкавост, но и по-малко защита за всяка от страните в отношението. Тяхната цел е намаляването на разходите в краткосрочен план и преход от уседналост към ефективност в дългосрочен план. По-долу ще анализираме по-подробно най-често използваните нови форми на заетост (развито по: Eurofound, 2015; Кабатлийска, MDV, 2016).



Споделяне на служители (Employee Sharing). Един служител бива нает съвместно от повече работодатели, като така се удовлетворяват потребностите от човешки ресурси на различни бизнеси и това води до пълна заетост на служителя. Това е гъвкава възможност за задоволяване на временна нужда от персонал при невъзможност за осигуряване на регулярна пълна заетост. Освен това, не е необходимо обучение на служителите, защото те са запознати с бизнеса и им се гарантира относителна сигурност на работата. Доходът е предвидим и стабилен за дълъг период, като в същото време има по-голямо разнообразие в задачите и проектите. Придобиват се нови умения без риск при липса на работа. От друга страна, бизнесът по-трудно може да прави стратегическо планиране и разпределяне на персонала си. Съществува и риск от изтичане на информация, лоша комуникация и недоверие. Други рискове са свързани с различните места, на които могат да се намират работодателите и необходимостта от пътуване, което понижава качеството на личния живот; гарантирането на здравословни и безопасни условия на труд; и възможната професионална изолация.

Споделяне на длъжност (Job Sharing). Това е вариантът, в който за едно работно място се наемат двама или повече служители, независимо, дали е от един работодател или от повече. Това е възможно само за длъжности, за които работният процес може да бъде разделен на задачи, които да могат да се изпълняват от различни хора със споделена отговорност за крайния продукт. Това е и възможност за гъвкава заетост за студенти, пенсионери, завръщане от майчинство или дълъг отпуск, като така работодателят запазва персонала си, докато открие по-добри позиции или се разшири, така че да осигури пълна заетост. Повишава се знанието и конкуренцията, както и се прави възможен преходът към по-отговорни позиции. Тук опасностите са свързани с междуличностните отношения и съвместимостта между хората, които споделят една позиция. Работният процес също може да се фрагментира и да се повишат административните разходи на бизнеса и като цяло това не е една от предпочитаните нови форми на заетост.

Непостоянна заетост (Casual Work). В тази ситуация, работодателят предоставя работа на служителите си само при нужда и не е длъжен да го прави регулярно. Това може да е сезонна работа с определен брой часове, за конкретен проект или за конкретна задача. Използва се общ фонд от служители, които само се администратират, вкл. чрез онлайн платформи. Съществува известно правно регулиране в някои държави, свързано с минималното възнаграждение, социалната защита, сектора на реализация и др. Характеризира се с високо ниво на гъвкавост, бързи процедури по наемане и освобождаване от работа, помага на различни групи хора да навлязат или да се завърнат на пазара на труда. Предполага се, че би намалило сивия сектор и недекларирания труд, но все още няма достатъчно данни в тази посока. Този тип заетост може да бъде съчетана с друга постоянна работа. Дава възможност за допълнителни доходи, макар и с непостоянен характер. Не могат да се предвидят часовете работа и заплащането, липсват допълнителни социални придобивки, ако това е основната работа на човека. Има и по-високи нива на стрес заради несигурността.

Временен мениджмънт (Interim Management). Висококвалифицирани и опитни експерти се наемат временно за конкретен проект или при решаването на даден проблем, като така се интегрират външни добри практики с ръководния капацитет в съществуващата работна среда. Не се предполагат инвестиции в развитие на човешките ресурси, като в същото време за разлика от външния консултант временния мениджър с интегрира в съществуващата бизнес структура и става вътрешен човек, който носи отговорност, управлява кризи, подготвя бизнеса за растеж, запълва временната липса на управленски кадри. Освен това, може да внесе ново познание, нова

култура и работни модели в бизнеса. Работното време и мястото на работа са гъвкави, като тази работа предлага предизвикателства и е стимул за лично и професионално израстване и обикновено е по-високо платена. От друга страна, липсва сигурността на постоянната заетост и гражданските договори не осигуряват високо ниво на социална защита. Често се налагат пътувания, има риск мениджърът да не се сработи с постоянния екип или моделите му на работа да са неприложими в конкретната ситуация, което повишава нивата на стрес и неудовлетвореност и у двете страни.

Заетост чрез онлайн платформа (Crowd Employment). Работодатели и служители са свързани чрез онлайн платформа и всички задачи са разделени между виртуален облак и служители. Това са вид аутсорсинг задачи без централизирано администриране на платформите. Няма географски ограничения за човешкия ресурс. Избягват се данъчни рискове и противоположни усложнения, не се администрират и плащат осигуровки, така че за бизнеса инвестицията е минимална и изгодна. За служителите, това е възможност за висока степен на автономност, самостоятелна организация на лично работно време, възможност за учене чрез правене, социален опит и признание, както и възможност за самореклама, последващи дългосрочни ангажименти и придобиване на безопасен трудов опит в ранна възраст. Също така може да бъде комбинирано с обикновен трудов договор. От друга страна, това е непостоянен и несигурен модел на работа по отношение на вида, обема и честотата на работа, което носи риска за регулярността и обема на доходите, за социална изолация и понижение социалния статус. Липсват обучения, добро оборудване, социална закрила и социална подкрепа. Има опасност и от изтичане на информация и загуба на компетентност или конфиденциалност. Липсва и процедура за решаване на спорове и контрол върху качеството. Този нов тип заетост като цяло се характеризира с много висока степента на непредсказуемост и за двете страни по трудовото отношение.

Работа с повече възложители (Portfolio Work). Самонаето лице работи за различни клиенти, като за всеки от тях изпълнява малка по мащаб професионална дейност. Това е форма на самоуправление, независимост и висока доходност. Изграждат се и се поддържат връзки с клиенти от различни индустрии и пазари. Придобива се мултидисциплинарен и мултинационален опит. Дейностите могат да се поставят в рамките на съществуващото законодателство. Все пак съществува нерегулираност и непредвидимост на работния модел. Заплащането зависи от договора, като отговорността и административните разходи се поемат лично. Очакванията и резултатите може да не съвпадат с истинските умения и опит, което да доведе до социална изолация и понижение социалния статус.

В обобщение, новите типове работа като самонаетостта или независимите работници дават повече гъвкавост, но често са съпроводени с по-неблагоприятни условия на труд, тъй като системата е децентрализирана, цялата отговорност и потенциални негативи са за сметка на работника. Концентрацията на дигитални платформи често намалява преговорната сила на работниците. Освен това са важни индивидуалните характеристики на отделния работник, неговите мотиви, умения и дали подобна работа му е основен или допълнителен източник на доход. Дигиталните платформи често в по-голяма степен експлоатират, отколкото овластяват работниците. *Първо*, при липсата на диференциация и лесно заместване, за потенциалния клиент, цената става основен мотивиращ фактор, т.е. работникът няма контрол върху цената, на която предлага труда си. *Второ*, работникът би могъл да има по-голям контрол върху цената на труда си при повтарящо се взаимодействие с един и същи клиент, но това е специфично и е характерно предимно за високо квалифицираните услуги. Самият клиент също не би търсил повторен ангажимент именно заради цената. *Трето*, системата за оценяване на работника чрез рейтингови скали на удовлетвореност на кли-



ентите може да има двойствен ефект, в зависимост от дизайна. В повечето случаи системите са санкциониращи, а не награждаващи, т.е. при отрицателна оценка, можеш да бъдеш премахнат от платформата, но много положителни оценки не гарантират нищо и не означават по-висока цена на услугите. *Накрая*, ако платформата не притежава система за разрешаване на спорове, работникът би бил още по-незащитен (UNCTAD, 2019).

Заклучение

Извън прякото създаване на работни места в икономика на алгоритми и технологии, е важно дали автоматизацията води до възникването на нови типове работа, до нетна печалба или загуба на работни места и как работата променя труда и условията на труд. По-вероятно е въздействието да е специфично, а не цялостно, да се променят условията на труд и природата на труда, а не толкова нетния обем работни места. Освен това, новите работни места ще са по-производителни заради технологичния елемент, което в дългосрочен план реалистично би компенсирало загубите в преходния период. Дали този преходен период ще е с висока цена зависи и от контекста и други фактори като ниво на развитие, структура на трудовия пазар, технологичен капацитет, адекватна правна регламентация социални характеристики и умения, както и политиките на всяка страна.

Използвана литература

- [1]. Ариели, Дан, *Предвидимо ирационални. Кои са силите, формиращи нашите решения*, 2012. С.: НСМ-Медиа.
- [2]. Захариев, Боян, 2018. Бъдещето на ученето, *The Economist*, special issue, pp. 38-39.
- [3]. Кабатлийска, Весела, 2016. Нови форми на заетост в ЕС, MDV Professional Education Master Class.
- [4]. Канеман, Даниъл, 2012. *Мисленето*, С.: Изток-Запад.
- [5]. Йохансон, Франс, Ефектът Медичи, Рой Комюникейшън, С., 2013.
- [6]. Лъкет, Оливър, Майкъл Д.ж. Кейси, Социалният организъм, Кръгзор, С., 2017.
- [7]. Мейсън, Пол, Посткапитализмът. Пътеводител за нашето бъдеще, Изток-Запад, С., 2016.
- [8]. Нейсбит, Дорис, Нейсбит, Джон, 2018. *Овластяване на мегатенденциите. Осъзнаване на реалностите и действие в развиващия се нов свят*, С.: БАРД.
- [9]. Пикети, Тома, 2017. *Капиталът на XXI век*, С.: Изток-Запад.
- [10]. Стоянов, Петър, 2019. Ще имам ли работа утре?, *HiComm*, бр. 9, с. 48-52
- [11]. Талейб, Насим, 2019. *Да заложиш своята кожа*, С.: ИнфоДар.
- [12]. Талейб, Насим, 2013. *Антикрехкост. Как да извлечем ползи от хаоса*, С.: ИнфоДар.
- [13]. Тошев, Александър, 2019. Ще загубим ли работата си заради роботите и AI?, *HiComm*, бр. 9, с. 22-24
- [14]. Харари, Ювал Ноа, 2019. *21 урока за 21 век*, С.: Изток-Запад, с. 29-47.
- [15]. Хойдонк, Ричард ван, Светът утре, Кръгзор, С., 2019.
- [16]. Шваб, Клаус, 2016. *Четвъртата индустриална революция*, С.: Хермес.
- [17]. Eurofound, 2015. *New Forms of Employment*, Luxemburg: Publications Office of the EU, available online:
- [18]. <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=123533&token=de407b731ecd301c93beb39d165545d50549725d&L=0>
- [19]. UNCTAD, 2019. *Digital Economy Report*, pp. 96-99, 113, 127, 146-147