

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ  
Институт по философия и социология

Васил Николаев Киров

**Гъвкавост и несигурност**  
**Социологически анализ на труда и**  
**заетостта в България**  
**1989 - 2019**

АВТОРЕФЕРАТ

на  
Дисертационен труд за  
придобиване на научната степен „доктор на науките“

Област 3. Социални, стопански и правни науки  
Професионални направления 3.1. Социология, антропология и  
науки за културата  
Научна специалност „Социология“

София  
2021 година

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на разширен семинар на секция „Общество на знанието: наука, образование и иновации” в Института по философия и социология (ИФС) при БАН. Семинарът е проведен на 9 юни 2021 г. въз основа на Заповед No РД 09-245/19.05.2021 г. на Директора на ИФС.

Дисертацията се състои от увод, шест глави, заключение, приложения и библиография в общ обем от 321 страници. В цитираните библиографски източници са посочени общо 233 заглавия на български, английски, френски и руски език. Оформени са 22 таблици и 6 фигури.

Публикациите по темата са 24.

Автор: Васил Николаев Киров

Заглавие: Гъвкавост и несигурност. Социологически анализ на труда и заетостта в България 1989 - 2019

## Съдържание

Благодарности	7
Увод	9
Глава 1. Теоретична рамка: гъвкавост, несигурност и качество на труда	30
1. Развитие и форми на гъвкавостта	31
2. Гъвкавостта: ролята на държавата	36
3. Европейският социален модел и гъвкавостта и несигурността в България	39
4. Стратегии на работодателите за постигане на гъвкавост	44
5. Качеството на труда и типовете гъвкавост	48
Глава 2. Социологията на труда в България: от изследването на системи към изследването на гъвкавостта и несигурността в контекста на социалната промяна	62
1. Социологията на труда: фундаментални изследвания и приложна наука	63
2. Социологията на труда след 1989 г.: академична свобода, но зависимост от външни ресурси	75
Глава 3. България: развитие на регулациите и индустриалните отношения	89
1. Индустриалните отношения и колективното договаряне – актьори и процеси	89

2. Колективното трудово договаряне като инструмент за регулация на труда и заетостта	101
2.1. Обхват на договаряне	102
2.3. Сигурност на колективното договаряне	105
2.4. Ниво на договаряне	112
2.5. Дълбочина на колективното договаряне	116
2.6. Степен на контрол на колективните трудови договори	118
2.7. Обхват на колективните трудови договори	121
Глава 4 Интеграцията на българските компании в глобалната икономика и последиците за организацията на труда	125
1. Преките чуждестранни инвестиции в България в контекста на Централна и Източна Европа	128
2. Изследването на последиците от глобализацията	136
3. Гъвкавостта на труда като резултат от реструктурирането на глобалните вериги на стойността	140
3.1. Цифрова (вътрешна и външна) гъвкавост	143
3.2. Функционална (вътрешна и външна) гъвкавост	164
3.3. Въвеждането на привнесени модели на гъвкавост чрез глобалните вериги на стойността (ГВС)	178
Глава 5 - Уязвимият труд в условията на принудителна гъвкавост	182
1. Изследването на качеството на труда в България: проблемните сектори и работни места	184
1.1. Секторите	186
1.2. Изследванията на случаи	188

2. Качеството на нискоквалифицирания труд в България	191
2.1. Качеството на условията на труд	197
2.2. Организацията на труда: гъвкавата неформалност и липсата на свобода на действие	200
2.3. Обучение и право на изразяване (глас)	231
Глава 6. Дигитализацията на заетостта и платформите: гъвкавостта и предизвикателствата пред социологията	236
1. Дигитализацията на труда и заетостта: отграничаване на новото и старото	239
2. Заетостта в дигиталните платформи като нестандартна заетост	243
3. Балансът труд-личен живот в онлайн платформите	252
3.1. Дефиниции и теоретична постановка	252
3.2. Методология	255
3.3. Резултати от изследването	258
4. Предизвикателствата за политиките на пазара на труда в контекста на дигитализацията	275
Заклучение	282
Библиография	292
Приложения	318
Списък на фигурите в текста	319
Списък на таблиците в текста	320

Авторефератът следва така посочената структура на дисертационния труд.

Дисертационният труд разглежда промените в труда и заетостта в България през прехода, фокусирайки се върху процесите на гъвкавостта и на несигурността. В някакъв смисъл, тези два процеса са червената нишка, която позволява да вникнем в характера и характеристиките на промените, настъпили през този тридесетгодишен период (1989 – 2019 г.<sup>1</sup>).

Изследователският интерес към този период е продиктуван от недостатъчното знание за процесите на промяна и тяхното въздействие. Какво се случва в компаниите след либерализацията на пазарите и монополизацията на социалистическите комбинати? Как се извършва приватизацията и до какво води тя? Как се променят практиките на организация на труда и на управление на персонала в контекста на глобализацията? Какви са стратегиите на работодателите в контекста на несигурност и как гъвкавостта може да стане принудителна? Или пък да отговори на очакванията на работещите. До какво води дигиталната трансформация и работата в платформите? Този анализ в дългосрочен план поставя тези основни въпроси и търси ново знание.

Гъвкавостта е термин, често използван в контекста на заетостта и индустриалните отношения в Европейския съюз (ЕС), но значението му не е еднозначно, както е подчертано и в дефиницията от Речника по индустриални отношения на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound 2017). Това е така, защото този термин включва три измерения.

На първо място гъвкавостта може да се отнася до желанието на работодателите за променливо (гъвкаво) използване на труда по

---

<sup>1</sup> Анализът не засяга 2020 г., когато започва пандемията Ковид-19.

отношение на броя наети или на отработени часове, за да съответстват на промените в търсенето на продукти или услуги. Тя може да се отнася и до промяна на задачите и уменията на служителите за увеличаване на производителността. Първият тип понякога се описва като „външна“, „количествена“ или „цифрова“ гъвкавост; вторият като „вътрешна“, „качествена“; или „функционална“ гъвкавост.

На второ място гъвкавостта също се отнася до желанието на служителите за променливи (гъвкави) договорености и условия на труд, които да съответстват на променящите се техни нужди. Така например гъвкавостта може да се отнася до различни форми на договорни споразумения, включително т.нар „нетипична заетост“<sup>2</sup>, особено по отношение на работното време, в интерес на постигането на по-добър баланс между професионален и личен живот.

На трето място гъвкавостта често се представя и в контекста на ЕС като политически отговор на „несигурността на пазара на труда“. Политиките на дерегулация, насочени към увеличаване на гъвкавостта (например полесното наемане и уволнение на работниците и служителите), могат да се разглеждат и като заплаха за сигурността на заетостта и качеството на труда. В последните години в документите на Европейския съюз гъвкавостта се разглежда заедно със сигурността. Концепцията за „гъвкава сигурност“ (*flexsecurity*) е широко обоснована през последните години в стратегическите документи на Европейския съюз и на българската администрация в областта на труда (European Commission 2007).

Съгласно стратегическите документи на Европейската комисия (ЕК) „концепцията за Flexicurity цели подобряване на гъвкавостта и сигурността едновременно“ (European Commission 2007), т. е. гъвкавостта и

---

2 Нетипичната заетост е дефинирана като правоотношения, които съответстват на не стандартния или „типичен“ модел на редовна заетост на пълен работен ден и постоянен трудов договор при един работодател за дълъг период от време: Eurofound (2017) Industrial relation dictionary: Atypical work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

сигурността да се разглеждат не като противостоящи си, а като взаимно допълващи се компоненти („Българска пътека...“ 2009). Това означава и, че нарастващата гъвкавост на трудовите отношения същевременно не трябва да се възприема като едностранен процес, в който работодателят получава бонусите, докато работниците консумират последствията (Белева и др. 2009: 16). Гъвкавите и сигурните договорни отношения следва да са еднакво благоприятни както за работодателя, така и за работника или служителя (Employment Committee 2009).

Гъвкавостта може да бъде в интерес на работещите или в интерес на работодателите, или, както е заложено като политическа цел – в интерес на двете страни.

Въвеждането на гъвкавостта и нейното развитие поставят под въпрос моделите на постоянна заетост на пълно работно време, които характеризират и държавата на благоденствието в Западна Европа, но и реалностите в бившите социалистически страни. Още от 80-те години този господстващ в продължение на три десетилетия модел на т.нар. типична или стандартна заетост, обикновено включваща постоянната заетост на пълно работно време, започва да ерозира (Piore & Sabel 1984). В Западна Европа край на силния растеж и петролните кризи в началото на 70-те години на 20 век поставят под въпрос начина на финансиране на социалното осигуряване чрез повишаване на цената на труда. В същото време социалната и икономическа подкрепа на жертвите на рецесията през 70-те години на 20 век увеличава разходите на държавите. Компаниите пък са принудени да ограничат разходите си, често пъти като преосмислят моделите на заетост и организация на труда. Така започва един продължителен процес на промяна, който е анализиран от много учени като прехода от стандартна или типична към нестандартна или атипична заетост (виж напр. Cappelli & Keller 2013). Този процес всъщност е в рамките на една по-голяма промяна на съвременния капитализъм, (Vallas 1999), който се „отърсва“ от бюрокрацията и масовото производство, в



контекста на т.нар. пост-фордизъм. В този контекст обаче се развиват форми на гъвкав труд и заетост, които нямат нищо общо с „освобождаващия и пълноценен труд“ (Boltanski & Chiapello 1999).

В своя анализ, Валас (1999) прави критичен преглед на т.нар. аномалии, свързани с гъвкавостта, например нарастването на т.нар. нестандартен труд. С други думи, качеството на труда може да бъде характеризирано по различен начин в контекста на тези големи промени. Тук възприемаме идеята на Холман и МакЛиланд, че качеството на труда е сложна и многоизмерна концепция (Holman, McClelland, 2011; Holman 2013), която включва характеристиките на работното място, свързани с качеството на условията на труд (например организация на труда), с качеството на условията на заетост (например заплата и системи за възнаграждение, сигурност и гъвкавост) и качеството на овластяването (например развитие на уменията, колективно представителство и глас на работещите).

Именно качеството на труда ни дава подходящ инструмент за анализ на гъвкавостта, която приема различни форми в различните европейски общества. Не случайно през последните три десетилетия дискусиите за различните социални модели набират сила (Esping-Andersen 1990). След падането на Берлинската стена, преходът от социалистическа към пазарна икономика води до промяната на предишния модел (Kornai 2000). Политическата промяна и приватизацията отварят пътя за развитие на гъвкавите форми на труд и заетост. В тази нова конфигурация гъвкавостта на труда започва да се прилага в различни контексти – независимо дали става дума за приватизирани компании, чуждестранни или местни инвеститори. В последвалите три десетилетия след 1989 г., тези форми на гъвкавост водят до специфични конфигурации.

В този контекст, целта на дисертационния труд е да анализира специфичното развитието на гъвкавостта на труда и на заетостта в

България по време на посткомунистическия период. До колко гъвкавостта означава и сигурност, или обратното, води до несигурност. Дали гъвкавостта е в интерес на двете страни, работодателите и работещите? Или само на една от тях?

За тази цел са систематизирани ключови изследвания, осъществени от автора на дисертационния труд в областта на социологията на труда през последните две десетилетия и впоследствие са открити перспективи за бъдещо развитие на дисциплината. Специален акцент е сложен върху проявленията на гъвкавостта в България, тъй като те не винаги са същите, като онези, наблюдавани в Западна Европа или Северна Америка. Но разликите не винаги са „видими“ през призмата на данните от националните статистики, например по отношение на използването на атипичните форми на заетост, което е съвсем минимално в българския контекст. Но анализът на микроиво позволява да се разкрият начините, по които работодателите и компаниите постигат необходимата им гъвкавост.

Във връзка с това е необходимо да се решат следните задачи:

- Преглед на това как гъвкавостта и нейният анализ присъстват в социологията на труда в България;
- Разглеждане на специфичните характеристики на гъвкавостта в България, в контекста на развитието на нормативната рамка и регулациите, например чрез системата на индустриалните отношения;
- Идентифициране на типовете гъвкавост и приложението им в българския контекст;
- Анализ на въздействието на глобализацията върху пазара на труда в България по отношение на преноса и „превода“ на форми на гъвкавост;
- Преглед на формите на гъвкавост в контекста на дигиталната трансформация.

Дисертационният труд защитава следната теза:

**През разглеждания период гъвкавостта и несигурността на пазара на труда в България и в българските компании се увеличават в резултат на приватизацията, глобализацията и дигитализацията. Но конкретната им специфика зависи, както от нормите и прилагането им от държавата и социалните партньори, така и от особеностите и контекста на отделните сектори и групи работна сила.**

В този смисъл, е необходимо да разгледаме разгръщането на формите на гъвкавостта в контекста на различни сектори, в които конфигурациите може да са съвсем различни. Така например проявленията на гъвкавостта са различни в сектори с висококвалифициран труд и в сектори с нискоквалифициран и нископлатен труд.

Така основните изследователски въпроси, които са поставени в текста са:

- Кои са формите на гъвкавост, които се използват по-широко в българския контекст и как те могат да бъдат интерпретирани от гл.т. на качество на труда – например благоприятни за работещите, за работодателите или и за двете страни, т.е. с други думи доколко в България се постига т.нар. гъвкава сигурност?
- Доколко използването на определени форми на гъвкавост на труда и на заетостта са улеснени от недостатъчните регулации или непълното им прилагане;
- Как дигиталната трансформация въздейства на гъвкавостта на труда и заетостта в България? По подобен начин, както това се наблюдава в други социални модели в Европа или другояче?

Предметът на анализ, проявленията на гъвкавостта и сигурността на работното място, предопределя терена на изследване. Избраният изследователски подход е базиран основно на качествени методи, включващи дълбочинни интервюта и на сравнителния анализ на случаи

(George and Bennett 2005) и дори активно социологическо изследване. В някои случаи, наред с качествените, са използвани и количествени методи. Фокусът на голяма част от представените авторски изследвания е именно да се разкрие важноста на това, което се разиграва на микро равнището и в този смисъл използването на качествени методи е най-релевантно. Основната част от използваните изследвания са проведени в сравнителна перспектива, в рамките на по-големи европейски изследователски проекти. Но при всички тях, авторът на дисертационния труд е участвал и в изработването на методологията и изследователските инструменти. Тези изследвания са открили ключовия проблем за гъвкавостта и сигурността на труда и заетостта в постсоциалистическа България.

Така по-конкретно в рамките на проекта SMALL (Illesy et al. 2007) се разглеждат гласовете и представителството на работещите в малките и средни предприятия в Централна и Източна Европа, в контекста на проблематичните условия на труд, несигурността и увеличаващата се гъвкавост. В рамките на това изследване са проведени шест изследвания на случаи с над 60 интервюта.

Въз основа на изследванията на случаи в проект WORKS се анализира въздействието на глобализацията и реструктурирането на глобалните вериги на стойността върху организацията на труда и заетостта в Европа (Makó et al. 2009). В българския случай тези процеси водят до привнасяне на модели на гъвкавост в местните предприятия и организации. Проведени са шест изследвания на случаи с почти 90 интервюта общо.

Изследванията по проект WALQING анализират качеството на труда в нискоквалифицираните и нископлатени услуги (Holtgrewe et al. (Eds.).2015). Конкретно фокусът в България е върху несигурността и т.нар. принудителна гъвкавост в строителството и сметосъбирането (Киров и др. 2014). В рамките на този проект в България са проведени четири

изследвания на случаи и общо седем изследвания на случаи на компании и социо-професионални групи със 114 интервюта.

През последните години анализите са посветени на въздействията върху труда от дигиталната трансформация<sup>3</sup>. В това изследователско поле е проведено и проучване със смесени методи на баланса работа - личен живот на самонаети лица, работещи през онлайн трудови платформи – като количественото изследване е със 100 лица.

Предложеният в дисертационния труд анализ съдържа и определени ограничения.

Най-напред това е ограничението, свързано с методите на изследване. Качествените методи дават възможност да анализираме процесите, които разглеждаме в дълбочина и да открием тенденции и нюанси. В същото време те не дават възможност за категорични обобщения и представителност на резултатите. Но именно подходът на базата на качествени изследвания може да ни даде възможност да открием механизмите за постигане на гъвкавост.

На второ място, изследванията, на които е базиран анализът, са провеждани в различни периоди и резултатите им могат да бъдат обобщени само за тези конкретни периоди. В същото време тези периоди дават важна индикация за определени промени. Това например е масираното навлизане на преки чужди инвестиции в България, което се случва в края на 90-те години на 20 век и в първите години на 21 век. От друга страна от литературата за преките чужди инвестиции също е ясно, че произходът на инвеститора играе голямо значение, включително по отношение на практиките на организация на труда и заетостта. С други думи, много е вероятно, ако бяхме анализирали случаи на чуждестранни

---

<sup>3</sup> Виж например работата по проект BEYOND4.0 Приобщаващо бъдеще за Европа. Отвѣд въздействието на Индустрията 4.0 и цифровата промяна <https://beyond4-0.eu/>

инвеститори с произход извън западна Европа или Северна Америка, резултатите да не са идентични. Но този въпрос остава отвъд обхвата на анализа ни.

На трето място, част от тематичните глави се фокусират върху определени проблемни области, които представляват много важни аспекти от общата картина. Но при този подход извън обхвата на изследването попадат феномени, които също могат да бъдат легитимен предмет на изследване – например специфични модели за организация на труда и заетостта в други сектори – като търговията на дребно, туризма и т.н. Освен това, тъй като в предишни публикации са разгледани ефектите на приватизацията и на постприватизационното реструктуриране (Kirov 2001, Kirov 2005b и Kirov 2011), в настоящия дисертационен труд им е отделено ограничено внимание. В контекста на дигиталната трансформация, наред с работата чрез платформи протичат и други ключови процеси, например трансформацията, обозначена с термина Индустрия 4.0, които са предмет на други изследвания на автора.

В **първата глава** на дисертационния труд са разработени изследователската рамка и теоретичния модел за изучаването на гъвкавостта на труда и несигурността. Теоретичният модел включва няколко групи подходи. На първо място се разгледани гъвкавостта и нейните форми в контекста на развитието на постфордизма и нарастването на т.нар. несигурен труд. Следвоенният период (до средата на 70-те години) в Западна Европа и Северна Америка е необичаен със своя устойчив растеж и стабилност. Преди този период, трудът е било основно несигурен (Huws 2017). Но от края на 70-те години несигурността започва отново да се увеличава. Според Калеберг (Kalleberg 2009) несигурният труд понастоящем се различава по няколко характеристики от несигурността през периода преди Втората световна война. Първо, това е в резултат на глобализацията и пространственото реструктуриране на икономиката и на труда в световен мащаб. На второ място, в съвременната

епоха наблюдаваме много мощното развитие на услугите, за сметка на намаляващия дял на индустрията, поне в Европа и в Северна Америка. И най-накрая, несигурният труд се разпространява във всички сектори на икономиката и във всички професионални групи, включително тези на мениджъри и висококвалифицирани експерти, както става ясно в контекста на дигиталната трансформация (Meil & Kirov (Eds.) 2017).

Но гъвкавостта има различни проявления или форми, които се използват от компаниите. Според типологията, представена по-надолу, понятието гъвкавост се отнася до две важни измерения на процеса на адаптиране (виж подробности в таблица 1):

- цифрова или функционална (количествена срещу качествена). Цифровата гъвкавост се отнася до количествените характеристики на работната сила– например брой работещи или брой работни часове, докато функционалната гъвкавост се отнася до уменията и задачите на постоянната работна сила;
- външна или вътрешна. Външната гъвкавост разчита на външната работна сила, която подпомага основните заети лица под различни форми (подизпълнителство, самонаети, срочни трудови договори, сезонна работа, агенции за временна заетост и т.н.), докато вътрешната разчита на постоянните заети (Flecker *et al.* 2008: 54).

**Таблица 1 Типове гъвкавост**

	Цифрова	Функционална
Вътрешна	Работа на непълнен работен ден, гъвкави споразумения, кумулативно работно време в рамките на годината, сметки за работно време	Работа по много задачи едновременно ( <i>multitasking</i> ), обогатяване на труда, обучаване в много умения ( <i>multiskilling</i> ), работа в екип, проектна организация на труда
Външна	Срочни трудови договори, работа на самонаети, агенции за времева заетост, временни спирания на работата/сезонна заетост, работа в сивата икономика (нерегламентирана)	Подизпълнителство, аутсорсинг, самонаети лица

Източник: Авторска адаптация на Flecker et al., 2008

Степента и типът на използваната гъвкавост са комплексен резултат от стратегиите на компаниите, от социалния, икономически и технологичен контекст, както и от секторни и регионални характеристики и решения на мениджмънта. Гъвкавостта може да обслужва в по-голяма степен интересите на работодателите или на работещите. Ако гъвкавостта е наложена от работодателите на работещите, тя може да бъде определена като „принудителна“ (Киров и др. 2014). Под „принудителна гъвкавост“ се разбира гъвкавостта в условията на заетост и организацията на труда – например заетост на срочни трудови договори; работа на непълнен работен ден, гъвкавост във формите на заплащане – които не са по желание на работещия, а са наложени от работодателя поради породени от икономическата конюнктура обстоятелства.

От друга страна гъвкавостта, или определени нейни елементи могат да бъдат благоприятни за работещите – например по отношение на работното време, почивките, баланса на работа и личен живот и т.н.



На следващо място е разгледана т.нар. нормативната гъвкавост, свързана с ролята на държавата. Нормативната гъвкавост задава рамките, в които може да се развиват процесите на прилагане на гъвкавостта. Ролята на държавата е важна поради две основни причини: осигуряването на нормативната рамка за различните форми на гъвкавост, и капацитетът да се гарантира спазването на тази нормативна рамка. В изследванията на Белева (2017) се прави преглед на онези елементи на гъвкавостта, като са въведени в България, за да може да се развива трудовия пазар така че да е в състояние да постигне целите, зададени от Европейския съюз - например Стратегията Европа 2020<sup>4</sup> и националните стратегии по заетостта, например Стратегия по заетостта 2013 - 2020<sup>5</sup>. На базата на анализа на Белева (2017) са разгледани конкретните измерения на договорната гъвкавост и гъвкавостта на работното време.

Според Белева (2017), основните промени в трудовите правоотношения в са свързани с повишаването на гъвкавостта, с предоставянето на повече възможности и насърчаване на работодателите да наемат, а работниците – да предлагат труд, при условия, изгодни за всеки от тях. Разширяването на възможностите обаче, изисква и засилване на контрола при тяхното прилагане и тук тя вижда ролята на Главна инспекция на труда или на други институции отговорни за този процес.

И тук стигаме до втората важна роля на държавата, като гарант за спазването на регулациите. Но в българската действителност през целия разглеждан период се наблюдават многобройни и продължителни нарушения и неспазване на определени аспекти от трудовото законодателство (Атанасова 2020). Тази тенденция изглежда на пръв поглед странна – как така една държава, членка на Европейския съюз от

---

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.az.government.bg/pages/dokumenti-strategii/>

2007 г. няма да е в състояние да наложи правилата и разпоредбите, включително в сферата на заетостта и на труда.

Точно затова е необходимо да обърнем внимание на глобализацията и промените, до които тя води, както и на специфичната роля на Европейския съюз за налагане на определени регулации, свързани с т.нар. Европейски социален модел и това доколко този модел се „налага“ в България.

В периода преди присъединяване на България към Европейския съюз се пораждат големи очаквания по отношение на конвергенцията и налагането на т.нар. Европейски социален модел. Но в тази сложна динамика на трансформацията, процесите на евроинтеграцията и на приемането на регулациите на ЕС представляват амбивалентна сила за промени, която все повече „възпира“ конвергенцията. Полу-периферната или периферна интеграция на икономиките на ЦИЕ в европейския и международния пазар и глобалните вериги на стойността, изиграват решаваща роля за ограничаване на процеса на конвергенция в контекста на конкуренция между територии и институционални рамки. Правилата на ЕС, насочени към хармонизиране на труда и на социалните норми, също са до голяма степен неефективни за насърчаване на процес на европеизация, които отчита необходимостта от пълно прилагане на правата и практиките на ЕС в трудовата и социална област. В резултат на това ЕС намалява собствената си амбиция за „Европейски социален модел“ и европеизацията „отгоре-надолу“ в нови страни членки, например България и Румъния, остава частична (Delteil & Kirov 2017).

За разбирането на този процес е важно да се постави фокус върху стратегиите на актьорите, техния капацитет да интерпретират правилата (чуждестранни или вътрешни), както и върху начина, по който тези актьори си взаимодействат, формират съюзи и коалиции и дефинират

ролите си, както това е показано в следващата част на базата на примера с ролята на работодателите за развитието на нормативната гъвкавост.

Тук в някакъв смисъл е необходимо да се преразгледа на микро ниво и по динамичен начин „теорията на зависимостта от пътя“ (Stark et al. 1998). Тежестта и структуриращата сила на миналото все още се явява като ключова характеристика за разбирането на особените роли, възприети от някои групи и участници в процеса на прехода. Тези роли произхождат произтичат от техните позиции и взаимоотношения в предишния режим, както е илюстрирано от синдикатите например, или пък от старите елити<sup>6</sup>. Така след политическите промени от 1989 г. синдикатите рядко са в състояние ефективно да представляват и защитават интересите на работниците и служителите. В много случаи се оказва, че те избират да подкрепят правителствата по отношение на промените. Това кара наблюдатели като К. Петков да ги нарича „пазителите“ на социалния мир (Petkov 2015).

В сравнение с техните централноевропейски съседни, България, както и Румъния, са маркирани от по-периферна (и по-късна) интеграция в търговските и производствените вериги на ЕС и в глобалните вериги на стойността, контролирани от западните мултинационални компании. Допълнителна специфика представлява по-голямата зависимост от потоците на чуждестранни капитали, предмет на по-голяма волатилност (т.е. възможност да бъдат пренасочени към други региони, ако условията там са по-благоприятни), както бе потвърдено по време на кризата, започнала през 2008 – 2009 г. (Delteil and Kirov 2017 b). И накрая, тези икономики са били (и все още са) под структурния надзор от международните финансови институции още от 90-те години на 20 век:

---

<sup>6</sup> Това е предмет на многобройни публикации, илюстрираща процесите, при които някогашните елити трансформират политическите си ресурси в икономически, виж например Adam, F., & Tomšič, M. (2002) или Eyal et al. (1998).

или чрез Валутен борд, както в България, създаден под влиянието на Международен валутен фонд (МВФ) и Световната банка през 1997 г. или чрез многократните програми за финансова помощ в Румъния, които са обвързани с редица условия, например по отношение на либерализирането на трудовото законодателство (Delteil and Kirov 2017 a).

Освен това „слабите държави“ ограничават и институционалното развитие, което може да подкрепи икономическия растеж и в действителност предоставят така възможности за разширяването на неформалната икономика, смесването на бизнес и политика, корупцията, както и за „захващането“ на обществени ресурси от частни актьори и организираната престъпност, която от своя страна отслабва държавата и намалява структурно нейните ресурси.

Тази картина на развитието на специфичните форми на капитализма в България и в по-широк смисъл на Балканския полуостров, е ключова за разбирането на промените в областта на труда и заетостта, в условията на слаба (и лесно променяща се, в резултат на интересите на актьорите) регулация и зависимост от позицията на международните организации, мултинационалните компании и чуждестранните експерти (Delteil and Kirov 2017 a).

Както стана ясно от предходната част, специфичните измерения на нормативната гъвкавост в България (Белева 2017), са резултат от специфични конфигурации, в които организациите на работодателите са по-успешни в промяната на темпото и съдържанието на реформите на пазара на труда. Както се отбелязва в литературата (Avdagic 2015), икономическата и финансова криза от 2009 г. предизвиква вълна от значителни реформи на пазара на труда в региона. Българските работодателските организации оказват продължителен натиск да за намаляване на разходите за труд и за увеличаване на гъвкавостта на пазара на труда като начин за постигане на конкурентоспособност.

Най-накрая в първа глава е разгледана концепцията за качеството на труда, която ни дава инструмент за интерпретация на това какво е въздействието на гъвкавостта в конкретен контекст. Тази концепция не е нова, но през последните две десетилетия е разширена с много допълнителни елементи (Bothfeld & Leschke 2012). Първоначално тя е свързана със специфични аспекти, например физическо и психологическо благосъстояние и интензивност на труда. Постепенно концепцията е разширена с елементи като развитието на уменията, сигурността на заетостта, със съчетаването на работа и личен живот в условията на все по-висока интензивност на труда (Gallie 2007; Royuela et al. 2008). Според тези автори в повечето изследвания качеството на 'работното място' ('*job*') или '*workplace quality*') се отнася до вътрешните характеристики на работното място, докато 'качеството на заетостта' се отнася до макро-социалните феномени. Ето защо терминът качество на труда ('*quality of work*'), който включва и вътрешните, и външните измерения, е най-подходящ за нашия изследователски подход. Концепцията за качеството освен това свързва и гъвкавостта на заетостта с гъвкавостта на труда, които могат да бъдат разглеждани и като елементи на качеството на труда, които могат да се развиват в една или различни посоки, както става ясно по-нататък в изложението. В анализа ни е възприета идеята, че качеството на труда е сложна и многоизмерна концепция, която включва характеристиките на работното място, свързани с качеството на условията на труд (например организация на труда), с качеството на условията на заетост (например заплата и системи за възнаграждение, сигурност и гъвкавост) и качеството на овластяването (например развитие на уменията, колективно представителство и глас на работещите).

В крайна сметка, именно това разбиране за качеството на труда ни дава възможност да разгледаме съответните конфигурации на използване на различните форми на гъвкавост, както и да оценим доколко това е в полза на работодателя, на работника или и на двете страни, в духа на концепцията за „гъвкавата сигурност“. Но преди да го приложим към

конкретни сектори и ситуации, е важно да разгледаме как този въпрос е стоял на дневен ред в българската социология, посветена на труда.

**Втората глава** анализира развитието на социологията на труда в България и формирането на специфичен интерес към проблемите на гъвкавостта и несигурността през последните години. Предвоенният принос на социологията на труда в България е много ограничен и свързан с отделни аспекти на условията на труд. развитието на цялата социологическа дисциплина спира изцяло след края на Втората световна война. Възраждането ѝ в края на 50-те години на миналия век е свързано с идеологическата доминация на марксизма-ленинизма и специфичните теоретични и емпирични изследвания, свързани с концепцията за „социологическа система“, имаща както теоретични, така и приложни амбиции. Прегледът на изследователските теми през този период показва наличието на изследователски интерес към ежедневните проблеми в българските предприятия, включително въвеждането на нови технологии, текучеството и др., които водят до определени форми на гъвкавост на организацията на труда. Тези изследвания обаче са проведени в рамките на специфични идеологически и тематични ограничения. В контекста на необходимостта от мобилизация на персонала, социолозите изследват и нововъведенията, свързани с повишеното участие на работещите в управлението, вследствие на промените в трудовото законодателство от 1986 г.

След 1989 г. българската социология на труда се еманципира от идеологическия монопол на марксизма-ленинизма. развитието на дисциплината продължава, вдъхновено от различни теоретични традиции и подходи, като например индустриалните отношения и перспективите на теориите на трудовия процес (*labour process theories*) или френските традиции в социологията на труда и предприятието.

В последните години изследванията, свързани с гъвкавостта могат да бъдат групирани в няколко направления. От една страна това са анализите на промените, които настъпват в резултат на реструктурирането в България, при приватизацията и навлизането на чуждестранни или местни инвеститори. Това води и до нови начини на управление на човешките ресурси, често пъти привнасящи разнообразни елементи на гъвкавост. Но тези процеси са съпътствани с развитие на формите на неформална икономика и труд. Влошаването на условията на труд и индивидуалните стратегии за оцеляване също са предмет на изследвания през този период. И най-накрая формите на представителство и участие на работещите също са разглеждани в контекста на регулациите на различни нива – национално, секторно или на ниво предприятие.

**Третата глава** анализира макрорамката, свързана с производството на регулация в България. По-конкретно тук са разгледани индустриалните отношения и тяхната роля за (ограничената) регулация на заетостта и труда, в контекста на държавата като регулатор и като инструмент за спазването на правилата. Това е общата рамка, в която се развиват заетостта и трудът, и в която се създават специфични форми на гъвкавост.

Специфичните конфигурации в България водят до постепенното намаляване на ролята на социалните партньори по отношение на изработването и спазването на регулации, чрез колективното трудово договаряне и чрез участие в изработването на правни норми. Властовите дисбаланси, основно в полза на компаниите, са свързани и с множество нарушения на трудовото законодателство, което е под непрекъснати опити за либерализация от страна на работодателските организации, както е показано в първа глава.

**Таблица 2 Основни характеристики на колективното договаряне в България**

Ключови характеристики	2000	2016
Кой преговаря за КТД?	Синдикатите и работодателите/ организациите на работодателите	
Важност на нивата на договаряне	Договаряне на ниво компания и отрасъл/бранш. Преговорите на ниво компания са доминиращи	
Принцип на благоприятност ( <i>Favourability principle</i> ) / възможности за дерогация от (междусекторни) секторни споразумения	Много ограничен (само в случай на проблемна финансово- икономическа ситуация)	Ограничен
Покритие на колективното трудово договаряне (%)	40 (2002)*	29 (2012)*
Механизъм за разпространение на колективното трудово договаряне	Не	Да, въведен през 2001 г. (но много рядко използван на практика)
Синдикална плътност (%)	26 (2002)** , ***	Около 15 (2012)** , ***
Плътност на работодателските организации (%)	n.a. (ниска)	50 (2012)*

Източник: Собствени изчисления на базата на Visser (2014), Eurofound, ILO и НИПА.

Както е показано в таблица 2, колективното договаряне в България се осъществява между синдикатите и работодателите и техните организации на ниво отрасъл или бранш, и на ниво предприятие. Най-важното ниво на договаряне обаче е на ниво предприятие (Kirov 2019), а това означава, че системата е децентрализирана.

Макар че все още е в доста по-добра ситуация в сравнение с други страни от Централна и Източна Европа, колективното договаряне в България ерозира от доста време. Колективното договаряне в България се развива на секторно ниво, но най-вече на ниво предприятие. Покритието на КТД е



ограничено, в най-добрия случай - около 30 на сто, което оставя мнозинството работници и служители в страната извън договореното регулиране. Друг въпрос е и доколко самото регулиране е смислено, или просто възпроизвежда минималните изисквания на Кодекса на труда. Механизмите за разпространение на КТД са прилагани за кратък период в началото на 2010 г., но не и понастоящем. Въвеждането на втори канал на представителство на работниците и служителите от 2006 г. насам има само ограничени резултати, тъй като в много малка част от компаниите са създадени подобни органи за представителство (представители на работниците и служителите за информиране и консултиране). Ерозиращото колективно договаряне в България отразява намаляващото членство в синдикатите и слабостта им в много сектори и компании, особено в малките и средни предприятия, където тяхното присъствие е незначително. Освен това, отношението на работодателите към колективното договаряне не е положително; някои от тях избягват членство в работодателски организации или не разрешават на тези организации да валидират колективни договори на отраслово или на браншово ниво. Колективното договаряне обаче все още присъства в редица „крепости“, но главно в публичния сектор и в тежката индустрия.

**Четвъртата глава** разглежда темата за глобализацията и въздействията ѝ върху организацията на труда в страната. Отварянето на икономиката и започналата от средата на 90-те години приватизация позволяват на интегрирането на българските компании в глобалните вериги на стойността и навлизането на чуждестранни инвестиции. Това от своя страна води до навлизането и адаптирането в български условия на определени модели за управление на персонала, за организация на труда, за развитие на уменията и съответните форми на гъвкавост. На основата на това изследването е проведено по проект WORKS се извеждат разликите в моделите на гъвкавост, наблюдавани в бизнес функции в частни компании – например в България и Унгария, но също така и в държавния сектор. Така големите организации на държавната администрация много по-рядко

прибягват до инструментите на гъвкавостта отколкото в сравнение с частните компании, които са включени в ГВС и още повече тези, които са придобити от МНК.

Така при изследваните случаи могат да се наблюдават различни елементи на вътрешна функционална гъвкавост (*multiskilling, multitasking and teamwork*), но само един случай на външна функционална гъвкавост. И двата типа на цифрова гъвкавост (вътрешна или външна) са силно ограничени в изследваните случаи, за разлика от практиките в Западна Европа (Flecker et al. 2008).

В частните компании моделите на гъвкавостта зависят от политиките на тези компании, „привнесени“ от МНК или от властовите центрове на ГВС. Моделите на гъвкавост в публичните организации са повлияни от нормативните актове, които регулират дейността им. Но и в двата случая анализът показва, че реструктурирането на ГВС води до по-голяма степен на гъвкавост: повишена интензификация на труда (трябва да се има предвид, че интензификацията на труда в изследваните сектори в България и Унгария не е изключение, а част от глобален процес), но и позитивни промени в качеството на труда и баланса между работа и личния живот и подобряване в условията на труд. Последствията за работещите в повечето случаи са позитивни; Във всички изследвани случаи могат да бъдат открити „губещите“ и „печелещите“ служители.

От гледна точка на реструктурирането на ГВС всички изследвани случаи доказват, че то води до повишена гъвкавост - и в старите, и в новите сектори. Нещо повече, често реструктурирането на веригите на стойността цели да се постигне по-висока гъвкавост като един от основните източници на икономическа ефективност и конкурентоспособност. В същото време, често служителите оценяват някои аспекти на гъвкавостта (цифровата вътрешна гъвкавост) като даваща

им конкурентно предимство или възможности за по-добър баланс на работата и личния живот.

**Петата глава** анализира нископлатения и уязвим труд в условията на принудителна гъвкавост и значима несигурност. България е страната с най-големи неравенства в ЕС, а в същото време и с най-ниски доходи. Разгледано е качеството на труда в България в икономически дейности, често свързвани с високо ниво на гъвкавост, несигурност на заетостта, ниско заплащане и ниска квалификация на работната ръка. Примерите, които използваме са строителството и сметосъбирането. Анализът ни показва, че в тези дейности на икономиката в България доминира принудителната гъвкавост, която е основно в интерес на работодателите. Под термина „принудителна гъвкавост“ имаме предвид гъвкавостта в условията на заетост – например заетост на срочни трудови договори; работа на непълнен работен ден, гъвкавост във формите на заплащане – които не са по желание на работещия, а са наложени от работодателя поради породени от икономическата конюнктура обстоятелства. Принудителната гъвкавост води до динамичното развитие на двойствен пазар на труда и на организация на труда, която не може да компенсира негативните ефекти за работещите. Липсата на възможности за развитие на уменията и за изразяване на гласа на работещите допълнително влошава качеството на труда в изследваните икономически дейности. Това причинява сериозна уязвимост за определени групи работещи (например работници в края на кариерата си), представители на етнически малцинства, дискриминация по пол (засегнати жени) и др.

Така качеството на труда е онази концепция, която позволява да бъдат разгледани различните компоненти на гъвкавостта. Анализът на изследваните случаи показва ясно, че свободата на действие на нискоквалифицираните работещи (или на работещите, заети в дейностите, неизискващи специална квалификация) е ограничена, за сметка на мениджмънта. В случаите, в които може да се наблюдават подобни

проявления на автономност, става дума за по-незначителни неща. В организацияте, особено в строителството, се наблюдава функционирането на независимите екипи, които всъщност са хибридна форма между служители на компанията и подизпълнители. В някои случаи на тях е делегирана селекцията на персонала, договарянето на обемите и възнагражденията, осъществяването на работата и т.н. В този смисъл е интересно да се изследва договарянето между мениджмънта и тези бригади.

Гъвкавостта в организацията на труда отчасти може да бъде благоприятна за работещите. Така в сметосъбирането е възможно екипите или индивидуалните работници да приключат работа малко по-рано. От друга страна, компаниите адаптират работата си спрямо температурите, тъй като се работи навън. Допълнително гъвкавостта в рамките на екипа може също да бъде в интерес на работещите. В някои случаи работещите могат да кумулират почивните дни, за да могат да ги използват за посещение на близките си. В същото време договорната гъвкавост е изключително неблагоприятна, особено за служителите, които трябва да прекъсват работа, когато изтече концесията или строителният обект е завършен. Все още използваните технологии не позволяват да се премахне ръчният труд, макар и в наблюдаваните компании да има известни подобрения. Интензивността на труда е свързана със спецификите на сектора, със сезонността и с характера на изпълняваните дейности. Нискоквалифицираните работници обикновено се трудят при лоши условия, със сериозни рискове за здравето. В същото време наличието на емоционални и психически рискове изглежда ограничено. Рисковете идват от работата навън, от трафика при сметосъбирането, от тежкия физически труд и т.н. Тези негативни тенденции могат отчасти да бъдат компенсирани от подкрепата между колеги или от страна на мениджмънта. В заключение, макар че се наблюдават частични подобрения, качеството на труда в изследваните компании е ниско и проблематично. Някои от

изследваните работещи не са сигурни дали ще могат да извършват същата работа, когато станат на 60 години.

**Шестата глава** разглежда развитието на гъвкавостта в условията на дигиталната трансформация. През последните няколко години дигиталната трансформация се превръща в централна тема за социалните науки и за политиките в Европа. В научната литература съществува съгласие, че този процес на дигиталната трансформация ще доведе до значими промени в труда и заетостта. За много изследователи, основните проявления на дигиталната трансформация са дигитализацията на производството, обикновено наричана Индустрия 4.0 (*Industrie 4.0*)<sup>7</sup>, и дигитализацията на труда, сега нерядко наричана юберизация (*Uberisation*) (Warhurst et al. 2019.). Това е така поради тяхната значимост в текущите академични и политически дебати и поради потенциалната им трансформативна сила.

Съществуват множество дефиниции на дигитализацията. В тесен смисъл дигитализацията е интегрирането на цифровите технологии в ежедневието чрез цифровизацията на всичко, което може да бъде дигитализирано, или "процеса на превръщане на всяко нещо в цифрова форма" (Merriam-Webster Dictionary). В по-широк смисъл дигитализацията се разглежда като "икономическа и социална трансформация, предизвикана от масовото въвеждане на цифрови технологии за генериране, обработка, споделяне и обмен на информация" (Katz et al. 2014). Трябва да подчертаем обаче че тази концепция все още се развива и в академичния, и в политическия дебат, като няма консенсус какво трябва да се включи в нея и какво не. При всички случаи общото ускоряване на темповете на технологични промени в икономиката се дължи на огромното разширяване на капацитета ни да съхраняваме, обработваме и съобщаваме информация с помощта на

---

<sup>7</sup> За пръв път това понятие е използвано в доклад на немското министерство на труда.

електронни устройства. В тази перспектива новите разработки в роботиката (коботите), Интернет на нещата, 3D печат, но също така и в областта на големите данни, машинното обучение и изкуствения интелект, както възможните комбинации от всичко това, се считат за мощни двигатели за промени в сферите на заетостта, условията на живот и труд и на мобилността.

И ако дигитализацията не е нова само по себе си, новото са обхватът и бързината на промените, които дигитализацията има върху толкова много аспекти на нашия живот: начина, по който купуваме, продаваме, участваме в мрежи, комуникираме, участваме, създаваме, консумираме и, разбира се, начина, по който работим. В този смисъл дигитализацията поставя на дневен ред и въпросите за бъдещето на труда и на заетостта, например по отношение на създаването или унищожаване на работни места (Autor 2015; Brynjolfsson & McAfee 2011). Така например използването на автоматизация, работи и алгоритми може да направи излишни работниците (Frey & Osborne 2013), тъй като значим процент от работната сила е изложен на риск от автоматизация.

Към момента в литературата съществува консенсус, че дигитализацията има разнопосочно въздействие върху качеството на труда и заетостта в Европа (Degryse 2016), но изследването на конкретните ефекти на дигитализацията върху качеството на труда и заетостта е сравнително ново. Технологичните промени са неизбежно динамични процеси, които включват както унищожаване, така и създаването на работни места, преобразуването на съществуващите работни места и водят до промени в организацията на труда.

**Таблица 3. Въздействие на дигитализацията върху заетостта и труда**

<p><b>Създаване на нови работни места</b> (job creation)</p> <p>Нови сектори, продукти и услуги</p> <p>Кой може да бъде „(пре)квалифициран“ за тях?</p>	<p><b>Промяна на работата</b></p> <p>Дигитализация, интерфейс човек / интелигентна машина, нови форми на управление</p> <p>Как се променят съществуващите работни места и какво е необходимо по отношение на уменията ...</p>
<p><b>Закриване на работни места</b> (job destruction)</p> <p>Какви?</p> <p>Преструктуриране на управлението в контекста на традициите на Европейския социален модел</p>	<p><b>Смяна на работата</b> (job shift)</p> <p>Как този процес, напр. в рамките на платформизацията ще повлияе ли необходимостта от умения?</p> <p>Социални умения?</p>

Източник: собствена типологизация на базата на Degryse 2016

По-нататък в тази глава анализът се съсредоточава върху ролята на дигитализацията за развитието на дигиталната заетост като нестандартна заетост. De Stefano (2016) твърди, че "изключителната гъвкавост, преместването на рисковете към работниците и нестабилността на доходите отдавна стават реалност за част от работната сила на настоящите пазари на труда, а не само за лицата, наети в онлайн икономиката". Капели и Келер (2013) подчертават очевидния растеж на алтернативните или "нестандартни" форми на заетост през последните години, включващи непълното работно време, самонаетостта, краткосрочните договори и т.н.

Идентифицирането на това доколко и къде тези елементи се увеличават е първата стъпка към разбирането на техните последици за икономиката и обществото. Но такива стъпки са трудни заради липсата на подходящи

данни. Това става още по-очевидно с развитието на онлайн платформите. Работата чрез онлайн платформи на труд се развива изключително бързо през последните години и е един от най-важните фактори за дигиталната промяна на заетостта. Това е сравнително нова форма на организирането на възлагане на задачи, които по принцип се делегират на един служител, на голяма група от ‘виртуални’ работници (Felstiner, 2011). По принцип едно от основните предимства на работата през онлайн платформи е свързано с гъвкавостта, основно за „работодателите“, но в някакъв смисъл и за „работещите“.

Нашето изследване се фокусира върху един от аспектите на гъвкавостта при работа с платформи, а именно върху баланса между професионален и личен живот. В контекста на дигиталната трансформация разпространението на работата през трудови онлайн платформи представлява едно от най-големите изменения по отношение на труда и заетостта на нарастващи групи от работещи. Като цяло заетостта през платформи е характеризирана в научната литература като фактор за фрагментация на труда и увеличение на атипичните форми на заетост. Но наред с негативните последици, работата през онлайн платформи може да бъде свързана и с благоприятни последици за определени групи работещи, включително по отношение на баланса между работа и личен живот. Такъв е случаят с висококвалифицирания труд, предоставян онлайн, например в областта на ИКТ. Затова изследването ни се фокусира върху самонаети в сектора на ИКТ в България.

Основната причина за преминаване към работа от разстояние, включително чрез платформи, може да бъде свързана с прехода към родителство. По-голямата част от работещите в сектора на ИКТ в България като самонаети заявяват, че изборът да се работи дистанционно е техен. Най-честите причини за това са липсата на обществени услуги (детски градини), липсата на алтернативна грижа за малки деца (моделът разчита на бабите и дядовците не като културно богатство, а като икономическа



необходимост), липсата на ефективни държавни политики за подкрепа на младите семейства и липсата на гъвкавост на компаниите по отношение на заетостта на работниците. За разлика от резултатите от изследвания в региона (Drahokoupil & Piasna, 2019), които твърдят, че ситуацията на работещите през платформи в Централна и Източна Европа е много по-уязвима в сравнение с работещите на трудов договор, при изследваните самонаети, доходите, получени през платформите са съпоставими с доходите от заплати.

Използвайки количествено изследване и дълбочинни интервюта, е анализирана връзката между баланса работа–личен живот от една страна и пола, възрастта на децата и продължителността на работата от разстояние, които считаме за основни фактори, влияещи върху удовлетвореността от баланса. И за трите фактора установихме, че съществува значима връзка между: пол и удовлетвореност от баланса работа–личен живот, възрастта на детето/децата и удовлетвореността от баланса работа–личен живот, както и между продължителността на труда през онлайн платформи и удовлетвореността от баланса работа–личен живот. Тъй като почти всички респонденти са с висше образование, тези изводи подкрепят резултатите от предходни изследвания, например, че лицата с висше образование демонстрират по-голямо удовлетворение от баланса между личния и професионалния живот. В случая със самонаетите, работещи през онлайн платформи, работата от разстояние, което води до по-добра удовлетвореност от баланса на работа и личен живот.

В последната част на главата са разгледани предизвикателствата за политиките на пазара на труда в контекста на дигитализацията. Съвременните регулации в областта на труда и социалното осигуряване не са подготвени да се справят с предизвикателствата на дигиталният труд (Meil and Kirov 2017). Много от тези регулации, например трудовите или гражданските договори, правилата за социално осигуряване, спазването на законодателството (например действията на инспекциите по труда),

системите за разрешаване на трудови конфликти са се развили в рамките на националните държави или донякъде в наднационални обединения като Европейския съюз. В същото време дигиталният труд, извършван чрез посредничеството на онлайн платформите е глобално ‘разпръснат’.

Най-вероятно в рамките на този дебат ще се стигне и до преосмисляне на конкретни регулации в областта на труда и социалното осигуряване, като и иновации в областта на трудовото право (Prassl and Rissak 2017). Въпреки че за момента дебатът по отношение на дигиталния труд не е на дневен ред в България или в страните от Югоизточна Европа, практиките на работата в рамките на платформи неминуемо ще предизвикат отговори от заинтересованите страни. В този процес социологията може да допринесе с анализа на промяната и очертаването на рисковете за заетите.

**Заключението** на дисертационния труд обобщава резултатите от анализа и формулира няколко полета за бъдеща социологическа работа.

Открояват се следните основни изводи:

- Въз основа на разкритото развитие на социологията на труда в България за периода преди и след 1989 г., се заключава, че едва през последните години, изследванията свързани с гъвкавостта и несигурността на труда се интензифицират;
- Типологиите на гъвкавостта в литературата са допълнени от т.нар. „нормативна гъвкавост“, която включва, както процесът на създаване на норми по отношение на гъвкавостта, така и практиките по спазването им. От друга страна, неспазването на правилата може да се превърне в допълнителна стратегия за осигуряването на гъвкавост. В този смисъл, макар че според статистиката, нетипичните форми на заетост да са рядко използвани в България, налагането на гъвкавостта се случва и чрез неспазването на

правилата, например с използването на най-различни неформални и хибридни форми;

- Откритите възможности за колективно действие на работещите по отношение на регулацията са ограничени като за това свидетелства ерозиращата през годините синдикализация и съответно покритие на колективните трудови договори. Но в някакъв смисъл проблемът не е само „количествен“, дори и там, където са сключени, колективните споразумения имат все по-ограничена роля по отношение на минималните правила и равните условия<sup>8</sup>;
- Изяснените механизми за привнасяне на гъвкавост в рамките на реструктурирането на глобалните вериги на стойността показват, че този процес донякъде съвпада с постприватизационното реструктуриране на компаниите. В изследваните частни компании моделите на гъвкавостта зависят от политиките на тези компаниите, „привнесени“ от МНК или от властовите центрове на ГВС. Реструктурирането на ГВС води до по-голяма степен на гъвкавост, но и до повишена интензификация на труда, която разбира се е не е изключение, а част от по-общ глобален процес. Съществува и ясно разграничение между типовете гъвкавост и степента на тяхното използване. Така при изследваните случаи могат да се наблюдават различни елементи на вътрешна функционална гъвкавост, но в по-малка степен външна функционална гъвкавост. Реструктурирането на веригите на стойността цели да се постигне по-висока гъвкавост като един от основните източници на икономическа ефективност и конкурентоспособност. Но в сравнение със старите страни членки на ЕС, всички типове гъвкавост са по-слабо използвани в изследваните случаи в България и Унгария (Flecker et al. 2008).
- Но при анализа на ситуацията в компаниите в България е необходимо да се направи разграничение между правилата,

---

<sup>8</sup> Например по отношение на минималната работна заплата – виж Kahancova, M. and Kirov, V. (2020).

формализирани (например във вътрешни правилници и други документи) или не, и практиките та компаниите. Проведените изследвания демонстрират, че формалните правила може да не да гъвкави, но реално практиките са, защото мениджмънтът често се съобразява с нуждите на служителите, например в случаи на болест, на отпуск по майчинство, на продължаване на университетското образование, на гледане на деца и т.н. В този случай гъвкавостта е благоприятна за работещите и допринася за по-доброто качество на труда им.

- От друга страна в някои случаи работодателите достигат до гъвкавост не като използват формите в рамките на нормативната гъвкавост, а като не спазват или заобикалят правилата. В този случаи гъвкавостта е благоприятна за работодателя и влияе негативно на качеството на труда на работещия.
- Като цяло тези процеси водят до промени в качеството на труда и баланса между работа и личния живот и до подобряване в условията на заетост. Последствията за работещите в повечето случаи са позитивни - така например служителите оценяват някои аспекти на гъвкавостта и по-конкретно цифровата вътрешна гъвкавост като даваща им конкурентно предимство или възможности за по-добър баланс на работата и личния живот. Като цяло анализът позволява да бъдат открити групираните на „губещите” и „печелещите” в този процес.
- Но ако в случаите на реструктуриране на ГВС повечето последствия за работещите са положителни, това не е така при нискоквалифицираните работещи (или на работещите, заети в дейностите, неизискващи специална квалификация) в услугите или строителството. Тези сектори често са свързвани с несигурност на заетостта, ниско заплащане, ниска квалификация на работната ръка. Тук доказваме тезата си, че в тези дейности на икономиката в България доминира принудителната гъвкавост, която е основно в интерес на работодателите. А принудителната гъвкавост води до

динамичното развитие на двойствен пазар на труда и на организация на труда, която не може да компенсира негативните ефекти за работещите. Липсата на възможности за развитие на уменията и за изразяване на гласа на работещите допълнително влошава качеството на труда в изследваните икономически дейности. Но все пак определени аспекти на гъвкавостта в организацията на труда отчасти може да бъде благоприятна за работещите – например възможността да си тръгнеш по-рано, относителната автономност на бригадите, индивидуалните договорки, например за кумулиране на почивните дни, за да могат работниците да ги използват за посещение на близките си в други градове на страната. Интензивността на труда е свързана със спецификите на сектора, със сезонността и с характера на изпълняваните дейности. Нискоквалифицираните работници обикновено се трудят при лоши условия, със сериозни рискове за здравето. И макар че се наблюдават частични подобрения, качеството на труда в изследваните компании е ниско и проблематично. Така много от интервюираните работещи не са сигурни дали ще могат за извършват същата работа, когато станат на 60 години.

- През последните години фокусът на изследвания в областта на труда и заетостта се измества към дигиталната трансформация и нейните последствия. Процесите на създаване на работни места, разрушаване на работни места, промяна на работата и промяна на заетостта могат да се случват едновременно. Но ако *Индустрията 4.0* е по-скоро посоката, в която промяната тепърва ще се случва, поне в България, то работата през онлайн платформи вече е част от общата картина в страната. И, ако в случая с вискоквалифицираните специалисти, както илюстрирахме с нашето изследване, промяната води основно до положителни последици за баланса работа-личен живот, то не са изключени и негативни въздействия. Важно е и изследванията в тази област да

продължат -например по отношение на нискоквалифицираните дейности, които се извършват през платформи.

Най-накрая се поставя въпроса за бъдещата роля и актуални направления за търсене на социологията при изследването на труда и заетостта.

Свидетели сме как през последните години в световен мащаб се наблюдава изключителен интерес към дигиталната трансформация. Най-вероятно този интерес ще продължи и през следващите години. Големите въпроси са свързани с мястото на изкуствения интелект, със заместването на човешкия труд от технологиите, с изчезването на стари професии и появата на нови.

Но наред с тези големи въпроси, чиито отговори ще изискват повече време, социологията може да мобилизира познавателната си сила за разкриване на промените, които се случват тук и сега. Ситуацията в контекста на пандемията от Ковид-19 е особено показателна в тази посока. Кой би помислил, че работата от дистанция ще се превърне от екзотично изключение в ежедневие за работещите само за няколко месеца. Но дигиталната промяна води не само до промени, свързани с гъвкавостта. Има все повече гласове, които предвиждат развитието на техники на наблюдение и контрол, все по-достъпни с дигиталните технологии. Ето защо дебатите се насочват и към правото на „изключване“, за да не бъдат работещите на разположение по 24 часа<sup>9</sup>.

Бъдещето на труда обаче не е свързано единствено с технологиите и глобализацията. В контекста на застаряващите общества в Европа и

---

<sup>9</sup> Виж например предложението на Европейския парламент за правото на изключване - <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>

Северна Америка все повече на дневен ред излизат въпросите за адаптирането на труда за хората, които приключват трудовия си живот все по-късно. Друго направление е свързано с климатичните промени и техните последици, както и т.нар. „позеленяване“ на икономиките.

Естествено, наред с въпросите на бъдещето на труда, на дневен ред продължават да стоят и въпросите, свързани с настоящето на труда. В този смисъл, класическите теми на дисциплината, свързани с изучаването на различните компоненти на качеството на труда, продължават да са актуални. И най-накрая, важен е въпросът за модела на развитие и специфика на българския капитализъм. С други думи, доколко можем да говорим за конвергенция и доколко за специфичен път на развитие? Няма съмнение, че около това питане ще се обединяват различни бъдещи изследователски усилия.

# Библиография

## Източници на кирилица

1. Белева, И., Цанов, В., Велкова, Д. (2009) Условието на труд и качеството на заетостта в България: Тенденции и взаимодействия. София. Авангард прима.
2. Киров, В., Маркова, Е., & Пейчева, Д. (2014). *Принудителна гъвкавост и несигурност на заетостта*. София, Изток-Запад.
3. Киров, В. (2011). *Преструктуриране и социален диалог по време на криза. Социологически анализ*. София. Издателство на ИИОЗ-БАН.

## Източници на латиница

1. Adam, F., & Tomšič, M. (2002). Elite (re) configuration and politico-economic performance in post-socialist countries. *Europe-Asia Studies*, 54(3), 435-454.
2. Autor, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
3. Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
4. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011) *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington: Digital Frontier Press.
5. Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.
6. Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (ETUI working paper). Brussels: ETUI.



7. De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, Geneva: ILO.
8. Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
9. European Commission (2007) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security {SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}. Brussels.
10. Felstiner, A. (2011) Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143–203
11. Flecker, J., Holtgrewe, U., Schönauer, A., Dunkel, W. and Meil, P. (2008) Restructuring across Value Chains and Changes in Work and Employment: Case Study Evidence from the Clothing, Food, IT and Public Sector. Leuven: HIVA.
12. Frey, C., & Osborne, M. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin School. Available at [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf?link=mktw](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw) (Accessed 1.02.2021).
13. Gallie, D. (2007) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
14. George, A. L., & Bennett, A. (2005) Case studies and theory development in the social sciences. MIT Press.
15. Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475-502.
16. Holman, D., McClelland, C. (2011) *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*. walqing working paper 2011.3, Deliverable 4 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597. Manchester, May 2011.

17. Holtgrewe, U., Markova, E. L., & Ravn, J. E. (2015). A hard job is good to find: comparability, contextuality and stakeholder involvement in European job quality research. In *Hard Work in New Jobs* (pp. 11-32). Palgrave Macmillan, London.
18. Huws, U. (2017). Where did Online Platforms come from? The virtualization of work organisation and the new policy challenges it raises. in Meil, P. and Kirov, V. (Eds.) (2017) *Policy Implications of Virtual Work*. Basingstoke: Palgrave.
19. Illesy, M., Mako, C., Kirov, V. and Stoeva, S. (2007) Labour Relations, Collective Bargaining and Employee Voice in SMEs in Central and Eastern Europe. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Volume 13, Number 1: 95-113.
20. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
21. Kirov, V. (2001), La privatisation des entreprises bulgares: de la contrainte exogène à l'adaptation locale, in *Communisme*, N°64 : 143 – 166
22. Kirov, V. (2005 b) Restructurations industrielles en Bulgarie: Strategie des acteurs dans le contexte de l'integration Europeenne, in M. Alaluf et E. Krzeslo (eds.) *'Protection sociale et emploi. Regards croises sur la mondialisation en Europe et en Chine'*, Bruxelles : Editions de l'ULB, pp. 167 – 184.
23. Kirov, V. (2019) Bulgaria: collective bargaining eroding, but still existing. Collective bargaining in Europe: towards an endgame., in Mueller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (eds.). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I, Brussels: ETUI, 77-92.
24. Kornai, J. (2000). What the change of system from socialism to capitalism does and does not mean. *Journal of Economic Perspectives*, 14(1), 27-42.
25. Piasna A. and Drahoukoupil J. (2019) Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper 2019.12, Brussels, ETUI.

26. Piore, M, & Sabel, C (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York : Basic Books.
27. Prassl, J. and Risak, M. (2017). The Legal Protection of Crowdworkers - Four Avenues for workers' rights in the virtual realm. in Meil, P. and Kirov, V. (Eds.) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Basingstoke: Palgrave.
28. Royuela, V., López-Tamayo, J., Suriñach, J. (2008) The Institutional vs. the Academic Definition of the Quality of Work Life. What is the Focus of the European Commission? In *Social Indicators Research*, May 2008, Volume 86, Issue 3, pp 401–415.
29. Vallas, S. P. (1999). Rethinking post-Fordism: The meaning of workplace flexibility. *Sociological theory*, 17(1), 68-101

# НАУЧНИ ПРИНОСИ

1. Дисертационният труд обосновава необходимостта от и разработва **комплексен подход** при анализа на промените в труда и заетостта в България през т.нар. преход, фокусирайки се върху гъвкавостта и несигурността.
2. Аргументирано е **концептуализирането на гъвкавостта на труда**, на нейната специфика и типове, чрез използването като познавателен инструмент на качеството на труда.
3. Разкрита е спецификата и са идентифицирани основни периоди и актьори в развитието на **социологията на труда** в България за периода преди и след 1989 г. като е показано е, че едва през последните години, изследванията свързани с гъвкавостта на труда се интензифицират.
4. На основата на данни от организации от шивашката, хранително-вкусовата индустрия, ИТ секторът и публичният сектор са **разкрити проявите на цифровата** (вътрешна и външна) гъвкавост **и на функционалната** (вътрешна и външна) **гъвкавост**. Очертани са разликите във възприемането на гъвкавостта от работещите в традиционни индустриални (като ХВП) и нови сектори като ИКТ.
5. Разкрит е евристичният потенциал на обвързването на анализа на труда и заетостта с развитието на **специфичните форми** на регулация в България. Обоснован е изводът, че моделите на гъвкавост в изследваните местни компании са наложени от местните властови центрове на ГВС, част от които са станали тези компании. Разкрито е как „**слабата държава**“ и ниският институционален капацитет позволяват на компаниите да заобикалят или не спазват правилата.
6. Доказано е, че ако в случаите на реструктуриране на ГВС повечето последствия за работещите са положителни, това не е така при нискоквалифицираните работещи (или на работещите, заети в дейностите, не

изискващи специална квалификация) в услугите или строителството. Аргументиран е изводът, че в тези икономически дейности в България доминира **принудителната гъвкавост**, която е основно в интерес на работодателите.

7. Показано е, че въздействието на глобализацията върху пазара на труда в България се осъществява и чрез **пренос и „превод“** на форми на гъвкавост.

8. Обоснована е тезата, че в контекста на неспазването на правилата, възможностите за колективно действие на работещите са ограничени. Свидетелство за това са **ерозиращата през годините синдикализация** и слабото покритие на колективните трудови договори

9. Макар че според статистиката нетипичните форми на заетост са рядко използвани в България, дисертационният труд демонстрира, че налагането на гъвкавостта се случва и чрез неспазването на правилата, например с използването на **най-различни неформални форми**.

10. Идентифицирани са основни форми на гъвкавост в контекста на дигиталната трансформация. Разкрити са както **многобройните предимства на работа от разстояние** (главно по отношение съвместяването на работата с родителски ангажименти), така **редица недостатъци** на тази работа (като липса на социални контакти, неразбиране на характера на заниманията им работата им от страна на семейство и приятели; прекомерна натовареност; липса на гарантиран месечен доход и др.).

# СПИСЪК НА ПУБЛИКАЦИИТЕ

## ПО ТЕМАТА :

### Монография:

1. **Киров, В.**, Маркова, Е., Пейчева, Д. (2014) *Принудителна гъвкавост и несигурност на заетостта*, София, Издателство: Изток-Запад. (ISBN 978-619-152-546-1).

### Студии, статии и глави в сборници

1. Kahancová, M. & **Kirov, V.** (2021). **Shaping minimum wages in Central and Eastern Europe**. In I. Dingeldey, D. Grimshaw & T. Schulten (eds.), *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. Abingdon & New York: Routledge, pp 87–112. (ISBN 9781138392380)
2. **Kirov, V.** (2021). **Bulgarie : une condition salariale médiocre et hors de portée de l'action syndicale?** In P. Bouffartigue & J. Vandewattyne (eds.), *Facteurs en Europe. Le syndicalisme face à la libéralisation et aux mutations des activités postales. Belgique, Bulgarie, Espagne, France et Royaume-Uni*; Toulouse: Octares, pp. 145–162. (ISBN 978-2-36630-111-3)
3. Czarzasty, J. & **Kirov, V.** (2020). **Eroding collective bargaining in CEE countries as a counterproductive factor in the process of labour utilisation: The cases of Bulgaria and Poland**. In B. Woźniak-Jęchorek & M. Pilc (eds.), *Labour Market Institutions and Productivity*. Abingdon & New York: Routledge, pp. 284–308. (ISBN 9780367444280)
4. **Kirov, V.** (2019). **Bulgaria: collective bargaining eroding, but still existing**. In T. Mueller, K. Vandaele & J Waddington (eds.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*, Brussels: ETUI, pp. 77–92. (ISBN 978-2-87452-514-8)
5. **Kirov, V.** (2019). **Sociology of Work in Bulgaria**. in Stewart, P., Durand, J.-P., Richea, M. (Eds.) *The Palgrave Handbook of the Sociology of Work in Europe* (pp. 323-346). Palgrave Macmillan, Cham. (ISBN 978-3-319-93206-4)

6. Sørensen, O. H., **Kirov, V.** & Holtgrewe, U. (2018) “Social partners' levers: job quality and industrial relations in the waste sector in three small European countries”, *Industrial Relations Journal (IRJ)*, Volume 49, Issue 3, pp 242–258. (SJR Rank 1.61, Q 1). (ISSN:1468-2338)
7. Delteil, V. & **Kirov, V.** (2017) “Européanisation sociale versus déeuropéanisation sociale en Europe de l’Est: évidence de la Bulgarie et la Roumanie dans le domaine des relations professionnelles”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 72-4, pp. 787 – 807, (SJR Rank 0.386) (0034-379X)
8. Delteil, V., **Kirov, V.** (2016), **Revisiting the Transition: Labour Markets, Work and Industrial Relations in the New Europe**, in Delteil, V., Kirov, V. (eds.), (2016), *Labour and Social Transformations in Central and Eastern Europe: Europeanization and Beyond*, Abingdon, UK and New York, USA: Routledge, pp. 1-20. (ISBN 9781138927995)
9. Delteil, V., **Kirov, V.** (2016), **Building and Reshaping Social Dialogue in the CEECs: from Formal Europeanisation to New Dependencies and Contingencies in Bulgaria and Romania** in Delteil, V., Kirov, V. (eds.), (2016), *Labour and Social Transformations in Central and Eastern Europe: Europeanization and Beyond*, Abingdon, UK and New York, USA: Routledge, pp. 185 – 206. (ISBN 9781138927995)
10. **Kirov, V.** Markova, E., Peycheva, D. (2016), **Hybrid work organisation in the construction sector in Bulgaria: employees or sub-contractors?** *EMECON Employment and Economy and Central and Eastern Europe* ([http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1\\_2016/Kirov\\_et%20al\\_2016.pdf](http://www.emecon.eu/fileadmin/articles/1_2016/Kirov_et%20al_2016.pdf)). (ISSN 2191-7078)
11. **Kirov, V.** & Hohnen, P. (2015), “Trade unions strategies to address inclusion of vulnerable employees in ‘anchored’ services in Europe”, *International Journal of Manpower*, Vol. 36 No. 6, 2015, pp. 848-873 (Impact Factor: 1.237 (5 years), Q2) (ISSN 0143-7720)
12. **Kirov, V.** (2016), **Améliorer la qualité du travail dans les services en Europe : le rôle des clients**, *La Nouvelle Revue du Travail* (<https://nrt.revues.org/>), N 9, <https://nrt.revues.org/2934#entries> (ISSN 2263-8989)
13. **Kirov, V.**, (2016), **Bulgarie: Syndicalisme et tripartisme après la chute du communisme** in Andolfatto, D. & S. Contrepois (eds) (2016), *Syndicats et dialogue*

*social, les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, Peter Lang, (ISBN 978-2-87574-342-8)

14. Holtgrewe, U., **Kirov, V.**, Ramioul, M. (2015) *Introduction: New and Growing but Not Necessarily Better – Expanding Jobs in Europe*, in Holtgrewe, U., **Kirov, V.**, Ramioul, M. (eds.), *Hard Work in New Jobs. The Quality of Work and Life in European Growth Sectors*, Houndmills, Palgrave MacMillan, pp. 1-10. (ISBN 978-1-349-68997-2)
15. Jaehrling, K., Finnestrand, H., **Kirov, V.**, Torvatn, H. (2015), ‘**The (In)Visible Third Party: De- and Re-regulation of Working Conditions through Public Procurement**’, in Holtgrewe, U., Kirov, V., Ramioul, M. (eds.), “Hard Work in New Jobs. The Quality of Work and Life in European Growth Sectors”, Houndmills, Palgrave MacMillan, pp. 130 – 150. (ISBN 978-1-349-68997-2)
16. **Kirov, V.** (2015), ‘**Can Social Partners Improve the Quality of Work in Low-Wage Work in Europe?**’ in Holtgrewe, U., Kirov, V., Ramioul, M. (eds.), “Hard Work in New Jobs. The Quality of Work and Life in European Growth Sectors”, Houndmills, Palgrave MacMillan, pp. 114 – 129. (ISBN 978-1-349-68997-2)
17. **Kirov, V.** (2015), **The Europeanisation of the Bulgarian trade union movement: achievements and challenges**, in C. Landgraf, H. Pleines (eds) *Europeanization of Trade Unions in EU member states of the Eastern Enlargement*, Hannover, Ibidem Verlag, pp. 161 – 180. (ISBN 9783838207346)
18. **Kirov, V.** (2015) **The Integration of the Bulgarian Trade Union Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) into European Union (EU) Governance Structures**, in C. Landgraf, H. Pleines (eds): *Europeanization of Trade Unions in EU member states of the Eastern Enlargement*, Ibidem Verlag, Hannover, pp. 217 – 236. (ISBN 9783838207346)
19. **Киров, В** (2015) **Връзката между пазара на труда и професионалното обучение в България**. В: Стоилова, Р., К. Петкова, С. Колева (съст.) *Знанието като ценност, познанието като призвание*, София: Изток- Запад, стр. 209 - 222 (ISBN 9786191526116)
20. **Киров, В., Маркова, Е, Пейчева, Д.** (2013), **Изследване чрез действие: пример за адаптиране и прилагане на активно социологическо изследване в България**, *Социологически проблеми*, 45 (1-2): 67 – 90. (ISSN 0324-1572).



21. **Kirov, V. (2013), Introduction: Addressing quality of work in Europe** in Kirov, V. (Ed.), *Addressing quality of work in Europe*, Sofia, Ciela, 2013, pp. 5-26. (ISBN 9789542813736)
22. **Kirov, V. (2012) Restructuring of Global Value Chains in the New Member States Economies - the impact on flexibility**, in Petraki, G., (ed.) *Global Change in Work Organisation*, Gutenberg, Athens, pp 135-153 (in Greek) (ISBN 978-960-01-1450-8).
23. **Kirov, V., Van den Berge, J. (2012) Conditions de travail dans le secteur des déchets en Europe et implications pour les orientations de la politique syndicale**, *Journal international de recherche syndicale*, Vol. 4 No 2, 2012, pp. 197 – 214 (in English, French and Spanish). (ISSN 2076-9849).