

Вх. № 457/20.09.2021

РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д.ик.н. Желю Дечев Владимиров, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, научна специалност: 3.7. „Администрация и управление“

На: дисертационния труд на доц. д-р Васил Киров на тема: „Гъвкавост и несигурност. Социологически анализ на труда и заетостта в България 1989 - 2019“ за придобиване на научна степен „доктор на науките“, Професионално направление 3.1. „Социология, антропология и науки за културата“ (научна специалност „Социология“)

Основание за рецензията: заповед на Директора на ИФС РД 09-348/27.07.2021 г. за член на жури.

1. Информация за дисертанта

Васил Николаев Киров е завършил специалност „Социология“ и специалност „Икономика“ в Софийския университет „Св. Климент Охридски“ през 1994 г., след което през 1995 завършва магистърска степен по управление на заетостта и социално развитие на предприятието в Института по политически науки в Париж. През 2000 г. защитава докторска дисертация в Института по социология на тема „Приватизация на предприятията в България“, а през 2002 г. получава докторска степен на същата тема и от Института по политически науки в Париж.

От 1998 до 1999 г. е изследовател в Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ, а от 2002 година работи като асоцииран изследовател в Социологическата лаборатория за промяната на институциите към Националния център за научни изследвания в Париж (LSCI, CNRS). От 2000 г. досега работи в Института по философия и социология или ИИОЗ към БАН, като през 2012 година придобива академичната длъжност „доцент“. През 2012-2014 година е старши изследовател по програмата Мари-Кюри в университета Paris-Saclay. От 2012 г. досега е и асоцииран изследовател към Европейския синдикален институт.

Чел е курсове по Въведение в социологията, Индустиални отношения, Организационна диагностика и еволюция на предприятията в Централна и Източна Европа в бакалавърски и магистърски програми на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“; Collège universitaire de Sciences Po à Dijon; Софийския университет „Св. Климент Охридски“; Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers (ENSAM) – Cluny. Бил е ръководител и рецензент на дипломанти, на един пост-докторант и на трима докторанти. Работил е като експерт за много институции и организации в България и чужбина. Участвал е в над 40 международни, национални и финансирани от други организации проекти.

Ползва отлично английски, френски и руски езици. Член е на редколегията на списание „Work, Organisation, Labour and Globalisation“, „European Journal of Workplace Innovation“ и кореспондент на списание „Les mondes du travail“ от 2006 г. Членува в Българската социологическа асоциация, Международната асоциация на социолозите франкофони и Международната социологическа асоциация.

Според комисията за проверка на документите на кандидата документите отговарят на изискванията на ЗРАС на Република България, на Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в БАН и на Правилника на ИФС към БАН за условията и реда за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности.

Справката на ИФС към БАН показва, че кандидатът изпълнява минималните изисквания за „доктор на науките“, като събира 120 от необходимите 100 точки.

2. Обща характеристика на представения дисертационен труд

Представената за конкурса дисертацията се състои от увод, шест глави, заключение, приложения и библиография в обем от 321 страници, а без библиографията и приложенията – от 291 страници. Дисертацията съдържа 6 фигури и 22 таблици. В цитираната библиография са посочени 233 източника, от които 52 на български и останалите на латиница.

В увода накратко се разглежда социално-икономическата промяна на българското общество след 1989 година и изследванията върху нея, като се отбелязва, че сферата на труда и заетостта е negliжирана. Това определя и *актуалността* на предлагания труд. Представени са различните измерения на гъвкавостта, а така също е дефинирано и понятието „качество на труда“ като инструмент за анализ на гъвкавостта. Обект на изследване в дисертацията са „промените в труда и заетостта в България през прехода“ (с. 16), а предметът на изследване се отнася до проявленията на *гъвкавостта и несигурността* (с. 24). Целта на дисертационния труд е формулирана като анализ на „специфичното развитието на гъвкавостта на труда и на заетостта в България по време на посткомунистическия период“.

Реализирането на тази цел е конкретизирано в пет задачи. Защищаваната в дисертационния труд теза е, че *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*. Тяхното проявление обаче 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*“ (с. 23). Изследването се базира на данни предимно от дълбочинни интервюта и сравнителен анализ на случаи, но са използвани и количествени методи. По-голямата част от тези данни са събирани като част от европейски изследователски проекти (такива като SMALL, WORKS и WALQING), в които участва и България.

Ограниченията на дисертационния труд се отнасят до ограниченията на самите качествени методи, различните периоди, през които са провеждани теренните изследвания и ограничения брой анализирани икономически сектори.

3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати

В **първа глава** на дисертационния труд са дефинирани основните понятия и изследователската рамка за изучаване гъвкавостта на труда и несигурността. Разкрити са проявленията на гъвкавостта - такива като цифрова или функционална; външна или вътрешна (Табл. 1, с. 34); принудителна или благоприятна за работещите. Очертани са промените в нормативната рамка (главно в Кодекса на труда), позволяващи развитието на гъвкавите форми на труд под формата на гъвкави договори и гъвкаво работно време. В същото време са отчетени многобройни нарушения на трудовото законодателство като белег на слаби контролни институции, слаби синдикати или „слаба държава“. Разгледани са стратегии на работодателите за намаляване разходите на труд и постигане на повече гъвкавост на пазара на труда.

Анализирана е концепцията за „качеството на труда“ с неговите вътрешни (на работното място) и външни (на заетостта) измерения (Табл. 2, с. 52-53). Характеристиките на различните типове организация на труда и тяхното разпространение са представени в Табл. 3 (с. 55) и Табл. 4 (с. 56-57). Направен е извода, че в България и другите източно-европейски страни традиционните (тейлъристки) форми на организация на труда са все още силно разпространени.

Втора глава представя присъствието на проблематиката за гъвкавостта в социологията на труда в България за периода 1945-1989 година и след това. Проследено

е институционализирането на социологията като наука в рамките на марксистката идеология, както и различните проучвания в периода преди 1989 г. (с. 71-72). Показано е, че след 1989 г. социолозите получават академична свобода, но стават силно зависими от външни ресурси за своите изследвания. В този контекст вниманието към труда и заетостта намалява за сметка на нови проблеми като приватизацията, трансферът на управленски модели и политическите ориентации. Социологията на труда се развива предимно в рамките на икономическата социология с акцент върху такива теми като пазарът на труда, неформалната икономика, развитието на синдикатите и др. Едва по-късно гъвкавите форми на труд и нетипичната заетост са изследвани от автора на дисертацията (Kirov et al. 2014, 2016).

Развитието на регулациите на труда и индустриалните отношения в България е анализирано в **трета глава**. Основните характеристики на колективното договаряне, синдикалната плътност и плътността на работодателските организации в България са дадени в Табл. 5 (с. 92). Изтъкнато е развитието на дуалното представителство на работниците и служителите в предприятията. Подробно са описани елементите на колективното трудово договаряне и тяхното проявление в България – такива като ниво и обхват; дълбочина; степен на контрол; главни актьори и подготовка на проекти за трудови договори. Най-важното ниво на договаряне остава фирменото, докато няма сключени национални колективни трудови договори (КТД). Броят на КТД за периода 2010-2018 г. и тенденцията за тяхното намаляване са дадени в Табл. 7 (с. 115). Посочено е разширяването на обхвата на КТД с включване на информация и консултации по определени въпроси (Табл. 8, с. 122). Очертано е развитието на главните синдикални организации (КНСБ и КТ „Подкрепа“), тенденцията за спад в броя на техните членове (Табл. 6, с. 96), както и причините за това (с. 98).

Направен е изводът, че колективното трудово договаряне в България ерозира, което се изразява в намаляващото синдикално членство, слабостта на синдикатите и негативното отношение на работодателите към колективното договаряне.

Обект на изследване в **четвърта глава** е интеграцията на българските компании в глобалната икономика и последиците за организацията на труда в тях. Анализирани са няколко случая на компании, които илюстрират промяната, свързана с гъвкавостта и организацията на труда (6 случая в България с над 90 дълбочинни интервюта в сравнителен план с подобни случаи в Унгария). Изследвани са предприятия от шивашката и хранително-вкусовата промишленост, информационните технологии и организации от публичния сектор.

Резултатите от анализа на данните за Агенцията по заетостта показват, че гъвкавостта на заетостта не е засегната, но се увеличава гъвкавостта на труда (с. 144-145). Работата на непълнен работен ден не е много разпространена и в компаниите от частния сектор в България и Унгария, което се потвърждава и от статистическите данни (Табл. 9 и 10, с. 147). За разлика от публичните организации, в ИТ сектора се наблюдават модели на цифрова гъвкавост (споразумения за гъвкаво работно време, сумарно изчисляване на работното време, годишно отчитане на работните часове), които са предимно неформални. Организационната/функционална гъвкавост е характерна също за частния сектор и в много по-малка степен за обществените. Двете основни форми на гъвкавост в традиционните индустрии като шивашка и хранително-вкусова са работа през уикенда и извънредния труд през т.н. „силен сезон“.

Разкрити са някои устойчиви тенденции като стандартизиране и оптимизиране на функциите, работа в екип, работа по много задачи и възможности за обучение, предимно в частните компании от високотехнологичните сектори като ИКТ (с. 171-177). Подизпълнителство и аутсорсингът се наблюдават както в традиционните (ХВП), така и в новите индустрии.

Отчетено е, че комбинирането на различни инструменти на гъвкавост се среща предимно във филиали на мултинационални компании (с. 178). Направен е извода, че включването в глобалните вериги на стойността до 2010-2011 година не води до значителна гъвкавост на работното време с изключение на компании от ИТ сектора. В същото време синдикатите не са добре подготвени за предизвикателствата на реструктурирането и въвеждането на гъвкавост.

В **пета глава** се изследва нископлатения и уязвим труд в условията на принудителна гъвкавост и несигурност. Данните са от пет изследвания на случаи в две организации от сметосъбирането, три в строителството (Табл. 11, с. 189) и две изследвания на случаи на социопрофесионални групи (метачи и сметосъбирачи и строители). Анализът разкрива, че в тези икономически дейности в България доминира принудителната гъвкавост (форми на гъвкавост, които не са по желание на работника), която е основно в интерес на работодателите (с. 183). По думите на автора „гъвкавите форми на заетост са мярка за прехвърляне на икономическия риск от работодателя върху работника...“ (с. 192). Наред със слабите или отсъстващи синдикати, липсата на адекватна социална политика, на възможности за развитие на умения и за изразяване гласа на работещите допълнително влошава качеството на труда в тези сектори.

В анализиранияте сектори условията на труд са тежки, а свободата (автономията) за вземане на решение на нискоквалифицирания персонал е ограничена. Разкрита е специфичната роля на екипите (бригадите) специално в строителството; гъвкавостта на работното време в сметосъбирането (съобразено с температурите и сезона); недостатъчно модерните технологии и причините за това; рисковете за здравето на заетите в тези сектори; наличието на взаимна подкрепа между работниците и между тях и мениджмънта и др. На тази основа е направен извода, че гъвкавостта в организацията на труда отчасти може да бъде благоприятна за работещите, докато договорната гъвкавост е изключително неблагоприятна (с. 231).

Обект на изследване в **глава шеста** е гъвкавостта на заетите чрез онлайн платформи и свързаните с дигитализацията предизвикателства пред политиките на пазара на труда. Тази форма на заетост е проява на нарастващите „нестандартни“ (и неформални) форми на заетост във все повече дигитализиращата се икономика (с. 246).

Степента на работа в интернет платформи в пет страни от ЦИЕ е представена в Табл. 15 (с. 251). Данните за България показват, че едва 4.4% от хората са работили някога през онлайн платформи. Очертани са противоречивите последици от работата чрез тези платформи – възможност за получаване на допълнителни доходи, но и фрагментация на заетостта.

На основата на авторско качествено и количествено изследване върху висококвалифициран труд в областта на ИКТ са разкрити проблеми, свързани с баланса труд-личен живот при работа в онлайн платформи (с. 252), а така също и наличието на сенчести практики сред работещите по този начин. Тези практики включват работа без договор, не плащане на данъци и дори на социални осигуровки (с. 258-259). В същото време са показани и много предимства на работата от разстояние, главно по отношение съвместяването на работата с родителски ангажименти (Табл. 18, с. 264-265). Сред недостатъците на тази работа се очертава липсата на социални контакти, неразбирането на характера на работата от страна на семейство и приятели; прекомерна натовареност; липса на гарантиран месечен доход и др. (Табл. 20, с. 267). Потвърдени са и няколко хипотези, разкриващи значима връзка между пола и удовлетвореността от този тип работа; между възрастта на детето и удовлетвореността на родителя от постигнатия баланс работа-личен живот; между продължителността на работата от разстояние и удовлетвореността от постигнатия баланс работа – личен живот.

Направен е изводът, че наред с негативните последици работата през онлайн платформи има и благоприятни последици за лица с висококвалифициран труд от сферата на ИКТ (с. 273). Отчетено е, че съвременните регулации в областта на труда и социалното осигуряване не са подготвени да се справят с предизвикателствата на дигиталният труд (с. 275-276).

В **Заклучението** са обобщени резултатите от анализа и са направени съответните изводи. Очертани са и няколко полета за бъдеща социологическа работа в тази област като влиянието на дигитализацията върху заетостта; адаптирането на труда за по-възрастните хора (с. 290); ефектите от т.нар. „позеленяване“ на икономиките; развитието и спецификата на българския капитализъм.

4. Оценка на научните и научно-приложни приноси

На основата на получените резултати дисертантът е формулирал десет приноса, които са негово лично постижение. Сред по-важните могат да се посочат следните: (1) Аргументирана концептуализация на гъвкавостта на труда и нейните видове; (2) Разкриване на проявите на цифровата (вътрешна и външна) гъвкавост и на функционалната (вътрешна и външна) гъвкавост; (3) Очертаване на разликите във възприемането на гъвкавостта от работещите в традиционни и нови индустрии; (4) Обвързване на анализа на труда и заетостта със специфичните форми на регулация в България; (5) Неспазването на правилата в условията на слаби институции като форма за налагане на гъвкавост; (6) Доказателството, че ако във високотехнологичните сектори гъвкавостта има повече положителни последици за работещите, то в секторите с нискоквалифициран труд доминира принудителната гъвкавост в интерес на работодателите; (7) Ерозиращата през годините синдикализация и слабото покритие на колективните трудови договори; (8) Разкриването на редица предимства на работата от разстояние (главно по отношение съвместяването на работата с родителски ангажименти), както и определени недостатъци на тази работа (като липсата на социални контакти и др.).

5. Оценка на публикациите по дисертацията

Публикационната активност на Васил Киров е значителна. Кандидатът има 60 публикации (общо монографии и статии), от които 15 са индексирани в Scopus със Scopus h-индекс – 3. Общият брой цитирания според Google Scholar е над 400.

Публикациите по темата на дисертацията са 24, сред които: 1 монография, 2 студии на български език и 21 статии и студии на латиница (5 на френски и другите на английски); 10 от тези публикации са самостоятелни, а останалите в съавторство. По-голямата част от дисертацията е апробирана в тези публикации.

6. Оценка на автореферата

Авторефератът е в обем от 49 страници, разкрива основните моменти от дисертационния труд в синтезиран вид и като такъв отговаря на изискванията.

7. Критични бележки, препоръки и въпроси

Към критичните бележки бих отнесъл следните. В първа глава се говори за модел на изследването, който обаче не е визуализиран. Подобна визуализация би допринесла за по-добро разбиране на обвързаността на получените резултати.

Част от предложените приноси на автора се прекриват с направените преди това изводи в заключението.

В т. 3 на глава първа не е ясно защо се прави сравнение с Румъния като „слаба държава“ и какво допринася това за изясняване на процесите, свързани с гъвкавостта и несигурността.

В дисертационният труд има някои *технически пропуски* (например бележката под линия 77 повтаря дословно казаното в текста по-горе; бележките под линия 127 и 129 са почти еднакви и други подобни), които обаче са незначителни. Бих препоръчал издаването на дисертационния труд като монография, но задължително след добра редакторска и коректорска проверка.

8. Заключение

Независимо от направените бележки, представената дисертация е един изключително сериозен и значим труд, дело на над 20 годишна работа на доц. Васил Киров. Извършен е обемен преглед на водещи публикации на чуждестранни и български автори по темата. Демонстрирано е много добро познаване на изследваната проблематика, акуратност в представянето на теоретичните подходи, коректност при позоваването на използваните източници. Предложен е комплексен подход за анализ на промените в труда и заетостта в България през т. нар. преход с фокус върху гъвкавостта и несигурността. Този подход е апробиран на основата на няколко теренни изследвания с участието на автора, а така също на базата на множество статистически данни и данни от други изследвания. Получените резултати са изключително актуални и добавят стойност към наличното знание по темата. Те разкриват една реалистична картина на гъвкавостта на труда и заетостта в страната ни и предлагат подходяща рамка за тяхното обяснение и разбиране. Направените приноси са лично дело на автора. С този дисертационен труд доц. Васил Киров демонстрира значими качества на водещ изследовател в областта и допринася съществено за нейното развитие.

Всичко това ми дава основание да предложа на уважаемото научно жури да присъди на Васил Николаев Киров научната степен „доктор на социологическите науки“ по професионално направление 3.1 „Социология, антропология и науки за културата“ (шифър 05.11.01 - Социология) ”.

20.09.2021
София

Проф. д.ик.н. Желю Владимиров