

Вх. № 492/8.10.2021

## Становище

за дисертационния труд на доц. д-р Васил Киров на тема:

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

**за присъждане на научна степен “доктор на науките” по професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата**

от

доц. д-р Петя Славова, катедра Социология, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, член на научно жури за присъждане на научна степен „Доктор на науките“, назначено със Заповед на Директора на Института по философия и социология при БАН № РД-09-348/ 27.07.2021 г.

Представената кандидатура за присъждане на научната степен „доктор на науките“ на доц. Д-р Васил Киров отговаря на минималните национални изисквания, така както те са нормативно регламентирани към момента. Дисертационното изследване е в общ обем от 321 страници и се състои от шест глави, увод и заключение, в които последователно са представени теоретичната рамка, понятия от която се използват в различните части на дисертацията (първа глава), преглед на развитието на дисциплината Социология на труда в България и позициониране на дисертацията спрямо така описаното наследство (втора глава), развитието на индустриалните отношения в страната (трета глава), ефекта върху труда от въвеждането на гъвкави форми на труд в резултат от глобализацията (четвърта глава), ефекта от въвеждането на гъвкави форми на труд върху качеството на труда (пета глава). В последната глава е разгледан проблемът за връзката между дигитализация, гъвкавост и качество на труда върху примера на он-лайн платформите (шеста глава). Дисертацията не се вписва в жанра на класическото монографично изследване, работещо с единен корпус от данни и с единна методология, а представлява по-скоро „пъзел“ от взаимосвързани глави, ориентирани около проблема за гъвкавостта. Анализът в различните глави е базиран на различни емпирични източници, разработвани в рамките на няколко последователни сравнителни международни проекти, в които доц. Киров е участвал като водещ изследовател.

Няма как да не се съгласим с констатацията, изложена в дисертацията, че през последните 30 години изследванията на труда и заетостта са твърде малко на брой в България, нещо повече – самата тема се negliжира по различни причини (стр. 10, 14). В

този смисъл, настоящата дисертация и придружаващите я публикации са не само принос към развитието на това все по-трудно достъпно като терен, непознато и забравено поле, но предлага успешен опит за осмислянето на основните разделителни линии, които чертаят пътя на труда в България през целия преходен период. В този смисъл, дисертационният труд е приносен, защото допринася за обогатяване на полето на социология на труда в България. Рискът от загуба на фокус при една такава мащабна изследователска задача – да се изследват трансформациите в труда през последните 30 години - е много голям. В дисертацията този риск се контролира успешно чрез систематичното фокусиране от различни гледни точки (дигитализация, глобализация и т.н.) върху проблема за гъвкавостта и сигурността на труда. С други думи, историята на труда от последните тридесет години е анализирана като история на проникване и завладяване на труда едновременно от гъвкавост и несигурност в различните техни измерения - както организационно (цифрова, функционална гъвкавост), така и властово (принудителна и желана гъвкавост). В допълнение, гъвкавостта и несигурността се анализират през призмата на качеството на труда, т.е. търси се измерител и за анализ на ефектите от гъвкавостта, които резултират върху труда с различно качество и по различен начин.

Наред с изброените приносни моменти, някои елементи от дисертационния текст могат да бъдат подложени на дискусия. Тук ще спомена само три от тях, които смятам за най-важни, както и някои по-скоро технически бележки. Първият дискуссионен момент е свързан именно с избрания фокус – гъвкавостта на труда, през призмата на който се анализират трансформациите в труда през последните 30 години. Така подбрания фокус действително е оригинален и нов, толкова доколкото не е бил обект на изследване, но липсва аргументация, защо точно гъвкавостта представлява онзи специфичен „лакмус“, чрез който си струва да разкажем „трансформациите на труда в условията на 30 години постсоциалистически трансформации“. Защо например това да не се направи през призмата на трансформациите на професионалните умения, изисквани и прилагани в труда, или пък чрез проблема за загубата и (не)изграждане на идентичност в и чрез труда? Задавайки този въпрос, ни най-малко не критикувам избрания изследователски фокус, нито пък го поставям под въпрос. Обръщам внимание само върху необходимостта от допълнителното му проблематизиране и аргументирането му като „ключ за разбиране на постсоциалистическите трансформации в труда“. Подобна аргументация само би задълбочила приносните моменти в дисертацията.

Задаването на този въпрос всъщност препраща и към необходимост от проблематизация и на самата теза на дисертацията, която представлява, от моя гледна точка, втори дискуссионен момент. Тезата е заявена като: **„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 постоянно, както от нормите и прилагането им от страна на държавата и на социалните партньори, така от особеностите и контекстите на отделните сектори и групи работна сила в тях.“** (стр. 23 и 282). Историческият преглед на изследванията на труда през социализма направен във Втора глава ясно показва, че въпросът за гъвкавостта изобщо не стои нито като изследователска задача, нито като управленска практика през периода на социализма, заради ограниченията на плановото стопанство и задължението на социалистическия гражданин да е трудов гражданин. Същевременно е ясно, че гъвкавостта е характерна черта на труда в капиталистическите икономики и тя започва да нараства от средата на 70-те с навлизането на пост-фордистките дерегулации и пространствените дислокации на нискоквалифицирани и замърсяващи производства (стр.20). Ако следваме Пиоре и Забел (1984), разбираме, че гъвкавостта на труда е характерна и за пред-военния период и най-малко характерна за 50-те и 60-те години. Имайки предвид тези две предпоставки, на които стъпва дисертацията, как е възможно да твърдим, че гъвкавостта нараства през изследвания период? Не е ли това твърдение вече „отворена врата“ - очевидност, а не теза? Би ли могло да няма гъвкавост на труда в контекста на така протеклите постсоциалистически трансформации на труда? От моя гледна точка, истинската теза на дисертацията, при това защитена с данни, но несистематично изказана именно като теза е, че избраните мениджърски модели на гъвкавост, наложени в организациите в контекста на приватизация, глобализация и дигитализация добиват плътност и придобиват реалност по четири начина в Българския постсоциалистически контекст - чрез принуда (принудителна гъвкавост), чрез ад-хок договорености между отделни служители и мениджмънта, като неформална гъвкавост, постигната чрез различни форми на неспазване на законодателството и при пълно отсъстваща или слаба организирана колективна защита (слаби индустриални отношения). Дисертацията изобилства с примери и анализ, подчертаващи именно тези четири форми на пост-социалистическата гъвкавост, и чрез тях тя става наистина приносна и много важна, но вместо да ги изведе като специфична теза, тя се „плъзга“ по вълната на типологичния анализ, разглеждащ гъвкавостта като комбинации от числови и функционални характеристики – резултат от

специфичен управленски подход. В този смисъл критичната ми бележка е вероятно по-скоро насочена към формулировката на самата теза, а не толкова към съдържателния анализ в дисертацията. И все пак, би било любопитно например да разберем как организациите, въвеждащи различни типове гъвкавост според типологичния модел, изложен в теоретичния модел се отнасят към изявените като специфични за постсоциализма четири черти на гъвкавостта, т.е. как една компания привилегироваща функционалната гъвкавост, изискваща мулти-скилинг и мулти-таскинг от иначе сигурно заетите си служители се отнася към неформалните индивидуални договорености или пък към откритото неспазване на законодателството? Какво ни казват за труда подобни комбинации от гъвкавост?

Последната дискуссионна бележка, която бих отправила е свързана с необходимостта от допълнителен анализ и проблематизация на тези четири изявени специфики, чрез които гъвкавостта става реалност в България. На много места в анализа се твърди, че гъвкавостта на работното време или съчетаването на работа от дома и офиса, както и приложението на различни по сложност знания и умения се възприема позитивно от служителите. Позитивното отношение към гъвкавостта не прикрива ли всъщност отнемането на автономия и загубата на свобода от страна на служителя или работника, ако тези форми на гъвкавост са договорени индивидуално, ако те са в нарушение на законодателството, ако те се използват като инструменти за оказване на бъдещ натиск върху служителите и работниците за повече и повече труд и създават зависимости? С други думи как си взаимодействат гъвкавостта в труда и свободата в труда?

Освен тези три дискуссионни бележки, свързани с: (1) необходимостта от допълнително обяснение на проблема за гъвкавостта като привилегирован фокус, чрез който обясняваме трансформациите в труда, (2) с формулировката на тезата, и с (3), от моя гледна точка, есенциалисткия и безкритичен анализ на оценката на служителите и работниците към различните форми на гъвкавост, бих добавила още няколко по-скоро технически бележки.

На някои места в дисертацията се използват генерализиращи понятия като например „българските компании“ (стр.23). Същевременно, авторът посочва, че всъщност собствеността върху компаниите е ключово важна за разбирането на проблема за гъвкавостта (стр.26). Какво означава в този случай „български компании“ – такива, които работят в България или такива, създадени от собственици на капитала – български граждани?

В глава трета, посветена на индустриалните отношения и колективното договаряне липсва центриране на анализа около проблема за качеството на труда като специфичен измерител за приложението на гъвкавостта и ефектите от нея. Анализът в главата засяга предимно нормативно-фактическата обстановка, но не се прави анализ например на подбрани конкретни КТД, за да се види за какво се договарят синдикати и работодател и как това има отношение към гъвкавостта и към качеството на труда. Едва на стр. 160 се казва, че „...синдикатите не са добре подготвени да отговорят на ... последвалото въвеждане на гъвкавост.“, както и че КТД се фокусират основно до социалните придобивки, а проблемът за организацията на труда отсъства.

Отбелязаните дискуссионни моменти по никой начин не оспорват приносните моменти в дисертацията, напротив – имат за цел да ги доизяснят и подчертаят.

В заключение, подкрепям и гласувам положително за присъждането на научната степен доктор на науките по професионално направление 3.1. Социология, антропология и науки за културата на доц. д-р Васил Киров.

Петя Славова