

## РЕЗЮМЕТА НА ПУБЛИКАЦИИ

на доц. дсн Васил Киров, представени за участие в конкурс за заемане на академична длъжност „професор” по специалност „Социология (”Дигитална трансформация и бъдещето на труда)“, за нуждите на секция „Общество на знанието: образование, наука и иновации“ на ИФС-БАН - София, обнародван в „Държавен вестник “, брой 57 от 22.VII.2022 г.

доц. дсн Васил Николаев Киров

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9004-1604>

### Монография:

**Киров, В. (2022) *Дигиталната трансформация и бъдещето на труда. Глобални тенденции. Локални последици*. София. Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.**  
(ISBN 978-954-07-5469-7)

Какво представлява дигиталната трансформация? И дали тя е технологична революция или не? И какво точно представлява технологичната революция? Днес в научната литература мненията са разделени. Дигиталната трансформация или дигитализацията се разглежда или като „революционен процес“, преобразуващ обществата, или като „еволюционен“ процес, процес на постепенна промяна. Макар че този дебат още е отворен, и двата възгледа носят определени идеи как трябва да се анализира промяната и какво трябва да се прави, за да се адаптират обществата, компаниите и индивидите към нея. Дигиталната трансформация или дигитализацията е прилагане или увеличаване на използването на цифрови технологии от организациите, индустриите, регионите и държавите. „Дигиталната революция“, която често се означава като Четвърта индустриална революция, се определя като „общо ускоряване на темповете на технически промени в икономиката, задвижвани от масово разширяване на капацитета ни да съхраняваме, обработваме и обменяме информация с помощта на електронни устройства“ (Eurofound, 2018b:1). Трансформирайки социалната организация на икономическата дейност, тази дигитализация въздейства на работните места, но и

отвъд тях, например на системите за придобиване на умения, за набиране на данъци и за предоставяне на социални услуги. Всъщност този процес се основава на т.нар. микрообработка (micro-processing), чието въвеждане и разпространение през 70-те години е обявено от някои изследователи по това време като Трета индустриална революция (Jenkins & Sherman, 1979). И макар че дигиталната трансформация не е нова сама по себе си, новото през последните няколко години е скоростта и обхватът на технологичната промяна и трансформационният ѝ потенциал (Meil & Kirov, 2017; Katz et al., 2014). Това общо ускоряване на темповете на технологични промени в икономиката се дължи на огромно разширяване на капацитета за съхранение, обработка и комуникация на информация с помощта на електронни устройства. Новите разработки в роботиката (коботите), интернет на нещата, 3D принтирането, но също и в областта на големите данни, машинното обучение и изкуствения интелект, както и възможните комбинации от всички тези технологии, се считат за мощни двигатели за промени в условията на живот, на труд и на мобилност.

Прегледът на обширната литература за бъдещето на труда обаче показва не само че не съществува съгласие по отношение на характера на промените, но нещо повече: очевидно е, че има спешна нужда от подобряване на доказателствената база за действителните ефекти на дигитализацията върху труда и заетостта (Hunt et al., 2019), като особена слабост е оскъдността на подходящи данни (OECD, 2018a). В този смисъл, целта на настоящата монография е да запълни тази празнина по отношение на България.

Основната предпоставка на анализа ни, в духа на работата ни по проект BEYOND 4.0, е, че технологиите, включително дигиталната технология не е детерминистична, а социално договорена от ключови участници на различни нива: фирми, сектори, регион, национално ниво и ЕС. Този процес на дигитална трансформация включва две основни проявления или организационни модела: Индустрията 4.0 (Industrie 4.0) и платформизацията. Появата им и първоначалните им разрушителни последици са от основно значение за разбиране на въздействието на дигиталната трансформация. В голяма степен обаче последиците от тези две проявления на дигиталната трансформация все още са хипотетични и/или спекулативни. Те най-често са основани на иконометрично моделиране и предписани стойности (Dunlop, 2016). Например противно на доминиращия дискурс за огромни загуби на работни места, точно преди началото на пандемията от Ковид-19 много пазари на труда в Европа отчитаха

рекордни нива на заетост. Освен това стандартното трудово правоотношение с постоянна работа на пълен работен ден за един работодател все още е доминиращо, въпреки че нестандартната заетост, включваща непълно работно време, временна или самостоятелна заетост, постепенно се е увеличава (Eurofound, 2018).

В тази връзка е важно не само да се изследват и анализират процесите на глобално ниво, но и да се изясни какво се случва в национален контекст. Това е и целта на тази книга. Предложеният анализ съдържа и определени ограничения. Най-напред това е ограничението, свързано с методите на изследване. Илюстрациите за това, което се случва в България, са на базата на отделни случаи – например изследването на една предприемаческа екосистема, на една професия, на определена категория заети и т.н., като при тези изследвания са използвани разнообразни методи. От една страна, качествени методи, даващи възможност да анализираме процесите, които разглеждаме в дълбочина, и да открием тенденции и нюанси. От друга страна, количествени изследвания, които позволяват формулирането на по-категорични обобщения и представителност на резултатите.

Книгата включва увод, три глави и заключение. Първата глава е посветена на Индустрията 4.0. Тя е подготвена на базата на два примера. Първият пример е за предприемаческата екосистема в областта на информационните и комуникационните технологии в София. Другият е илюстрация на базата на изследване на очакваното въздействие на изкуствения интелект върху творческите професии. Втората глава е посветена на платформената икономика. В началото е направен преглед на онлайн платформите, опериращи в България или ангажиращи лица от страната. След това е разгледан пример за платформения труд на висококвалифицирани специалисти от сектора на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). Последната илюстрация е на доставчиците на храна, като пример за нискоквалифициран труд. Третата глава разглежда работата от къщи като важен елемент от развитието на труда в условията на дигитализацията на базата на данни от актуални изследвания. В заключението се прави преглед на определени политики и са изведени препоръки към заинтересованите страни в България.

**Студии, статии и глави в колективни монографии в специализирани научни издания**

1. Kornelakis A, **Kirov, V.** and Thill, P. (2022) **The digitalisation of service work: A comparative study of restructuring of the banking sector in the United Kingdom and Luxembourg.** *European Journal of Industrial Relations*. 28 (3): 253-272, First Published January 18, 2022.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801211056829>  
(ISSN: 0959-6801), (Q1)

Статията сравнява процеса на дигитализация и резултатите от реструктурирането на труда на основата на примера на две банки от Обединеното кралство и Люксембург. Банковите сектори и в двете държави са изправени пред предизвикателството на дигитализацията като например онлайн и мобилното банкиране, натиска от страна на финтех компаниите и на големите интернет компании, както и от автоматизацията на бек-офис операциите и аутсорсинга на дейности. Въпреки това пътищата за приспособяване в двете държави се различават. В Люксембург е налице приспособяване чрез ограничени съкращения и засилено обучение и преквалификация; в Обединеното кралство обаче основните резултати са свързани със съкращаване на клонове и прехвърляне на работни места в други държави. Тези отлики в подходите се обясняват с различията в институционалната подкрепа за институциите за колективно изразяване на мнение, както и с ролята на държавата. Така институциите и участници в трудовите правоотношения следват различни пътища за приспособяване към дигитализацията. В този смисъл въздействието на технологиите върху труда не е нито детерминистично, нито еднопосочно.

2. **Kirov, V.**; Malamin, B. (2022) *Are Translators Afraid of Artificial Intelligence?*. *Societies*, 12, 70. <https://doi.org/10.3390/soc12020070>  
(ISSN: 2075-4698), (Q2)

Изкуственият интелект е водеща технология в рамките на дигиталната трансформация. Очаква се неговото приложение да доведе до загуба на работни места като цяло, първоначално в професии, свързани с рутинни дейности, а впоследствие и в областта на творческите професии. Настоящата статия анализира резултатите от собствено емпирично социологическо проучване на авторите относно отношението на българските преводачи към изкуствения интелект и начините, по които той ще промени професията им. Повечето от тях не възприемат изкуствения интелект и автоматизацията като заплаха за професията. Според респондентите дигиталните технологии и изкуственият интелект ще променят професията им, като ги освободят от рутинната, техническа част на работата. Следователно преводачите ще редактират предимно машинно преведени текстове и ще обучават изкуствения интелект да извършва машинен превод. Заключение от анализа показва, че в случая с българските преводачи подобни песимистични сценарии за масово унищожаване на работни места не са оправдани. Освен това очакванията за влошаване на качеството на работата в резултат на цифровизацията в близко бъдеще не са оправдани в случая на преводаческата професия. Настоящите резултати от проучването служат като основа за по-нататъшни изследвания за въздействието на изкуствения интелект върху други творчески професии.

3. **Kirov, V., Andjelkovic, B., Jakobi, T. and Kosheva, M. (2022) Is there decent work in the online food delivery business? Case studies of Bulgaria and Serbia.**  
*Sociological Problems*, 54 (1) 297-315.  
(ISSN: 0324-1572)

Трудът, извършван чрез онлайн платформи, се развива изключително бързо през последните години и е един от най-важните фактори за цифровата трансформация на заетостта. Докато работата чрез платформи в Западна Европа е обект на нарастващ изследователски интерес през последните пет години, изследователските приноси за Централна и Източна Европа са сравнително оскъдни, особено по отношение на платформите за доставка на храна. Статията показва, че макар в световен мащаб трудът чрез платформите за онлайн доставка на храна най-често да се характеризира с проблематично качество, в случая на България и Сърбия доставчиците се ползват от поне някои измерения на достойния труд.

4. **Kirov, V. and Yordanova, G. (2022) The representation of platform workers through Facebook groups in Bulgaria – a partially-filled void.** in Rego, R. and Costa, H. (Eds.) *The Representation of Workers in the Digital Era, 1st ed. 2022 Organizing a Heterogeneous Workforce.* Palgrave, 161-182.  
(ISBN 9783031046513)

Моделът на регулиране на заетостта в България се е развил в условията на слаба държава и ерозия на организирани индустриални отношения. През последните пет години стана ясно, че все по-голяма част на нетипичната заетост представлява изпълнение на различни задачи чрез онлайн платформи за труд. Въпросите, които се разглеждат в тази глава, са дали работещите в платформите и нетипичните работници като цяло са представлявани колективно и дали разполагат с механизъм за осигуряване на колективен глас? Според литературните данни българските социални партньори все още са съсредоточени главно върху служителите с типична заетост. Освен това в България няма специфични организации, които да представляват работниците от платформите. Въпреки това се наблюдават някои форми на възникващи колективни действия в рамките на форумите за онлайн обмен в социалните медии. Нашият анализ разглежда тези недостатъчно изследвани форми на колективно изразяване на мнение въз основа на проучването на случая на дискуссионни форуми и групи във Facebook. Анализът разкрива някои възможности за синдикалното движение, тъй като изследваните форуми нямат амбицията да се ангажират с по-нататъшно институционализиране и формализиране.

5. Focacci, C. & Kirov, V. (2021) **Regional Entrepreneurial Ecosystems: Technological Transformation, Digitalisation and the Longer Term. The Automotive and ICT Sectors in the UK and Bulgaria.** *Local Economy*. Vol. 36(1) 56–74.  
(ISSN 0269-0942) (Q2)

В статията изследваме как регионалните предприемачески екосистеми са се адаптирали към информационната революция като технико-икономическа парадигма от 60-те години на миналия век насам. По-специално разглеждаме как се е променила организацията на фирмите и труда в автомобилния сектор и сектора на информационните и комуникационните технологии съответно в Обединеното кралство и България. Констатациите показват, че и в двете страни именно степента на сътрудничество между местните предприятия, изследователските институции и правителството е позволила успешното внедряване на иновации в регионалните клъстери в Уест Мидландс и София. Създадените в резултат на това екосистеми са позволили, от една страна, на вече зрелия автомобилен сектор в Обединеното кралство да оцелее, а от друга страна, на новоразвития сектор на ИКТ да се установи успешно в България.



6. Йорданова, Г. и **Киров, В.** (2020) **Ролята на работата през онлайн платформи за баланса между работа и родителство в сектора на ИКТ в България.**  
*Социологически проблеми*, 52(1): 277 - 300.  
(ISSN:0324-1572)

Студията анализира как заетостта на самонаети лица чрез трудовите онлайн платформи спомага за постигане на баланса между работа и родителство в сектора на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) в България. Анализирани са нагласите на над сто самонаети лица. Изследователските цели са постигнати чрез авторско социологическо изследване с количествени (уеб-базирано анкетно изследване) и качествени (дълбочинни интервюта със самонаети) методи. Изследователските резултати показват, че работата през онлайн платформи е благоприятна за баланса между работа и личен живот на изследваните лица. В този смисъл те нюансират наложеното в литературата схващане за уязвимостта на труда през платформи, поне по отношение на висококвалифицираните и високоплатените самонаети, и допринасят за по-доброто разбиране на качеството на труда в новата икономика.

7. **Киров, В.** и Маламин, Б. (2020) **Ще отнеме ли изкуственият интелект работата на преводачите?**. *Социологически проблеми*, 52 (2): 511-533. – (ISSN:0324-1572)

Изкуственият интелект е една от основните технологии на дигиталната трансформация. Очаква се, че той ще доведе до загубата на работни места, отначало в професии, характеризирани се с рутинни дейности, но все повече и при творческите професии. Статията анализира резултатите от собствено емпирично социологическо проучване на отношението на преводачите в България към изкуствения интелект и вижданията им как той ще промени професията им. Мнозинството от тях не възприемат изкуствения интелект и автоматизацията като заплаха за професията. Според тях дигиталните технологии и изкуственият интелект ще променят професията им, като облекчат рутинната техническа част от работата. Така преводачите все повече ще се занимават с редактиране на машинно преведени текстове и с обучение на изкуствения интелект за машинен превод. В заключение анализът показва, че в случая с българските преводачи песимистичните сценарии (Frey and Osborne, 2017) за драстично унищожаване на работни места не се оправдават. Не се потвърждават и очакванията за влошаване на качеството на труда (Holtgrewe, 2014) в резултат от дигитализацията.

8. Yordanova, G. and Kirov, V. (2020) **Virtual work in the ICT sector in Bulgaria: what impact on work life balance?**. *Revista Inclusiones* Vol: No 7 (2020): 424-446. (ISSN: 0719-4706)

Студията изследва ролята на виртуалния труд за подобряване на баланса между работа и личен живот в сектора на ИКТ в България. В контекста на неадекватни публични политики нагласите на работещите в сектора на ИКТ (на служители и на работещи на свободна практика) се анализират заедно с политиките за управление на човешките ресурси на компаниите. Целите на изследването бяха постигнати чрез количествено изследване (уеб-базирано проучване) и качествени методи (интервюта с мениджъри, служители, фрилансъри). Бяха тествани три специфични хипотези за изследване на връзките между пола, продължителността на виртуалния труд и възрастта на децата (дефинирани като факторни променливи) и удовлетвореността на родителите от техния баланс между работа и личен живот (резултативна променлива). Изводите от изследването показват, че: виртуалният труд се практикува главно на базата на индивидуален избор; фирмените политики се основават на индивидуални договорености със служителите, а не на формализирани политики; а тези служители, ангажирани с виртуален трудов опит, отчитат по-добро удовлетворение по отношение на техния баланс между работа и личен живот. Въз основа на резултатите от изследванията се формулирани препоръки за фирмени политики.

9. Thomas, A., **Kirov, V.**, & Thill, P. (2019). **Luxembourg: an instance of eroding stability?** In T. Müller, K. Vandaele, & J. Waddington (Eds.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame* (Vol. I, II, III and IV, pp. 403-421).. ETUI (European Trade Union Institute). <https://www.etui.org/Publications2/Books/Collective-bargaining-in-Europe-towards-an-endgame.-Volume-I-II-III-and-IV>  
(ISBN 978-2-87452-514-8)

Люксембург е малка западноевропейска държава, която може да бъде класифицирана като принадлежаща към групата на координираните пазарни икономики, следвайки теорията за разновидностите на капитализма, който прави разграничение между либерални пазарни икономики като САЩ и Обединеното кралство и координираните пазарни икономики, където пазарът е по-силно регулиран като например Германия и други западноевропейски държави (Hall and Soskice 2001). Системата на трудовите правоотношения в Люксембург е описана още като континентална или неокорпоративна с някои етатистки елементи, тъй като координиращата роля на правителството остава значителна със силна подкрепа на всички равнища за договаряне (Vollaard et al. 2015). Люксембург има дългогодишна история на представителство на работното място, а синдикатите играят ключова роля в колективното договаряне. Те разширяват влиянието си върху неокорпоративното вземане на политически решения, което дава на профсъюзите политическа легитимност и социална тежест (Allegrezza et al. 2003; Thill and Thomas 2011). В тази глава са представени обхватът на колективното договаряне, включително основни участници и механизми за разширяване на колективните трудови договори, както и нивата на договаряне и предизвикателствата пред този процес в условията на икономическа и социална промяна.

10. Kirov, V. & Thill, P. (2018) **The Impact of the Crisis and Restructuring on Employment Relations in the Banking Sector in Europe: the Cases of France, Luxembourg and Romania**, *European Journal of Industrial Relations* (EJIR), 24 (3): 297-313.  
(ISSN: 0959-6801), Q1

Тази статия разглежда ролята и динамиката на колективното договаряне при управлението на реструктурирането на базата на примера на банковия сектор във Франция, Люксембург и Румъния. Показваме, че т.нар. „организирана децентрализация“ на корпоративистките или етатистките модели във Франция и Люксембург е помогнала за поддържането на системите за трудови правоотношения и за смекчаване на последиците от кризата от 2008-2009 г. Резултатите от договарянето включват вътрешна мобилност и обучение. За разлика от тях в Румъния т.нар. „неорганизирана децентрализация“ води то това, че решенията са оставени на ниво предприятие и на пазарните сили.

11. Йорданова, Г. и **Киров, В.** (2018) **Предизвикателствата пред работата от разстояние: случаят на българските жени в сектора на информационните и комуникационни технологии**, в *Неравенства и социална (дез)интеграция: в търсене на заедност*, съставители П. Бояджиева, М. Канушев, М. и М.Й. Иванов. София: Изток-Запад. 2018. 347-362.  
(ISBN: 978-619-01-0188-8)

Студията анализира ролята на виртуалния труд за постигане на баланса между работа и личен живот в сектора на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) в България. Работата от дистанция, опосредствана от новите информационни и комуникационни технологии, се счита за основен фактор за постигане на добър баланс между трудовия и личния живот. Но от друга страна, виртуалният труд води до засилването на конфликта между работата и семейството. За да демонстрираме амбивалентния ефект на работата от разстояние, анализираме нагласите и практиките на работещите в ИКТ сектора (наети и самонаети). Изследователските цели са постигнати чрез авторско социологическо изследване с количествени (уеб-базирано анкетно проучване) и качествени (дълбочинни и биографични интервюта с мениджъри и работещи като наети или самонаети) методи. Изследователските резултати потвърждава наличието на баланс работа-семейство при регистрирани високи нива на конфликт работа-семейство.

12. Meil, P. and **Kirov, V.** (2017) **Introduction: The Policy Implications of Virtual Work** in Meil, P. and Kirov, V. (Eds.) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Basingstoke: Palgrave, pp. 3 – 28.  
(ISBN: 978-3-319-52057-5)

Реалността на дигиталния труд се оказва много противоречив, особено за тези, които се опитват да го регулират. Развитието на новите технологии поражда почти утопични визии за възможностите за участие, демократизация, иновации и споделяне. Тези развития карат също така създателите на политики да установят пропуски в регулирането. Освен това те могат да водят и до случаи на депрофесионализация, концентрация на пазарите, нови форми на надзор и заплахите за интелектуалната собственост, които представляват реално застрашаване за работниците и гражданите, ако не се намерят начини за регулиране на дигиталните пространства, без да се унищожават техният потенциал. В тази глава е направен преглед на развитието на дигиталната среда и на дебатите, свързани с това развитие. В нея се очертават и приносите от останалите глави на книгата, постигнати в рамките на тези дебати, като се очертават редица предизвикателства по отношение на виртуалния труд като отправна точка за ориентиране в потенциалните алтернативи за политики и регулации.

13. Kirov, V. (2017) **Digitalization of Public Services in Europe: Policy Challenges for the European Trade Union Movement** in Meil, P. and Kirov, V. (Eds.) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Basingstoke: Palgrave, pp. 251 – 272. (ISBN: 978-3-319-52057-5)

В тази глава се разглежда процесът на дигитализацията на публичния сектор и публичните услуги в Европа и се анализира неговото въздействие върху сферата на труда и заетостта. Обсъжда се възникващият интерес и участието на синдикатите в сферата на обществените услуги в Европа в дебата, свързан с дигитализацията. Аргументът е, че дигитализацията, която в литературата се разглежда предимно от "техническа" гледна точка, започва все повече да предизвиква заинтересованите страни като цяло и синдикатите конкретно по отношение на последиците за труда и заетостта. Въпреки това е налице процес, който се гради върху все още ограничени конкретни знания и идеи за справяне с тези последици. Дори и политическите дебати през 2015-2016 г. в рамките на европейските синдикални движения да са интензивни, те все още са твърде общи. Формулиране са препоръки за синдикални стратегии в условията на дигиталната трансформация – например по отношение на новите умения, на трансформацията на работните места и свързаното с това реструктуриране, както и с необходимостта от по-добра координация на европейско ниво.



14. Drahokoupil, J., Kirov, V., Muntean, A., & Radu, E. (2017) **Chinese investment in Romania and Bulgaria** in Drahokoupil, J. (Ed.) *Chinese investment in Europe: corporate strategies and labour relations*, Brussels: ETUI, pp. 141 – 154.  
(ISBN 978-2-87452-454-7)

В тази глава са представени конкретни примери за китайски инвестиции в Румъния и България. Разглежданите случаи могат да бъдат класифицирани, като се прави разлика между пазарни и търсещи ресурси инвестиционни стратегии. Формулирано е заключение за предизвикателствата в случаите на инвестиции от типа "висок път" и "нисък път" на развитие. Притокът на китайски инвестиции в Румъния и България е скромнен, което донякъде контрастира с очакванията, че тези страни биха могли да послужат като входна врата за китайските компании към Европа. Идентифицирани са двата типа компании, които успяват да се възползват от евтината среда и достъпа до европейските пазари.

15. Rego, R., Sprenger, W., **Kirov, V.**, Tomson, G., di Nunzio, D. (2016) **The use of new ICTs in trade union protest in five European countries**, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 315-329.  
(ISSN: 1024-2589), Q1

Въпреки интереса на синдикатите към използването на новите информационни и комуникационни технологии (ИКТ), малко се знае за това как тези нови ИКТ са променили формите на протестна синдикатите. В период на строги икономии, в който нови групи - включително свързани с труда - показват впечатляваща мобилизация с помощта на социалните медии, анализът се фокусира върху международното сравнение, което разглежда въздействието от използването на ИКТ при провеждането на стачки и протести в публичния сектор. Нашите изводи показват, че новите ИКТ се използват от синдикатите на всички етапи на организиране и провеждане на стачките и синдикалните протести като цяло, но в същото време не ни позволяват да твърдим, че синдикатите са променили фундаментално начина си на действие.

16. **Kirov, V., Ramioul, M. (2015) Quality of work in the cleaning industry: a complex picture based on sectoral regulation and customer-driven conditions**, in M. Hauptmeier and M. Vidal (eds), *The Comparative Political Economy of Work and Employment Relations*, London, Palgrave, pp. 290 – 311.  
(ISBN: 978-1137322272)

Секторът на почистването в Европа отбелязва ръст на работните места. Трудът в този сектор е свързан с високи рискове поради несигурните условия на труд, лошото качество на труда и ограничените възможности за адекватно представителство на фирмено равнище. В тази глава комбинираме различни теоретични перспективи, за да анализираме по-задълбочено тази сложна конфигурация, по-конкретно изследвания на секторния социален диалог в три европейски държави – Австрия, Белгия и Норвегия, както и с проучвания на случаи в редица големи мултинационални доставчици на услуги. Демонстрирано е, че секторното регулиране не предотвратява напълно влошаването на условията на труд поради постоянното използване на непълно работно време, фрагментираното работно време и ниското заплащане. В същото време клиентът на услугата има ключова роля при определянето на условията, при които се извършва работата, и това трябва да се има предвид при секторното колективно договаряне..

17. **Kirov, V., Thill, P. (2015), *Employment relations and restructuring management in the banking sector in Luxembourg*, *Warsaw Forum of Economic Sociology (WFES)*, Vol 6, Number 1 (11): 75 – 100.**  
(ISSN 2081-9633)

В тази статия се разглежда как реструктурирането по време на кризата 2008-2009 се е отразило на трудовите отношения в банковия сектор в Люксембург. Кризата засилва въздействието на редица външни фактори, които оказват влияние върху банковия сектор на Люксембург и неговата „континентална“ система на индустриални отношения. Сред тях са автоматичният обмен на информация, бързо развиващото се европейско и международно регулиране и произтичащото от него по-строго спазване на изискванията от страна на банките, мобилизирането на външен експертен опит от страна на социалните партньори, както и по-строгите изисквания за квалификация, включително професионални умения, свързани с навлизането на дигиталните технологии. Въпреки че тези фактори поставят под въпрос основаната на консенсус неокорпоративна рамка на трудовите отношения, координираната „децентрализация“ със силно участие на правителството в тристранните преговорни арени означава, че функционирането на системата на индустриалните отношения се е запазило. Колективното трудово договаряне е допринесло за социално отговорно реструктуриране в банковия сектор чрез предвиждане и управление, включващо сертифицирано обучение на уволнените служители, мобилност, съдействие за намиране на нови работни места и т.н.

18. **Kirov, V. (2012) Restructuring of Global Value Chains in the New Member States Economies - the impact on flexibility**, in Petraki, G., (ed.) (2012), *Global Change in Work Organisation*, Gutenberg, Athens, pp. 135-153.  
(ISBN 978-960-01-1450-8) (in Greek)

Заетостта в бившите социалистически страни се счита за гарантирана, на пълно работно време и въз основа на стандартен трудов договор. Практиките за гъвкавост са сравнително непознати и неизползвани в Централна и Източна Европа. След падането на Берлинската стена въздействието на политическите и икономическите промени върху заетостта е много важно. Заетостта вече не е гарантирана и разнообразието от трудови правоотношения, както и практиките на сивата икономика заменят отчасти типичната заетост. Един от важните двигатели на промяната в областта на заетостта през последните 20 години е глобализацията. Приватизацията позволява навлизането на важни чуждестранни инвеститори в региона. Заедно с т.нар. инвестиции "на зелено" чуждестранните компании придобиват значителна част от централно- и източноевропейските икономики. Навлизането в глобалните вериги за създаване на стойност (GVC) на много малки и средни компании от ЦИЕ през 90-те и 2000-те години е третият важен механизъм за интеграция в глобалната икономика. Настоящият текст очертава основните изводи за въздействието на реструктурирането на ГВЦ върху заетостта в икономиките в преход с акцент върху практиките за гъвкавост. Той се основава на изследователската работа, извършена в рамките на европейския проект *Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society (WORKS)*.