

## **проф. д.с.н. Васил Николаев Киров**

### **Справка за най-важните постижения и научни приноси**

Сред приносите в научноизследователската работата на Васил Киров могат да бъдат открити следните:

- ***Теоретично са осмислени и са дефинирани въздействията и последиците от дигиталната трансформация и бъдещето на труда в България.*** Социологическият анализ разкрива за първи път спецификите на дигиталната трансформация и нейните въздействия върху труда и заетостта в България. Обобщени са дебатите, свързани с бъдещето на труда и въздействията от дигиталната трансформация, които към момента са основно насочени към развитите страни от Западна Европа и Северна Америка. Разработена е теоретична рамка, на основата на която едновременно са разгледани двете основни проявления или организационни модели дигитална трансформация, Индустрията 4.0 (*Industrie 4.0*) и платформизацията. На базата на анализ и обобщение на конкретни емпирични изследвания е демонстрирано, че технологичните промени са динамични процеси, които включват както закриване, така и създаване на нови работни места, а също и преобразуване на съществуващите такива, и водят до промени в организацията на труда.

- ***Теоретично са осмислени и обяснени въздействията на дигиталната трансформация върху заетостта и индустриалните отношения в Европа и ролята на институционалните модели.*** Разкрити са предизвикателствата пред банките в Европа в контекста на дигитализацията и са открити конкретните процеси, които протичат в тази сфера. На базата на два примера, Обединеното кралство и Люксембург, е защитена тезата, че въздействието на технологиите върху труда не е нито детерминистично, нито еднопосочно. Демонстрирано е, че в Люксембург е налице приспособяване чрез ограничени съкращения и засилено обучение и преквалификация; в Обединеното кралство обаче този процес включва съкращаването на банкови клонове и прехвърлянето на работни места в други държави. Тези резултати са обяснени с

различията в институционалната подкрепа за институциите за колективно изразяване на мнение, както и с ролята на държавата.

- ***Дефинирани са основни форми на гъвкавост и е концептуализиран балансът професионален – личен живот в контекста на дигиталната трансформация.***

Идентифицирани и описани 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 ангажменти), така и редица недостатъци на тази работа (като липса на социални контакти; неразбиране на характера на заниманията и работата им от страна на семейство и приятели; прекомерна натовареност; липса на гарантиран месечен доход и др.).

- ***Обоснована е необходимостта от разработване на комплексен подход*** при анализа на промените в труда и заетостта в България през т.нар. преход, фокусирайки се върху гъвкавостта и несигурността. Аргументирано е концептуализирането на гъвкавостта на труда, на нейната специфика и типове, чрез използването като познавателен инструмент на качеството на труда.

- ***Разработена е обяснителна схема за промяната в организацията на труда в Централна и Източна Европа*** в контекста на реструктурирането на глобалните вериги на стойността. При изследваната промяна, за първи път в региона е приложена теорията за глобалните вериги на стойността. Разкрити са факторите, които позволяват запазване на мястото в международното разделение на труда или придвижването нагоре във веригите на стойността в предприятия от индустрията и в компании от т.нар. нова икономика. Разгледани са използваните механизми за гъвкавост, въздействието на глобализацията върху кариерното развитие и върху баланса професионален – личен живот.

- ***Доказано е, че ако в случаите на реструктуриране на глобалните вериги за създаване на стойност 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. Аргументиран е изводът, че в тези икономически дейности в България доминира принудителната гъвкавост, която е основно в интерес на работодателите.

- *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.