

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ОБЩЕСТВАТА И ЗНАНИЕТО
СЕКЦИЯ „ОБЩЕСТВО НА ЗНАНИЕТО: НАУКА, ОБРАЗОВАНИЕ
И ИНОВАЦИИ”

Катерина Бориславова Кацарска

ЕТНИЧЕСКИ И ОБРАЗОВАТЕЛНИ НЕРАВЕНСТВА
СРЕД МЛАДИТЕ ХОРА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

АВТОРЕФЕРАТ
НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД

За присъждане на образователна и научна степен „Доктор по социология“

Научен ръководител : **проф. Румяна Стоилова**

СОФИЯ
2018г

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на разширено заседание (семинар) на секция „Общество на знанието: Наука, образование и иновации“ към Института за изследване на обществата и знанието при БАН въз основа на Заповед № РД-09-875/04.12.2018 г.

Дисертацията се състои от въведение, изложение в три глави, заключение, две приложения и литература в общ обем от 162 страници. Текстът на дисертацията препраща към две приложения, отразяващи емпирично изследване, осъществено самостоятелно от автора, на резултатите от което се опира изложението в трета глава на дисертационния труд.

В цитираните библиографски източници са посочени общо 97 заглавия, от които на български 55, а на английски - 42. Оформени са 4 фигури и 1 таблица. Публикациите по темата на дисертацията са 3, от които 2 са на английски език.

Авторът на дисертационния труд е бил редовен докторант в периода октомври 2012г-октомври 2015г.към Институт за изследване на обществата и знанието към БАН.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 12 април 2019 г. от 14 часа, в Заседателната зала на Институт за изследване на обществата и знанието към БАН на ул. „Сердика“ 4 на заседание на избрано от Научния съвет на ИИОЗ жури.

Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в Институт за изследване на обществата и знанието.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИЯТА:

ВЪВЕДЕНИЕ.....	4
ПЪРВА ГЛАВА. ЕТНИЧЕСКИ НЕРАВЕНСТВА.....	9
1. Социалният проблем.....	9
2. Предмет, цели и задачи на изследването.....	18
3. Изследователски метод.....	21
4. Основни понятия.....	25
ВТОРА ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВАНИЯ.....	30
1. Предходни изследвания по темата.....	32
3. Етнически стереотипи и предразсъдъци.....	51
4. Етносът като индивидуална характеристика.....	54
5. Образователни неравенства.....	58
6. Неравенства според различията в трудовите договори.....	62
7. Институционални филтри за намаляване на неравенствата.....	69
8. Трудови практики и идентичности.....	77
ТРЕТА ГЛАВА. ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ТРАЕКТОРИИ.....	78
1. Професии в здравеопазването.....	79
2. Служители в администрацията.....	106
3. Заетост в строителството.....	119
4. Сезонна работа.....	133
5. Собствен/семеен бизнес.....	136
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	143
ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Сценарий за дълбочинно интервю.....	151
ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Интервюирани лица.....	154
БИБЛИОГРАФИЯ.....	156

ВЪВЕДЕНИЕ

През последните 20 години неравенствата в сферата на труда, изборът на професия и работа все повече привличат вниманието на изследователите, тъй като засягат пряко качеството на живот, личния просперитет и икономическото развитие на обществото. Успешното интегриране на младите хора на пазара на труда е пряко свързано с нивото на придобитото образование, със състоянието на пазара на труда и с публичните политики на държавата. Една от пречките пред успешната интеграция на младите хора с етнически малцинствен произход е дискриминацията. Сравнително малко са социолозите и икономистите в България, които се занимават със задълбочено изследване на дискриминационните практики, които се прилагат спрямо млади хора от различен етнос (Томова, 2013; Маркова, 2014; Пампоров, 2008; Грекова, 2015). Дискриминацията най-добре се разпознава, когато се срявява мястото в труда на млади хора от различен етнос, но с еднаква образователна степен. Именно взаимовръзката между етнос и образование, както и бариерите при намирането на работа и в работната среда по отношение на млади хора с различен етнически произход, е в обхвата на настоящото дисертационно изследване.

Доколко са съпоставими или обратно - се различават професионалните траектории на млади хора от различен етнос в България – роми, българи и турци със сходно образование, е важен показател за нивото на напредък в преодоляване на дискриминацията и постигане на равнопоставеност между представителите на различните етноси. Индивидуалните случаи, които показват модели на успешна интеграция към пазара на труда на млади хора от различен етнос и с различно завършено образование, доказват, че при определени условия, представителите на малцинствените етноси успяват да превъзмогнат стигмите на етноса и да постигнат социално издигане, което от своя страна е начин за преодоляване на негативните стереотипи в обществото. При съпоставка на ромите, които в тяхната общност представляват примери за социално изкачване с траекториите на етнически турци и българи със сходно образование и сфера на трудова реализация можем да проверим доколко ефективно функционира равенството на възможностите, отвъд прокламирането му като обществена цел. Важно е да се изследва и проследява логиката на дискриминацията спрямо роми и турци, която пречи на

пълноценното интегриране на млади хора от малцинствен етнос към образованието и пазара на труда.

Съпоставката между млади хора от ромски произход с основно, средно и с висше образование с млади хора със същата образователна степен, но от турския и български етноси, позволява да се определи мястото, което заемат стереотипите и предразсъдъците и негативите от тях на пазара на труда в България. Етнизирването на пазара на труда (Грекова, 2015) има своите културни, социални и исторически предпоставки. Следствието от него е възпроизвеждане на етническите неравенства. Неравенствата между различните етноси се измерват с позициите, които индивидите заемат в обществото според получаваните доходи, мястото в йерархията и престижа на професиите, които упражняват, във формата на трудовите договори, на които биват наемани. Друго следствие от етническите неравенства са нееднаквите избори, които правят младите хора от турски, ромски и български етнос. Младите хора от малцинствените етноси често избират професии, които им гарантират успех и сигурност в „етнически ниши“¹ - професии, които дават повече сигурност и подкрепа за тях. По този начин професионалните избори са резултат от наложени етнически категории и произтичащите от тях практики на изключване.

Други, обаче, постигат професионална реализация на базата на осъзнато прагматична и рационална преценка на потенциала и възможностите си, ползват помощта на техните семейства, но разчитат на собствените по-продължителни усилия в образованието. Тези специфични траектории показват капацитета на индивидите да правят избор на образование, на професия, с които те достигнат до сигурна заетост в "светлата" част на пазара на труда и до получаване на по-високи доходи от предишните поколения.

Младите хора от малцинствените етноси се ръководят, от една страна, от специфични за своя етнос норми и ценности, и от друга – от наложените представи от обществото за тях. Различната социализация предполага и различни нагласи относно трудовите практики и значението на образованието за постигането на успех в живота. В

¹ Терминът е мой и се базира на изследването в „сметосъбирането“, което осигурява традиционно ромска заетост - Маркова, Е. (2014) Образование и уязвимост при безработица: трудови и жизненни траектории на работници от подсектор Сметосъбиране в България. // т.V, научни трудове на СУБ-Кърджали, посветени на Юбилейна научна конференция с международно участие „Науката и образованието – традиции и бъдеще“, Кърджали, стр.216-221, ISSN 1314-3425

изпълнението на трудовите си задължения, младите хора се ръководят в определена степен от своята среда, от съученици и връстници, с които всекидневно общуват. Те се влияят и от своето семейство и от традициите, привичките и начина на работа, присъщи за съответната етническа общност, от която произхождат.

Фокусът в дисертационното изследване е поставен върху неравенствата между високо и ниско образовани млади хора от различни етноси и стратегиите им на пазара на труда при намиране на работа. Важно е систематичното изследване на механизмите, които позволяват на младите хора да надскочат ограничаващите представи, нагласи и материалните бариери на недостатъчните ресурси.

Социологическите изследвания на тема образование и кариерна реализация на ромите в България рядко дават думата на самите социални актьори и на тяхното конкретно преживяване или справяне с редица социални, икономически и политически пречки в процесите на образователно и професионално израстване. В дисертацията разглеждам точно тези аспекти, стараяйки се да поставя акцента на биографичния разказ като отразяващ комплексни динамики, релациите на включване/изключване. Индивидуалните случаи на роми от различни социо-професионални категории отразяват траекториите на млади хора с различна степен на завършено образование в началото на трудовата си кариера. Това е една моментна снимка, в един динамичен процес, в който всеки един от социалните актьори прави проекции и в миналото и в бъдещето, едновременно за образователно и за кариерно развитие. Интервюирала съм работещи в строителния сектор, предимно с основно образование (работници) и на висшисти, работещи в сферата на администрацията и в сферата на здравеопазването (медицинска сестра, администраторка и лекар офталмолог). Индивидуалните истории на Петко и Асен (строителни работници), Ана (медицинска сестра), Милена (административен служител) и Иван (лекар - офталмолог) отразяват взаимовръзката между образование и професионална реализация, в контекста на преобладаващи практики на дискриминация и сегрегация.

Структурата на дисертацията е разпределена на теоретична и емпирична част, съответно в три глави. *Първата глава* представя теоретичния модел - целите, обекта, задачите и предмета на изследването. *Втората глава* разглежда основните теоретични предпоставки, които дават насоките за интерпретациите в емпиричната част. *Третата*

глава представя резултатите от емпиричното изследване. В заключението се извеждат основните изводи и приноси на изследването.

ПЪРВА ГЛАВА. ЕТНИЧЕСКИ НЕРАВЕНСТВА

Социалният проблем

Социалния проблем, който дисертационният труд разглежда е **дискриминацията** на млади хора с различна етническа принадлежност при равен образователен статус на пазара на труда и в работната среда. Анализът се насочва към условията, които правят възможни дискриминационни практики и дискриминационно отношение спрямо млади хора на работното място от небългарски етнос. Социален проблем в условията на работната среда са и възможните конфликти, произтичащи от противопоставянето на основата на етнически различия в организацията. Анализът на този набор от проблеми е важен и би могъл да се приложи при изработването на по-релевантни политики за гарантиране и регулиране на правата на всички етноси в обществото и в организациите. Значението на дисертационното изследване е и по отношение на отделните млади хора, които биха намерили подкрепа за по-продължителните усилия, вложени в образованието и практикуването на придобитата професия. Съществени за настоящото изследване са механизмите, които водят до „етнизирането” на процесите на търсене и предлагане на работа, избор на професия и на първа работа.

Социологическият проблем са **социалните неравенства в периода от завършване на образование до намиране и установяване на пазара на труда** сред младите хора в България с различен етнически произход. Във всяко общество, особено от ранно класовото насам, съществуват социални неравенства, в които хората заемат различни позиции по отношение на притежавани и ползвани материални и духовни блага, упражняване на власт, влияние и авторитет, включително възможности за личен, семеен, родов просперитет. Ако младите хора с различен етнически произход при завършване на еднаква степен на образование, имат нееднакви шансове при намирането на първа постоянна работа, това би означавало неравенство на пазара на труда, което не произтича от образованието, а от етноса.

Във всяко общество има различни етнически групи, но, за да можем да говорим за етнически неравенства трябва да разгледаме и анализираме отношенията между отделните етнически групи. На първо място, разглеждам етноса като социално конструиран. Това означава, че етносът се разбира като характерни и типични за дадената група норми и модели на избор и поведение. Възприемането на етноса като социално конструиран прави възможно изследването на йерархизираните полови роли в различните етнически групи (това се отнася най-вече за ромския и турския етнос), в които традиционното разделение между мъжките и женски модели на живот силно се различават.

Ще анализирам значението на образованието и доколко по-високото образование води до намаляване на влиянието на етноса при търсенето и установяването на работа.

Предмет, цели и задачи на изследването

Основната изследователска теза е, за етноса като общност и същевременно като индивидуална характеристика, която влияе върху жизнените шансове и стратегии на младите хора на пазара на труда. Ще анализирам причините за възпроизвеждането на неравенствата между етносите, както тези, които са социо-културни, свързани с обичаите и традициите в етническите общности, така и причините, дължащи се на дискриминация от страна на мнозинствения етнос и не на последно място ограниченията, произтичащи от крайната бедност сред ромския етнос в България.

Обект на изследването

Обект на изследване са млади хора от български, ромски и турски етнос, на възраст между 16 и 29 години. Възприетата начална възрастова граница, установена от институционалната регулация на пазара на труда в страната (Кодекс на труда, чл.301, ал.1) за минималната възраст за постъпване на работа е 16 години с писменото съгласие на родителите. Затова като долна възрастова граница, за целите на изследването, взимам възрастта 16г. В проведените от мен интервюта най-младият респондент е на 16 години, а най-възрастният е на 29 години.

Изборът на етноси се насочва към най-големите етнически групи в България – българска, турска и ромска. Според публикувани данни от Националния Статистически Институт от последното преброяване на населението през 2011 г. от общо 6 611 513 души,

българите са 5 604 300 души – 84,8%, турците са 585 024 души – 8,8%, а ромите са 320 761 души – 4,9%.²

Анализирани са различни професионални сфери, в които се реализират младите хора–здравеопазване, администрация, строителство. Проведени са интервюта с млади хора, които се свързват със сезонна заетост (събиране на сезонни плодове, билкарство), но и с предприемачество. Изборът на професионалните сфери е обоснован от това в различна степен да преобладават представители на мнозинството и на малцинствените групи. Друг критерий е сферите на заетост да дават различен ракурс към проблема за сигурността на трудовата позиция като съществено от гл.т. на неравенствата измерение на позицията в заетостта.

Предмет и изследователски въпроси

Предмет на изследването е влиянието на етноса върху професионалното развитие на младите хора. От особено значение за изследването е анализирането на **механизмите**, които водят до изключване от пазара на труда по етнически признак.

Целта на дисертацията е да изследва взаимовръзката между образование и пазар на труда за младите хора от различен етнос и с различна степен на завършено образование. С тази цел се свързват следните по-конкретни **задачи**:

1. Да се установи до каква степен различията по етнос са фактор за наемане на нискоквалифицирана работа на хора с основно образование на постоянен трудов договор в рамките на една и съща сфера на заетост.
2. Да се установи до каква степен различията по етнос водят до разлики в заплащането на труда, във формата на наемане и в шансовете за професионално израстване при завършено средно и висше образование.
3. Да се проследят и анализират траекториите на жените от малцинствен етнически произход и да се изследва как изборите им са съобразени с културните специфики на етническата група и с половите роли "дължимости", които от своя страна допринасят за възпроизвеждане на неравенствата по пол.

В дисертацията се търси отговор на следните изследователски въпроси:

- Какво е влиянието на институциите, на семейството и на приятелския кръг

² Данни – Национален статистически институт

за младите хора от различен етнос при намиране на работа?

- Представителите на малцинствата с по-добро образование успяват ли да получат достъп до по-престижни професии (например лекарската) и как става това възможно?
- Запазват ли се разлики в степента на сигурност на трудовата позиция на млади хора с еднакво образование, но с различен етнос, анализирана чрез типа на трудовия договор?
- По-високият статус и професионална квалификация водят ли до по-добра финансова и икономическа ситуация и ако не – защо?

Изследователски метод

За изследване на механизмите за възпроизвеждане на етническите неравенства е избран качествен метод за набиране на първична емпирична информация – дълбочинно интервю. Дълбочинното интервю има предимството пред груповата дискусия, че позволява да се постигне по-голямо доверие между интервюер и респондент като се елиминира възможността за влияние от страна на „лидер на мнение“, който може да възпрепятства честния обмен на мнения и убеждения. Анализирани са 36 интервюта на млади хора от различни етнически групи, заемащи различни професионални позиции (млади хора със собствен бизнес и заети със сезонна работа, млади хора, заети в администрацията, в сферата на здравеопазването и в строителството). Интервюирани са общо 36 работещи представители на различни етноси - 13 българи, 11 турци и 11 роми. Интервютата за различните етноси са равномерно разпределени.

Подбор на респонденти

Подборът на респонденти е извършен на принципа на комбинация от два подхода за подбор - „снежната топка“ – чрез познати и познати на интервюирани и приятели, както и чрез база данни на Фондация "Отворено общество" на бивши стипендианти - млади хора от ромски произход, завършили висше образование – медицина, както и данни от емпирично изследване на Института за изследване на обществата и знанието по проект „Преговаряй“.

Понятието „**етническа общност**“ е използвано въз основа на разбирането на Антъни Смит. Според него етническа общност е „наименувана човешка група с общ произход, споделени исторически спомени и културни елементи, връзка с историческа територия или отечество, обвързаност с чувство за „солидарност“ (Смит 2000: 25). Етническата група представлява население, което според външни наблюдатели е отделно културно и историческо образувание. Успоредно с това, тази част от населението може да няма оформено самосъзнание, а само чувството, че образува обособена общност (Смит 1991: 35).

Етническият произход, се изследва в дисертацията, от една страна, като индивидуална характеристика, която до голяма степен предопределя шансовете в заетостта на младите хора. Същевременно етническият произход, от друга страна, се разглежда като имащ наиндивидуален, социално конструиран, общностен характер, който свързва младият човек с етническата общност към която принадлежи.

Етническите неравенства са изследвани по отношение на степента на сигурност на трудовата позиция . По-голямата несигурност , когато се дължи не на по-ниско образование, а на етническия произход дава основание да твърдим, че има подобен тип неравенства. Етническите неравенства са принципно променими, чрез индивидуално действие на социалните актьори.

Понятието **пазар на труда е означено** като икономическо пространство, където се срещат и преговарят индивиди, които търсят заплащане срещу труда си. Пазарът на труда е място, на което се предлага и търси труд. „Срещат се едни, които предлагат труд, и други, които търсят труд, предлагат да продадат и търсят да купят труд, и в тези си качества страните се отнасят като икономически субекти“ (Фотев 2006: 271). Всяка от страните – и купувачът, и предлагащият труд преценяват с оглед на търсенето и предлагането и сключват тази сделка, която към момента им се струва най-печеливша и изгодна. Трудовите пазари са социални пространства на сделки на труд.

Образователни и професионални траектории включват изборите в образованието, изборът на професия, прехода от образование към работа, процесът на търсене на първа работа и трудовите практики в организацията.

ВТОРА ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧНИ ОСНОВАНИЯ

Подход, използван в дисертацията, за анализ на влиянието на етническата общност е този, разработен от Фредерик Барт (Barth 1969). Една от основните аналитични парадигми, която води в „разчитането“ на интервютата е това, което Фредерик Барт дефинира като „етническите граници“. Етническата граница е подвижна идейна конструкция, която в социалните отношения определя мястото на „Ние“ спрямо „Другите“. Интересното в концепцията на Барт е, че етническата група се дефинира по-малко от някакво собствено обособено разбиращо от себе си съдържание (култура, език, религия, етничност), а от **взаимовръзката** между различните групи и това как социалните актьори си представят къде минава границата. За Барт етническата граница е политическа, но и ментална конструкция. Тя е вид опростяване на действителността чрез серии от това, което наричаме стереотипи и предразсъдъци и визуализира различността.

При анализа на емпиричния материал ползвам и интеракционисткия подход (Goffman 1963). Ървин Гофман подчертава, че стигмата не е само етикет, който индивидът носи. Самият човек също трябва да се справи и да живее с нея. Всеки иска да бъде за другите това, което те му отказват да бъде. В този смисъл носещият клеймото е и в логика на съпротива. Паралелно с това, в други моменти от всекидневието, същите хора биха се опитали да употребят „ненормалността си“, за да отговорят на очакванията на другите. (Goffman, E, 1963:106).

В дисертацията се опирам и на теорията на Джон Голдторп (Голдторп 2000) за значението на рационалното индивидуалното действие и на трудовите договори за стратификацията. Възприемам тезата, че индивидуалното действие е обосновано от рационални аргументи – при избора си на образование и на работа, младите хора с оглед на наличните ресурси, ограничения и възможности, избират тази опция за себе си, която е с най-добър резултат от всички налични възможности. При изборите си индивидите са рационални с оглед на ситуацията – максимизират ползите и минимизират рисковете. За Голдторп при семейства с по-ниско образование рационален е избора на практически насочено образование и практически насочена професия с по-кратък курс на обучение.

При анализа на трудовите отношения разбирането на Голдторп е, че класата е свързана с професионалния статус на индивидите и с вида на трудовия договор, на който

биват наемани. Според него има зависимост между вида трудов договор и упражняваната професия. Джон Голдторп оспорва теорията за социалното възпроизводство на неравенствата и поставя акцента върху влиянията на социалната среда, на които е податлив индивида и възможностите за социална мобилност. В дисертацията анализирам възможностите за мобилност, като се сравнява образователният и трудов статус на родителите и на млазите хора.

Социалният контекст, в който се изследват младите хора е този на глобализацията и на увеличаващата се нужда от по-голяма гъвкавост в трудовите отношения между работодателите и наетите. Трудовите договори са един от начините на работодателите за справяне с все по-растящата несигурност в следствие на глобализацията. Рисковете в сферата на труда се отразяват по различен начин върху пазара на труда и върху индивидите с високо и с ниско образование и квалификация. Според Ричард Брийн към различните категории служители, работодателите прилагат различни трудови договори. (Breen 1997). Той смята, че работодателите се стремят да преминават в посока на договори, при които трудът е в много по-голяма степен остойностен. Така те се освобождават от по-ниско квалифицираните работници в условията на криза, но запазват по-високо квалифицираните. Този процес е особено тежък за етноса с най-ниско образователно ниво в България, който е именно ромският.

С глобализацията се увеличава значението и ролята на пазара, конкуренцията и заедно с това се увеличава значението на индивидуалните ресурси, с които разполага индивида, под формата на придобитото образование, квалификация и умения. Нараства значението и на социалния капитал, на препоръките и мрежите от контакти, които младият човек мобилизира в търсенето на работа.

Освен интересът на работодателите да се освободят от по-ниско квалифицираните обаче е възможно и следва да бъде изследвано наличието на дискриминация. Въпросът е доколко неравенствата на пазара на труда са резултат не само на ниското образование, но и на съществуващата етническа дискриминация на пазара на труда. По-нататък с акцента върху интервюта с ромски жени се проблематизира по-комплексната ситуация, на кумулативна депривация. Ромите са в дъното на социалната йерархия, а ромските жени са подчинени и на патриархалната традиция в семейството (Стоилова 2012).

Значението на „институционалните филтри“ (Блосфелд и съавт. 2010) и на ролята на политиките на социалната държава за намаляване на неравенствата в образованието и на пазара на труда има голяма роля. Семействата с по-малки материални ресурси и с по-кратка образователна традиция се нуждаят от допълнителна подкрепа. Гражданските организации имат също роля в преодоляването на етническите неравенства.

ТРЕТА ГЛАВА. ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ТРАЕКТОРИИ

Под образователни и професионални траектории разбирам пътят, който младите хора извървяват в образованието, прехода от образование към работа и процесът на установяване в професията. Обект на анализ са млади хора от различни етноси, които са заетите в три професионални области – здравеопазване, администрация, строителство, както и с представители на групата на младите хора със собствен бизнес или работещи в семеен бизнес, както и занимаващи се със сезонна събираческа дейност.

Професии в здравеопазването

Медицински сестри

За представяне на професионалните траектории на медицинските сестри съм интервюирала жени от ромския, българския и турския етнос. Интервютата описват техните образователни и професионални траектории.

Ромски етнос

Ани Х. е на 27 години, родена и израснала е в Сливен, в кв. „Комлука“. Живее заедно с баба си, дядо си, родителите си, сестра ѝ и двамата ѝ братя. Тя е дипломирана медицинска сестра с бакалавърска степен от МУ – Стара Загора. Ани се омъжва на 17 години – прекъсва образованието си, понеже ѝ се ражда дете. След като се дипломира около половин година си търси работа по специалността. Споделя, че в автобиографията си не си прилага снимка, понеже се притеснява от различно отношение, заради етническата ѝ принадлежност. Намира си работа благодарение на контактите на нейна

колежка – българка от университета, която е чула, че в МБАЛ „Иван Селемински“ – Сливен се търсят медицински сестри. Колежката ѝ ѝ съдейства за назначаване на интервю. По думите ѝ, след като са разбрали, че е от ромски произход в началото са ѝ отказали, с аргумента, че нямат нужда от персонал. След известно време ѝ се обаждат с предложение за сключване на договор за доброволчество в рамките на 6 месеца с уговорката, че ако покаже резултати ще я назначат на трудов договор. На петия месец ѝ предлагат срочен трудов договор за една година, отново с уговорката, че ако покаже добри резултати и са доволни от нея ще бъде подновен.

Налице е обаче и всекидневната борба за признаване на легитимното ѝ участие в равнопоставени работни отношения. Метафората „да изкласиш“, употребена от респондентката говори от самосебе си: символизира усилието да пробиеш, да преминеш пътя през различните социални страти от долу нагоре, което тя прави самостоятелно, но с ясното съзнание, че е получила помощ от другите. Да изкласиш, това означава да пробиеш, въпреки негативните стереотипи и бариерите. Първо поколение висшист, тя създава своите собствени социални мрежи и „връзки“ с колеги българи, които в ключови моменти, ситуативно, ще помогнат за преборване със стереотипите. Ана е дълбоко интернализирала стигмата, свързана с нейния произход и самата тя се преживява като по-нисша категория в сравнение с болшинството. Още тук тя счита за нормално да полага много повече усилия, за да превъзмогне негативното отношение на останалите.

Според интервюираната млада жена се наблюдава пряка връзка между вида трудов договор и етническата ѝ принадлежност. Респондентката е с ясното съзнание, че етническата ѝ принадлежност е причината за дискриминационното отношение на ръководството при кандидатстването за работа, както и за това, тя да не изпълнява в началото квалифициран труд, за който е дипломирана.

От гледна точка на респондентката, етническата принадлежност е негатив, бreme, пречка за професионалното ѝ развитие. Към етноса в конкретния случай се добавя бремето на отговорностите, които тя носи като жена - отрано а поема грижите за собственото семейство. На работното място тя залага на това да покаже индивидуалните си качества, които са фактор за деконструиране на стигмите и за създаване на условия за „минаване“ на друг статус, въпреки съпротивите.

Турски етнос

Зира е на 25 г. – родена е в Хасково в семейството на второ поколение лекари – майка ѝ е ендокринолог в МБАЛ – гр. Хасково, а баща ѝ е кожен лекар и има частен кабинет. Бабата и дядото на Зира също са с медицински професии – баба ѝ е операционна сестра, а дядо ѝ е – коремен хирург. Има по-малка сестра. Завършва средното си образование в Икономически техникум в гр. Хасково - профил - счетоводител. От малка иска да бъде медицинска сестра, завършва икономическо образование, за да има втора професия, „ако нещо се случи“. Тя планира да работи и живее в чужбина, заради по-доброто заплащане, по-добрата организационна и работна структура и по-доброто отношение.

През последната година от следването си Зира се сгодява за специализант по гинекология, родом от Сливен. По време на цялото интервю Зира представяше, че е много добре приет представител на малцинствен етнос. Образът, който тя представи показва резистенцията на индивида към възможността да бъде субективно третиран или оценен от представителите на мнозинството като мен, който би виждал в нея една „туркиня“ и да не оцени професионалните ѝ качества.

Типично за представителите, принадлежащи към по-високите социални категории, е аспектът на социалното представяне и механизмите за репрезентация на Аза са по-ярко изявиени – елитният респондент селектира в биографията си това, което най-добре го представя пред публиката, съобразява и отиграва възможните интерпретации на отсрещната страна. Тук изпъкват не само предизвикателствата на етническата идентичност, но и индивидуалните отговори на социалното етиктиране.

Въпреки че в случая не можем да говорим за етническа сегрегация виждаме, че все пак първата „връзка“ на трудовия пазар за Зира минава през мрежа от контакти на етническа основа. Това, обаче, не трябва да бъде интерпретирано като омаловажаване на личните компетенции и професионализъм, а като нужна стратегия, типична за цялото българско общество – общество на мрежите и личните връзки. Самата респондентка е с ясното съзнание, че тази информация, която дава в интервюто за връзката на баща си с директора на болницата не е сама по себе си стигматизираща и е по-скоро правило.

При Зира различният етнически произход, в случая турски, не води до сблъсък с негативни предразсъдъци и в резултат етносът не е предпоставка за декласиране на

младата жена. Различно е при Ана, която е от ромски етнос и е първо поколение с висше образование, и трябва да приеме „доброволен“ нискоквалифициран труд, за да се интегрира в професията.

Български етнос

Светла Г. е на 27 години, родена и израснала е в центъра на гр. Сливен. Живее в апартамента на родителите си и работи като медицинска сестра в МБАЛ „Иван Селимински“. Тя е дипломирана медицинска сестра – завършила е МУ – Варна. Решава, че иска да стане медицинска сестра след завършен курс за първа помощ към Български червен кръст. След завършване на образованието си тя започва веднага работа в МБАЛ – Сливен като медицинска сестра след проведен конкурс. Научава от леля си, която е гинеколог в Родилно отделение, че се търсят медицински сестри за работа. Кандидатства по обявената позиция и след интервю постъпва на безсрочен постоянен договор с 6 м. изпитателен срок.

Също като респондентката от турски произход, Светла произлиза от по-образована семейна среда и е второ поколение висшист. Тя се преживява като член на една елитна категория и подчертава свободата на личните избори в живота си. В интервюто ѝ ключови моменти от житейската ѝ траектория протичат гладко. Интересното е, че „елитните“ Зира и Светла избягват да споменават финансовите трудности и проблеми, произтичащи от ниското им заплащане. В крайна сметка, също като Ана, успелите и реализирали себе си български и турски респонденти са до голяма степен зависими от роднински мрежи, финансова и морална подкрепа.

Светла ясно различава роми от турци като за първите възпроизвежда негативни стереотипи, а за вторите – позитивни. Ясно си личи дискриминационното говорене и разделението „ние-българите и те - ромите“. Тук наблюдаваме редица от стереотипите, типични за дискриминационното говорене, банализирано в представите на голяма част от представителите на мнозинството. Като че ли ромът не е индивид, той е еманация на една колективна идентичност, която не търпи нюанси.

В заключение, трите интервюта на работещи в медицинските професии представят различни позиции в скалата на етнически оцветената социална йерархия. От една страна, има структурни прилики в траекториите на издигане в социалната йерархия: ролята на

роднински и приятелски отношения, особено в началния етап на пробив за добиване на първи трудов договор. Общ за всички е контекстът на борба за материално осигуряване и ресурси – от бедност (в случая на Ана) до относителна материална стабилност, но недостатъчна за материална еманципация и автономия (в случая на Зира и Светла). На фона на историите на турската и българска респондентки, тази на медицинската сестра Ана представлява огледален образ, в който рефлектира етническата неравнопоставеност.

Лекари

За професионалните траектории на лекари съм интервюирала представители на българския и турския етнос, които са на постоянен трудов договор към Националната кардиологична болница – гр. София и представител на ромския етнос, който работи в Първа градска болница-София. Подобно на описаните траектории на медицински сестри и тук фокусът е върху роми с висше образование, които се причисляват към средната класа. Интервютата са с трима мъже, живеещи и работещи в столицата като лекари.

Ромски етнос

Иван е на 26 г. Роден и израснал е в София. Майка му е медицинска сестра. За разлика от Ана, която прави пробив и е първо поколение висшист, при Иван пробивът вече е направен от майка му. Тя е успяла и е направила пробив не само в България, но и в чужбина. Башата на Иван е починал, когато е бил малък. Средното си образование завършва в Техникум за обществено хранене. Изборът на средно образование е изцяло рационален, за да има професия, която да упражнява в случай, че не успее да постигне по-високи мечти за професионална реализация.

А изборът на лекарска професия е по неговите думи „по стечение на обстоятелствата“. Всъщност обаче средата, която го заобикаля и професията на майка му изиграват основна роля при избора на професия. Благодарение на майка си, Иван разбира за програмата на „Отворено общество“, тази програма го е „изстреляла“ като студент по медицина. Тук глаголят „изстрелян“ изразява подсигуреността на Иван при завършване на подготвителните курсове, за разлика от Ана, която „изкласява“ с помощта на семейството и вуйчо си в образованието.

Иван се възползва от помощта на институцията, която инвестира в него. Той не се преживява като „различен“, за когото е предназначена програмата на „Отворено общество“, а гледа на нея като средство, благодарение на което изпълнява набелязаните от него професионални мечти и цели. И при него, подобно на медицинската сестра Ана, ролята на преподавателя е изключително важна за изграждане на отдадеността и любовта към професията. Подобно при Ана, фигурата на преподавателя е сравнена с „Майка“ и професионален и духовен наставник“. Изборът на специалност е отреден на „съдбата“ – той усеща медицинската професия за свое призвание и говори без колебание за изборния от него професионален път.

За разлика от Ана, при Иван няма период на безработица и търсене на работа след завършване на медицинското образование. Той си намира работа веднага. По време на цялото му интервю си личи, че не се преживява като „различен“ заради етноса си и произходът не му е пречил по никакъв начин за завършване на образование и намиране на работа, за разлика от ромската медицинска сестра, която се преживява като по-ниска категория в сравнение с мнозинствения етнос.

За разлика от ромското момиче, Иван е назначен на постоянен трудов договор веднага след назначаването си на работа. По думите му за лекар не е трудно да се намери работа, понеже „лекари винаги се търсят“. За разлика от Ана, Иван не усеща негативи върху себе си при намиране на работа заради ромската си етническа принадлежност. При процеса на намиране на работа, както и при отношенията с колегите си, той не се чувства изключен или да е жертва на негативни стереотипи и предразсъдъци. Иван набляга постоянно на личните си качества. Той има по-висока самооценка, отколкото Ана, която в по-малка или по-голяма степен е интериоризирала социалните стигми свързани с ромския етнос. За субективното изживяване на Иван има и един важен обективен фактор, за който той има много ясно съзнание – цвета на кожата. Според него, светлият тен го предпазва и никой не може от пръв поглед да познае произхода му. (*„Аз съм бял. Не си личи, че съм циганин, но аз никога не съм го крил – който ме е попитал – винаги съм казал като са ме питали“*). Колегите в началото не знаят, а работодателят научава едва след като е назначен. В това отношение, той се различава от Ана, която е бързо разпозната и класирана като „циганка“ с всичките последствия в социален контекст с етнически предразсъдъци спрямо ромите.

Турски етнос

Демир А. е на 28 години, роден и израснал е в центъра на гр. София. Едно дете в семейството. Несемеен, той живее заедно с родителите си. Той е дипломиран лекар – завършил е МУ – София. Завършва средното си образование във Втора английска езикова гимназия с отличен успех. Има приятели турци и приятели - българи.

След завършване на университета баща му го препоръчва на свой приятел също от турски произход, който е шеф на отделение по Вътрешни болести в Национална кардиологична болница – София. Той веднага започва работа - назначен е на трудов договор за специализанти. Специализира вътрешни болести. За работната среда и отношението на другите към него Демир споделя само положителни спомени. Той е много добре приет и от българската среда, по-възрастните колеги – специалисти отделят от собственото си време, за да го обучават и в последствие му възлагат все по-отговорни задачи.

Демир няма грижи за по-бедни членове на семейството, които да го задържат в неговата индивидуална амбиция и в проектите му за работа в чужбина. Той подчертава свободата в личния си избор. Има опит в чужбина и цели оптимална реализация на индивидуалните си качества. При Демир различният етнически произход, в случая турски, липсата на сблъсък с негативни предрасъдъци и в резултат етносът не е предпоставка за декласиране или дискриминация.

Български етнос

Георги К. е на 29 години, роден и израснал е в центъра на гр. Пловдив. Живее на квартира в кв. „Люлин“ заедно с приятелката си и работи като кардиохирург в Национална кардиологична болница, София. Той е дипломиран лекар – завършил е МУ – Пловдив. Детската му мечта е била да бъде хирург. Завършва средното си образование във Френска езикова гимназия с много добър успех в Пловдив. Баща му е починал докато е бил малък, а майка му е учител по френски език в езиковата гимназия в града.

Също като респондентът от турски произход, Георги произлиза от по-образована семейна среда и е второ поколение висшист. В интервюто на Георги също се появяват близки и роднини, които търсят специално внимание и услуги произлизащи от специални отношения. „...често съм търсен за консултация или съдействие и помагам на мои

приятели или роднини в нужда ...“. В историята на Ана натискът от страна на пациенти, които също търсят помощ и съдействие от нея, защото са от същия етнос. Това обаче се явява за мнозинството като недопустима практика.

В заключение, професионалните траектории на младите медицински сестри и лекари представят различни позиции в скалата на етнически оцветената социална йерархия. От една страна, има структурни прилики в траекториите на издигане в социалната йерархия: ролята на образованието, на усърдието, но и на роднински и приятелски отношения, особено в началния етап на пробив за добиване на първи трудов договор. Общ за всички е контекстът на борба за материално осигуряване и ресурси – от бедност (в случая на Ана) до относителна материална стабилност, но недостатъчна за материална еманципация и автономия (в случая на Демир, Иван и Георги).

Служители в администрацията

Под понятието „администрация“ разбирам всички дейности, които се отнасят до сферата на публичната администрация, в рамките на институциите и функционирането на държавните органи, общински фирми и дружества, университети.

Ромски етнос

Милена Т. е на 28 години, родена и израснала е в Благоевград, в момента живее в София. Преди да се омъжи живее заедно с родителите си и сестра си в панелен апартамент в края на града. Тя има диплома от ЮЗУ – Благоевград по публична администрация. Завършва средното си образование в смесено училище. Споделя, че с голямо желание е ходила на училище. Определя се като старателна и прилежна ученичка, на която ѝ вървят хуманитарните предмети.

Започва работа като стажант благодарение на контактите на баща си в „Софийска вода“, в отдел „Деловодство“. По време на стажа полага много усилия, за да може да запази работата си и да създаде добри работни отношения с колегите си. След изтичане на стажа ѝ предлагат работа на безсрочен трудов договор с 6 м. изпитателен срок като определят за позицията ѝ минималната работна заплата. Работата ѝ е свързана със създаване на електронна база данни.

Социалният произход и средата, в която се развива Милена е сходна на тази на медицинската сестра Ана. Личният избор на професия също има за цел вертикална социална мобилност и изкачване по стъпалата на социалната йерархия. И тук, както при Ана, наблюдаваме борба за преодоляването на бедността, придружаваща младата жена при всеки етап от изкачването нагоре в професията. За да финансира следването си, тя работи изтощителен физически труд за младо момиче в сферата на сивата икономика, за разлика от повечето от нейните колеги, които работят на регистриран трудов договор. За да изгради индивидуалната си кариера респондентката не може да се посвети изцяло на следването си и трябва да работи, за да изхрани себе си и да помага на семейството си. Милена, също като Ана е първо поколение с висше образование и произлиза от семейство, причислявано към работническата класа. Нейните професионални успехи са удовлетворение не само за нея, но и за близките ѝ. Също като Ана, Милена успява да съчетае семеен живот, до голяма степен предопределен от културните традиции на ромската общност и индивидуален избор за професионална реализация сред мнозинството в обществото.

За разлика от Ана, след завършване на висше образование Милена си намира работа сравнително бързо и не ѝ се налага да полага безплатен труд, но е назначена в началото на минимална работна заплата. След дипломирането си започва работа като стажант при условия сходни на тези на останалите. Както и в много други случаи личният контакт на бащата играе важна роля. Важно е да се отбележи, че баща ѝ служи за медиатор в българската среда и неговата препоръка има стойност, което не е типична ситуация, имайки предвид негативното отношение по принцип към фигурата на ромите. В предприятието, където работи баща ѝ, тя е назначена не въпреки него, а благодарение на доброто име, което той си е изградил.

Също както при Ана, дейностите, които извършва Милена в началото са нискоквалифицирани с оглед на придобитото образование. Работата е механична, монотонна и некреативна и без поемане на отговорности и взимане на решения. Дихотомията „ние-другите“ е ясно интериоризирана от Милена, подобно на Ана. Тя е и част от всекидневието. Милена е на практика сама сред Другите. Етническата дискриминация в съзнанието ѝ се приема като нормалност. Въпреки интериоризирането на стигмата при Милена се наблюдава и съпротива срещу нея. Във всекидневието на работата

тя си създава добри отношения с колегите и не е отхвърлена в такава степен, както е Ана в болницата. За Милена бариерата на етническата дискриминация е по-слабо изразена, отколкото при медицинската сестра Ана, вероятно защото бащата е направил усилията за завоюване на доверие към себе си.

Турски етнос

Шанай Ш. е родена и израснала в гр. Русе. Тя е магистър по философия, работи в Министерство на труда като секретарка. Майка ѝ е шивачка, а баща ѝ има магазин за сладки изделия в Русе. Има сестра, която учи в гимназията. Като малка Шанай мечтае да стане адвокат, поради което влиза в Хуманитарна гимназия с профил история. Тя е отлична ученичка и редовно участва в олимпиади по литература и история. Благодарение на показаните от нея резултати на олимпиада по история тя получава правото да влезе без приеман изпит в специалност „Философия“ в СУ „Климент Охридски“.

Подобно на Демир и при Шанай наблюдаваме по-висок социален капитал, акумулиран от предишни поколения. При нея индивидуалните избори се очертават като по-свободни от материални зависимости, което е очевидна разлика с ромските траектории. Шанай е с интелектуален профил. Тя има позицията и капацитета да наложи изборите си пред родителите си. Тя печели олимпиада и е приета в университета без конкурс. В следващите етапи се появява разочарованието. Оттук нататък нейната траектория не се различава от тези на представителите на мнозинството, завършили хуманитарни специалности. С философско образование тя е принудена да продължи в друга професионална сфера, която е далеч от интелектуалните ѝ амбиции.

След завършване на образованието си, подобно на Демир, Шанай разчита на социалния капитал на родителите си при намирането на работа. При нея също се наблюдава несигурност във връзка с реализацията ѝ на пазара на труда, но тя не е в такава степен силно изразена, както при ромите. Несигурността при нея е свързана по-скоро с хуманитарния профил на завършената от нея специалност и с препятствия в кариерния ѝ път, а не с детерминизъм от етнически произход. Подобно на лекаря Демир, семейният мрежови капитал е ключов момент от стартирането на индивидуалната кариера.

Шанай сама определя досегашните си избори като рационални – всеки един от тях е отговарял на интересите и на желанията ѝ. Подобно на Демир етническата принадлежност

не се изживява като радикална различност, нито от нея, нито от представителите на мнозинството, с които работи и учи. Шанай подчертава свободата в изборите, които прави.

В заключение представителите на турската общност живеят в съвсем различна реалност спрямо ромите. Съществуващите предразсъдъци и негативи в представите на мнозинството не са от решаващо значение на пазара на труда и в интеракциите между отделните индивиди. За разлика от Ана и Милена, двете момичета от ромски етнос, които търсят възможности за образование и работа, Шанай отива да учи далече от семейството. В допълнение тя не търпи принудата на традиционната норма за ранен брак и раждане на дете. Всичко това ѝ помага за по-дълъг период от живота си да определя сама своите избори.

Български етнос

Гергана Н. е родена в Плевен, където живее до завършване на средното си образование. Майка ѝ работи като учителка в детска градина, а баща ѝ е счетоводител. По настояване на баща си Гергана завършва ПМГ, като желанието на родителите ѝ е тя да получи висше образование с икономическа насоченост, с идеята да си намери по-престижна и добре платена работа. Гергана е единствено дете в семейството. Избира да учи социология, понеже иска да разбере процесите, които се случват в обществото. Отстоява избора си за висше образование и записва социология.

Също като Шанай, Гергана избира университетската си дисциплина „по любов“, въпреки че настояването на родителите е да избере по-прагматична професия, която е продължение на добрите ѝ постижения по математика и точни науки. Тя също налага волята си срещу желанието на родителите си. Гергана има за цел интелектуалното си израстване. Тя не е обсебена от идеята, която преобладава в медии и политически дискурси за прагматична професия, свързана с печеленето на пари.

Интервюираната млада жена завършва магистратура и към настоящия момент не работи по професията си. Тя е свръхквалифицирана за работата в администрацията, която върши. Декласирането на хуманитарните и социалните науки на пазара на труда принуждава много квалифицирани кадри като Гергана да напуснат академичната кариера. Но това не прави нейния избор по-малко рационален, с оглед на позицията, в която се намира и ресурсите, с които разполага.

Представените траектории показват етническите различия, но и неравенства. На практика всички тези млади жени са с висше образование и в настоящия момент са с не особено висок социален статус, но се радват на сигурността, която работата в администрацията на постоянен договор им осигурява. Те са висшисти с бакалавърски и магистърски степени, които предполагат по-големи амбиции и вероятно чувство на неудовлетвореност на този етап. Вероятно полът е причина да търсят и ценят по-голямата сигурност, необходима им при бременност и отглеждане на малко дете в бъдеще.

Ако всички те се чувстват разочаровани от естеството на работата си, ромската млада жена изпитва основание за допълнително разочарование, базирано на етническия произход. Така, както е в сферата на здравеопазването, респондентката от турския етнос е по-добре интегрирана, а ромската жена отново е възприемана като различната, без тя да очаква каквито и да било шансове за израстване в професията. Тази строга йерархия е все по-нестабилна, както го показват индивидуалните траектории на ромите. В случая и на Милена, и на Ана и в траекториите на родителите им, се вижда, че ромите са в състояние да прекрочват прага на различността и да преодоляват неравното третиране, да навлизат и се интегрират сред мнозинството, но за да се случи това образованието е важен ресурс. Подкрепата на семейството за продължаване на образованието, особено ясно проличава при ромите, но и значението на гражданската организация, която поддържа програма, която осигурява достъпа на роми до лекарската професия.

Заетост в строителството

Изборът на сферата на строителството е, защото това е традиционна икономическа ниша, заета главно от турци и мюсюлмани още от времето на Османската империя на българска територия и до ден днешен.

Ръководители на бригада

Под „ръководител на бригада“ тук ще разбирам наложилата се съвременна семантика в сектора. Ръководител на бригада отговаря на традиционния термин майстор. На строителния обект той има функцията на организиращ, супервизиращ и координиращ дейността на по-ниско квалифицираните работници. Майсторите са отговорни за

управлението на изпълнението на текущите задачи, проекти и за качеството на изпълнение.

Ромски етнос

Асен П. е на 23 години, живее в ромска махала с жена си и двете си деца в къща в крайните квартали на Пловдив. Майка му е починала, а с баща си работят в семейна строителна фирма. Фирмата е основана от чичо му. Той от около 9 години работи в строителната фирма на братовчед си Краси. В началото само е помагал, като е носил строителните материали на работниците, с течение на времето е започнал да се включва в по-специализирани строителни дейности и усвоява занаята. От 2 години координира работата на работниците. Във фирмата работят само роми. Асен има завършено основно образование и още като ученик е започнал да работи във фирмата.

Асен произлиза от още по-бедна среда, в сравнение с предишните разглеждани случаи. Къщата му често е оставала без ток и отопление. Семейството му живее в крайна бедност – трудно осигуряват средства за прехрана и дрехи за децата. Поради тази причина той няма възможност да продължи образованието си и се налага от съвсем млад да работи. Предразсъдъците и стереотипите относно ромската етническа група се пренасят върху ромската фирма и тя бива „белязана“ като "ромска". На нея се гледа с недоверие и поръчките са основно по линия на изградени контакти и връзки на собственика. По всичко личи, че фирмата е изцяло изолирана от по-широкия пазар на строителството. Оцелява се ден за ден.

Турски етнос

Осман М. е на 27 години. Роден е в Кърджали, живее дълги години с родителите си - изселници в Истанбул. Майка му е рецепционистка в хотел, а баща му е занаятчия и търговец на дървени фигурки. Няма братя или сестри. Мечтае да стане строителен предприемач. Завършил е профилирано средно училище, свързано със строителството на сгради в Истанбул. Избира да завърши профилираната гимназия, заради занаята, който ще научи. Завършва гимназия с профил строителен технолог. За да може да усвои занаята „отвътре“ , Осман още като ученик се включва в практики и семинари, свързани със строителството на сгради. За кратко работи като общ работник. След завършване на

гимназия започва работа в строителна фирма в Турция като технолог. Там работи с негов колега, който в последствие му става и много добър и близък приятел. Неговият приятел му предлага да развият бизнес в България. Ахмед предлага стабилна мрежа от контакти, които позволяват нужното количество от поръчки. Фирмата е на Ахмед, а Осман има мениджърски функции.

За разлика от фирмата на ромския респондент Асен, тази на Осман се ситуира по-високо в йерархията на строителния сектор. Тя е резултат на по-висок капацитет на начална инвестиция, работи се с висококачествени материали, внесени от Турция и се ползва с по-висок престиж. Образованието, социалния и икономическия капитал на формата на Осман и Ахмед позволява иновативност и креативност. За разлика от ромската строителна форма, на която целта ѝ е да оцелее на пазара, при турската фирма има стратегия, благодарение, на която затвърждават позициите си на пазара, но и се стремят да привлекат нови клиенти. Те имат специфична и иновативна технология на строителство, която е привнесена отвън и благодарение на която градят имидж и осигуряват позиции на пазара.

За Осман хоризонтът от възможности е отворен. Мрежата от контакти е широка и в резултат на контакти и на натрупания социален капитал от предишни генерации. За разлика от ромската форма, която оцелява ден за ден, при турската фирма има дългосрочна стратегия за осигуряване на клиенти – участия в изложения, контакти от Турция.

В България фирмата на Осман и Ахмед внася ноу-хау. Той не се задоволява от големия избор на работна ръка и държи сам да формира специалисти. Длъжността му на мениджър реално отговаря не само като практика и статут, но и се отразява в заплащането му, и в участието при преразпределянето на печалбата във фирмата. В компанията работят предимно турци, никога не са били назначавани роми. Осман няма опит с работници-роми.

В заключение траекторията на Осман показва, че по-добрите възможности на турския етнос за интегриране на трудовия пазар в България са свързани с поддържане на контактите в двете гранични страни България и Турция. Те се възползват максимално и от комунитарният модел на регионално ниво. За разлика от ромската фирма, турската не се чувства „дискриминирана“ на пазара.

Български етнос

Мартин е на 27 години. Роден и израснал е в Нова Загора. Работи като ръководител в средна по големина строителна фирма. Завършил е строителен техникум с добър успех. Майка му работи в читалище, а баща му се занимава със семейния имот, грижи се за нивата и домашните животни. Тъй като семейството на Мартин е с ограничени финансови възможности от ученик му се налага да работи, за да припечелва. За родителите му придобиването на практически умения и занаят от сина им е най-добрият залог за бъдещата му професионална реализация. Споделя, че ако има възможности би продължил по-нагоре в образованието си. Както при повечето респонденти бащата играе роля на медиатор при намирането на първа работа на сина. Личните контакти на родителите улесняват процеса на намиране на работа от младите хора в България. Във фирмата Мартин тръгва от най-ниското стъпало. Даден му е шанс, но той трябва да се докаже. Обучава се на място, докато усилията му не бъдат забелязани от шефа му. След като работи при него 3 години, шефът му го прави ръководител на бригада. Мартин от самото начало е на трудов договор и не споделя да е жертва на некоректни работодатели.

При ромската фирма етническото неравенство се проявява в това, че се плаща нередовно, на ръка и липсват официално регламентирани трудови отношения във формата на формално регистриран трудов договор. Редом с етническото неравенство има място да говорим и за дискриминация от гледна точка на поръчки и работа с клиенти – ромската фирма е носител на стигмата и тя изглежда ненадежден партньор в лицето на фирмите-поръчители. Работници от други етнически групи не искат да работят вътре във фирмата, ръководена от роми. – Фирмата има нужда от външна намеса, за да може да преодолее стереотипите и предразсъдъците към себе си и да изгради нова социална идентичност за себе си, която да не носи белега на „етничността“.

Работници

Втората изследвана категория в строителството е тази на работниците. Под „работник“ тук ще разбирам онези категории наети във фирмата, които извършват обща или специализирана физическа работа по строене или саниране на сгради, независимо дали е на трудов договор или се работи без договор в сивия сектор.

Ромски етнос

Петко е на 20 години, работи от дете като носач по строежите. Роден е и работи в София. Живее в къща в кв. „Надежда“ с жена си и децата си. Майка му е чистачка, а баща му е шофьор. Семейството му живее в крайна бедност. Петко напуска училище, за да изкарва пари за семейството си. Получава информация за работа на строеж от брат си и съседа си, които също работят по строежи. За извършваните услуги получава някой лев на ръка, колкото да си купи нещо за храна за деня. След няколко години се оженва, продължава да работи по строежите, разбира се, без договор. От интервюто на Петко става ясно, че семейството се бори да оцелее и разчита основно на приходите, които той носи. Петко трудно си представя бъдещето и не се надява на по-добър живот, въпреки че е само на 20 години. Той не вижда по-добра финансова и житейска ситуация за себе си и семейството си. Подобно на останалите разглеждани случаи-роми без образование, Петко работи в сивата икономика – без осигуровки и трудов договор. Работата му е „на парче“ и не е регулярна.

При интервютата с работници – роми ясно проличава, че от тях се очаква да спестяват разходи на фирмата чрез ниско платен и нерегулиран труд. Ромът не е в позиция да поставя условия, но и не прави планове за придобиване на допълнителна квалификация и за търсене на по-квалифицирана работа. Ромите най-често приемат да работят без договор, понеже повечето от тях нямат образование и трябва да се грижат за семействата си от ранна възраст. Те живеят и работят буквално ден за ден. Плановете, които те могат да направят са краткосрочни.

Турският и българският работник, които цитирам по-долу отразяват съвсем друга ситуация – те само епизодично са попадали в ситуации на много ниско платен или безплатен труд. И двамата – въпреки трудните условия и нестабилността в работата имат планове за бъдещето и реализация при по-изгодни условия и приемат работата като временна, за разлика от ромите, които не виждат друга работа за себе си.

Турски етнос

Хасан работи в малката строителна фирма на баща си. Той е на 17 години, живее и работи в Сливен. Учи в гимназия по архитектура, строителство и геодезия. Майка му е шивачка. През летните ваканции помага на баща си във фирмата. Хасан е с ясното

съзнание, че ще наследи фирмата на баща си. За разлика от ромския работник, който работи, понеже няма избор и трябва да издържа семейството си, Хасан работи, понеже един ден ще стане собственик на фирмата.,,*Хванах се да работя от малък, понеже ще наследя фирмата, уча занаята...*“ Основното е познаването и усвояването на занаята, а не физическото оцеляване, както е при Петко.

Баща му изисква да го обучи от малък. За да може да наследи бащината фирма той трябва да усвои всички специфики на професията и да премине през всички етапи. В момента Хасан е в най-началния етап на обучението си. Извървяването на пътя от долу-нагоре във вътрешната йерархия е задължително условие за него.

Български етнос

Ивайло работи в малката строителна фирма. Намира си работата благодарение на контактите на родителите си. Той е на 18 години, живее и работи в Сливен. Учи в Техникум по обществено хранене. Майка му е учител в детска градина. Баща му е помпиер във ВиК. Започва работа, за да помогне на семейството си финансово отношение и да събере пари за следването си. Възприема работата си като временна. Мечтае да стане инженер.

За разлика от турския работник, при който баща му иска да го обучи от малък и да му предаде спецификите на занаята, за да може да наследи фирмата и да развива семейния бизнес, но не е задължително да придобие висше образование, българският работник не инвестира време и усилия да се обучава в спецификата на занаята, той възнамерява да продължи образованието си.

В заключение можем да обобщим, че в сферата на строителството се наблюдават същите нишови специализации на различните групи, както и в останалите сектори. Независимо дали става дума за ръководители на бригада и работници основната разделителна линия е между деклариран и недеклаиран труд, между специализиран и общ, спомагателен труд, неизискващ специална квалификация. Ромските респонденти са единствените, които остават изолирани в най-неблагоприятните условия на труд и с най-ниско образивание, без планове да продължат да учат. Точно затова са необходими специално насочени квалификационни курсове, финансирани от държавата, които да намалят неравенствата – първо в образованието и после в професията.

Сезонна работа

Респондентите си намират сезонна работа най-често благодарение на контактите на роднини и познати. Основно те работят „на парче“ като част от бригада, когато ги повикат за извършване на определена услуга, свързана със събираческа дейност. Бригадирските дейности са свързани най-вече със събиране на билки, гъби, плодове, шипки, бране на рози, домати, орехи. За българските респонденти събираческата дейност е епизодична – случва се няколко пъти през летния сезон за изкарване на джобни пари, докато за ромския респондент събираческата работа осигурява доходи за цялата година и в този смисъл е постоянна за летния и есенния сезон.

Сезонната работа се състои в извършване на определен обем работа за даден интервал от време. Ромският респондент приема сезонната работа като ежедневен постоянен ангажимент за през лятото и разчита на сезонната работа за изкарване на доход през останалия период от годината. Работата, свързана със събирачество се мисли и назовава от ромите като типично „тяхна“ работа. Относно събираческата дейност също можем да кажем, че имаме етнизирание на труда за ромския етнос.

За турския респондент събираческата дейност е временна. Единствено за ромския респондент събираческата дейност е основна за изкарване на ежедневен доход. За българския и турския респондент събираческото е средство за изкарване на джобни пари за кратко време.

Българският и турският респондент са в процес на завършване на средното си образование и работата за тях също е източник на финансови средства, но не за да живеят, а за да си позволят допълнителни неща като почивка на море, изкарване на джобни пари. Различна е причината, която води българските младежи и ромските до сезонна работа - за едните тя е източник на допълващ доход, за другите е изход от крайна бедност. Ромите мислят и назовават бедността като недостиг на храна. Ромският респондент е с основно образование. Той обяснява, че е необходимо да работи и затова няма възможност да продължи образованието си. В този случай, подобно на случая със строителния работник-ром, от него не се изисква завършена степен на образование за практикуване на дейността, за разлика от групата на младите в сферата на здравеопазването и администрацията, при които завършеното висше образование по специалността е условие за упражняването ѝ.

Сезонната работа най-често не е на трудов договор, а се плаща на ръка и на извършен обем работа. И при респондентите от трите етноса – турци, роми и българи, работата е в сферата на сивата икономика. Определението на ромския респондент за „постоянна„ работа не означава, че е на трудов договор, а че е част от бригада. Българският и турският респондент също не са на трудов договор, нито част от бригада, а работят за частен предприемач.

Работата, свързана със събиращество на сезонни плодове се мисли и назовава от ромите като „типично ромска дейност“ и подобно на останалите дейности, в които ромите с основно и по-ниско образование са включени, те не неизискват специална квалификация. Това е предпоставка за етнизирание на съответната дейност. За българския и турския респондент събиращеската работа се свързва с еднократно практикуване за летния сезон, а за ромския – събиращеската работа е ежедневна за целия сезон и в този смисъл, може да се каже, че е постоянна за тях и разчитат всяка година за набавяне на доходи. Благодарение на този вид труд ромите си изкарват парите за прехрана за цялата календарна година. В разглеждания случай за ромския и за българския респондент събиращеската дейност не е регламентирана чрез подписване на трудов договор. За упражняване на дейността не е необходима степен на завършено образование и в този случай степента на завършено образование не влияе върху типа работа, който се извършва и бива заплащан, най-често заплащането е на ден и за свършена работа.

Собствен/семеен бизнес

В тази част ще разгледам млади хора от различен етнически произход със собствен бизнес или включени в семейни фирми. Всекидневието на предприемчивия млад човек със собствен бизнес е много динамично. Като цяло мисли през опозицията „аз-другите“ и има съзнание за уникалност и индивидуалност, породени от новата пазарна ниша, която е открил в дадения бранш. Преживява се като човек, който извършва работните си задължения по различен от „другите“ начин. Има самосъзнанието, че успява в бизнеса именно благодарение на образованието си, на своята иновативност, находчивост и на разкриването на нова пазарна ниша. Цени постоянното развитие на квалификацията, неумолима е нуждата да е в крак с времето и с нуждите на пазара.

Очакванията ми бяха, че създаването, развитието и функционирането на фирми при предприемачите е предварително планиран процес, че в началото е имало ясна идея и съответна стратегия за създаването и развитието на фирмата, че са били на разположение необходимите ресурси за това (парични, образователни, натрупан опит и знания, социален капитал) и след това с работа - систематично и последователно в тази посока се утвърждава конкретният предприемач. Това мое допускане намери потвърждение частично в ситуацията на създаване и разработване на нов бизнес – образованието е важно, но не винаги са налице паричните ресурси.

От направените интервюта може да се направи извода, че за младите хора с висше образование възможността да започнат самостоятелен бизнес е добър вариант за навлизане и упражняване на професията. Предприемачите, които започват самостоятелна дейност благодарение на придобитата професия също разчитат на подкрепата на своите родители. Ролята на родителите се изразява основно във финансова помощ, докато при предприемачите, които работят в семейна фирма подкрепата на родителите е освен финансова и чрез предаване на „занаят“, усвоени знания и умения. При стартиралите сами своя бизнес в по-голяма степен са представени млади хора от българския етнос. Сред фирмите на етнически роми и турци по-често се среща наследяването на бизнеса на родителите или доразвитие на вече утвърден семеен бизнес. В малките фирми на интервюираните млади хора работят основно членове на семейството. Бизнесът се наследява и в този смисъл отношенията в семейството и подкрепата от страна на семейството е много важна.

Ролята на висшето образование очаквано е важна за създаването на собствен бизнес. Единствено при семейната фирма, която вече има позиции на пазара (българската и турската строителна фирма), ролята на висшето образование и на притежаваната диплома не е от първостепенно значение. Затова в плановете на младите хора, които ще наследят бизнеса не стои завършването на висше образование. Водещо е предаването на усвоените знания и умения от бащата към сина. Дипломата се приема като нещо вторично, което може да се придобие в последствие, както е примера с турския и с ромския респонденти със строителни фирми. В тези случаи може да се каже, че семейният бизнес е предпочитаната форма на заетост и придобиването на висше образование не е приоритет. Придобиването на висше образование е по-труден, по-дълъг и по-скъп път на

професионално развитие. В случая на етнически, семеен бизнес може да говорим за „обвързана рационалност“ (по Голдторп), тъй като родителите и техните деца калкулират разполагаемите ресурси, пресмятат шансовете и бариерите при взимане на решението да се придобие или не висше образование, в зависимост от нуждите на семейния бизнес. С оглед на наличните средства и бъдещи възможности турският младеж с баща, притежаващ строителна фирма, избира по-практичното, кратко и профилирано образование в сферата на строителството, отколкото по-дългото академично образование.

За групата на предприемачите престижът се измерва с това за/с какви клиенти работят. За тях клиентите се делят на „престижни“ и „непрестижни“. Българският собственик на строителна фирма счита за престижни клиентите от големите мултинационални компании и работата с тях за него е постижение, осигурява престиж, гарантира по-голяма конкурентоспособност и по-добри пазарни позиции. Социалното позициониране за неговата фирма се създава благодарение на работата и на клиентите, с които работи. Престижът, според интервюирания се измерва и с потреблението на определени стоки и услуги, както и с посещението на определени ресторанти. Местата на посещение се мислят от него като такива, на които ходят „хора като мен“ или такива, които са „близки до мен“. Обикновено той се движи в затворен кръг и не допуска хора, различни от тях като занятие и социален статус.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В отговор на поставените в дисертацията изследователски задачи, въз основа на направените интервюта, достигнах до следните изводи:

Различията по етнос се свързват с разлики в степента на сигурност на трудовите отношения. При респондентите с основно образование преобладава работата в сивата икономика без трудов договор, дейностите са етнизирани и ромите преобладават. При завършилите средно и висше образование, констатирах различие в предложения трудов договор за доброволчество за медицинската сестра от ромски произход. Разликата в договора се запазва за кратък пробен период, в който мнозинствения етнос успява да преодолее негативните стереотипни представи.

Основната теза за етноса като значима и съществена характеристика, която влияе върху жизнените шансове и стратегии на младите хора в труда се потвърждава.

Сравнението, което проведох беше в рамките на едни и същи сфери на заетост и на един тип дейност – сезонна работа или практикуване на собствен бизнес. Всичко това означава, че и в бъдещи изследвания на неравенствата на пазара на труда между младите хора трябва да отчитат и етническият произход, за да бъдат преодолявани етническите неравенства и да бъдат компенсирани специфичните трудности и бариери пред младите роми. Причините за възпроизвеждането на неравенствата между ромите, турците и мнозинствения български етнос са както социо-културни, вътре в рамките на етноса, които насочват съдбите на младите хора в руслото на традициите и общностните норми, така и поради наличието на дискриминация на пазара на труда, съществуването на негативни нагласи и предразсъдъци сред мнозинствения етнос. Социо-културните са свързани с по-ранната възраст, на която ромските момичета сключват бракове и раждат първите си деца, което води и до по-ранно отпадане от образованието. За да може да се върне по-късно и да завърши висше образование, младата ромска жена получава подкрепата на семейството си. Младият ром се възползва от подкрепата на гражданска организация, за да завърши висше образование и да стане лекар.

Представените траектории на преход от образование към работа на млади хора от български, турски и ромски етнос показват възможности за социално изкачване, което констатирам при сравнение на настоящите статуси в заетостта и придобитото образование на респондентите с тези на техните родители. В тяхното развитие се виждат социологическите предпоставки, свидетелстващи за един зараждащ се по-образован и по-активен слой в ромската общност.

Интервюираните младите хора, произхождащи от семейства на родители без образование по правило отпадат рано от образователната система (силно изразено при ромите, извършващи сезонни дейности). За разлика от тях в семействата на роми, в които поне един родител е завършил средно или висше образование, техните деца се стремят и биват подкрепяни също да завършат висше образование. Тази тенденция се забелязва не само при малцинствените етнически групи, но и при етническите българи. Затова има нужда от мотивация и подкрепа на родителите с по-ниско образование за насочване на децата към по-продължително образование и към образование с общ профил. Последното е по-гъвкаво, в сравнение с тясно специализираното техническо професионално образование и има предимство, че може да се надгражда спрямо изискванията на

глобализацията и по-голямата гъвкавост на пазара на труда. Разбира се, важно е и придобиването на търсени практически умения.

Изборът на професионално насочено образование (както е при интервюираните строителни работници от български и турски етнос) често се налага сред младите хора с по-ограничен икономически и културен капитал от принудата. Те започват да работят от училищна възраст и приоритет им е изхранването на семейството. Професионалните училища (по примера със строителните техникуми и училища) не гарантират намиране на добре платена работа и успешна реализация на пазара на труда.

Дисертационното изследване показва негативни стереотипи в труда от страна на мнозинствения етнос – българският лекар коментира сестрите от ромски произход като нуждаещи се от повече обяснения и имащи нужда от повече време, за да свикнат с работата. В отделни случаи това може да е вярно, но генерализацията за целия етнос говори за негативен стереотип. В дисертацията са показани и позитивни стереотипи спрямо етнически турски медицински сестри – българският лекар ги определя като много чисти и изпълняващи съвестно задълженията си. Позитивните стереотипи, също както и негативните са изведени като признак за етнизирание на социалните отношения в труда. Принос към предходните изследвания на дискриминацията представлява изводът за принципната възможност за намаляване на негативните нагласи от страна на мнозинствения етнос в процеса на общуването в труда. Тази зависимост е констатирана при професиите, изискващи по-високо образование (в изследването на лекари и медицински сестри от ромски етнос).

ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИЯТА

1. Дисертационното изследване съчетава резултати в няколко важни социологически области: образование, заетост, етнос и преходи на младите хора от образование към заетост и от родителско семейство в създаване на собствено семейство. Изработен е теоретичен модел, който може да бъде приложен спрямо други професионални сфери на заетост.
2. В дисертацията са съчетани подходът към изследването на етноса като социално-конструирана общност и на етноса като индивидуална характеристика. Прилагането както на общностния, така и на индивидуалния подход към етническите неравенства е принос на дисертационното изследване. Двата подхода - общностния и индивидуалния, са важни от теоретична и от практическа гл.т., с оглед отчитането на действието на различни по своя характер бариери пред интеграцията на младите хора от малцинствен етнос към образованието и към пазара на труда. Установено е, че изборите, които младите хора с различен етнически произход правят са насочвани от културните норми на етническата общност и зависят от материалните, социални и образователни ресурси на отделното семейство.
3. Чрез прилагане на индивидуалния подход са изследвани ефектите от етническия произход върху получаваните доходи и върху сигурността на заеманите професионални позиции (анализирани са различията в трудовите договори) в рамките на три сфери на заетост – здравеопазване, администрация и строителство. Установена е основна характеристика на социалните неравенства, а именно тяхната принципна променимост чрез индивидуално действие и възможността за постигането на по-високи професионални позиции с цената на по-продължително образование и с постоянни усилия за усъвършенстване в избраната професия.
4. Прилагането на подхода към етноса като социално конструирана общност позволява да се излявят социо-културните причини, свързани с обичаите и традициите в ромската етническа общност, които обясняват ранното прекъсване на образованието от младите момичета. Показана е обаче и ролята на вътрешно общностната подкрепа и солидарност в полза на продължаване на образованието и на реализиране в професията.

5. Въведено е понятието „етнически ниши на заетост” за характеризиране на традиционни сфери на заетост за роми и етнически турци. Етническите ниши имат положителна роля за преодоляване на ограничените образователни и материални ресурси на семейството (в случая с ромската строителна фирма), но и за постигане на висок статус в обществото като възможност за управление на собствени фирми и развитие на предприемачество доминирани от етнически общности (в случая с турската строителна фирма). Негативният ефект от етническите ниши е самозатварянето в собствената общност. Както турската строителна фирма, така и ромската не допускат „чужди“.

СПИСЪК С ПУБЛИКАЦИИТЕ:

1. Boneva, K. 2015: Transition from Education to Work: Career Trajectories of Young People with Higher Education, In: Kelian, M. et al. (Eds.) *Middle class as a precondition of a sustainable society: fifteen years later*, “Avangard Prima” Publishing House, Sofia, p.209-223
2. Кацарска, К. 2018: Неравенства според вида на трудовия договор при млади хора от български, ромски и турски етнически произход, *сп. Философски алтернативи* (под печат)
3. Кацарска, К., Монова, М 2018: Механизми на изключване и стратегии за справяне при професионалната реализация на младежи роми. (в процес на превод)- *Papers of BAS. Humanities and Social Sciences*, 5, 2018, No 1 (под печат)