

**БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ**

**Институт по философия и социология**

**Петя Борисова Климентова**

**Всекидневно гражданство в сферата на труда  
в съвременното българско общество  
(след присъединяването на България към Европейския съюз)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

на дисертационен труд  
за придобиване на образователната и научна степен „доктор“

по научна специалност 05.11.01. Социология  
от професионално направление  
3.1. Социология, антропология и науки за културата

Научен ръководител: Светла Колева, проф. д.с.н.

София

Декември 2020 година

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на семинар на секция „Общество на знанието: наука, образование и иновации“ в Института по философия и социология (ИФС) при БАН. Семинарът е проведен на 2 декември 2020 г. въз основа на Заповед No РД 09-557/01.12.2020 г. на Директора на ИФС.

Дисертацията се състои от увод, три части, заключение, шест приложения и библиография в обем от 186 страници

Публичната защита ще се проведе на 9 март 2021 г. от 11.00 ч. в Заседателната зала в сградата на ИФС-БАН на ул. „Сердика“ № 4.

Автор: Петя Борисова Климентова

Заглавие: Всекидневно гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество (след присъединяването на България към Европейския съюз)

## Съдържание на дисертационния труд

<b>Увод</b>	<b>5</b>
<b>Част първа.</b> От социологически изследвания на съвременни проблеми на труда и гражданското общество към изследване на всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество	<b>14</b>
1. Социални и социологически изследвания на съвременни проблеми на труда и на гражданското общество – общ преглед	<b>15</b>
1.1. Ситуацията на труда в България след присъединяването на страната към ЕС след 2007 г. през призмата на изследванията	<b>15</b>
1.2. Еволюция на изследователската проблематика на гражданското общество и гражданската активност	<b>24</b>
1.3. Междинна равностметка	<b>36</b>
2. Изследователска рамка на изучаването на всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество	<b>38</b>
2.1. Постановка на проблема	<b>38</b>
2.2. Изследователска цел, задачи, хипотези	<b>41</b>
2.3. Изследователски терен, единици на наблюдение, източници на информация	<b>45</b>
2.4. Изследователска стратегия, методи, техники	<b>46</b>
2.5. Рискове, ограничения, самоограничения	<b>49</b>
<b>Част втора.</b> Аналитичен модел: теоретични и методологични уточнения	<b>52</b>
3. Всекидневното гражданство и трудът като форми на социалност	<b>53</b>
4. Дихотомията публично–частно и отвъд нея	<b>55</b>
4.1. Разграничаване на публичния от частния живот	<b>55</b>
4.2. Отвъд границите на публичното и частното	<b>61</b>
5. Признанието: пресечна точка на трудовата и гражданската активност	<b>66</b>
6. От права към право, от право към самообразование	<b>68</b>
6.1. Юридизация на социалните отношения	<b>68</b>
6.2. „Политиката на нас самите“ или как да бъдем социално компетентни граждани в труда	<b>70</b>
7. Социологията на критичното общество на Люк Болтански и Лоран	

Тевено	<b>74</b>
<b>8. Концептуална рамка на анализа: обобщение</b>	<b>82</b>
<b>Част трета. Всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество</b>	<b>88</b>
9. Индивидуална активност <i>versus</i> колективна солидарност	<b>89</b>
9.1. Нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на справедливост на работното място и форми на реагиране	<b>90</b>
9.2. Трудови злоупотреки	<b>100</b>
10. Нови форми на гражданска активност в традиционните форми на заетост	<b>107</b>
10.1. Националният институт за помирение и арбитраж и Комисията за защита от дискриминация – институционализирано пространство на диалога граждани–институции	<b>108</b>
10.2. Жалбата като акт на гражданско поведение	<b>114</b>
10.3. Трудови онлайн консултации – пространство на всекидневна гражданска активност	<b>118</b>
10.3.1. Основни характеристики на форума за трудово-правни консултации в портала lex.bg	<b>119</b>
10.3.2. Участници във форума за трудово-правни консултации	<b>120</b>
10.3.3. Профил на поставените въпроси	<b>122</b>
10.3.4. Начин на аргументация на поставения въпрос и на неговата интерпретация	<b>124</b>
10.3.5. Форумът през погледа на консултантите	<b>128</b>
10.3.6. Форумът за трудово-правни консултации в портала lex.bg като пространство на всекидневна гражданска активност	<b>135</b>
11. Нови организационни форми на колективна солидарност в труда <i>versus</i> традиционните синдикални организации	<b>136</b>
11.1. Синдикатът на самонаетите и неформалните работници – многомерната невидимост на колективната самоорганизираност	<b>136</b>
11.2. Традиционна и всекидневна гражданска активност в труда – експертната диагноза	<b>143</b>
11.2.1. Колективното трудово договаряне	<b>144</b>

11.2.2. Атипичните форми на труд и неформалният сектор – възможни ли са мостове между традиционни (синдикати) и нови форми на гражданска активност в труда	<b>149</b>
11.3. Трудово законодателство и правна култура – препъни-камък на всекидневната и традиционната гражданска активност	<b>154</b>
11.3.1. Остарялото законодателство – принудителен тласък на работодатели и работници към сивия сектор	<b>154</b>
11.3.2. Квази/трудова съд – оспорваната необходимост	<b>156</b>
11.3.3. Правната култура или за необходимостта от гражданско образование в сферата на труда	<b>158</b>
<b>Заклучение</b>	<b>163</b>
<b>Приложения</b>	<b>170</b>
Приложение 1. Въпросник за национално изследване сред бизнеса	<b>170</b>
Приложение 2. Въпросник за национално изследване сред населението	<b>171</b>
Приложение 3. Въпросник за обработка на консултациите в Lex.bg	<b>173</b>
Приложение 4. Въпросник за полустандартизирано интервю с консултиращи в сайт за онлайн консултации по трудово-правни въпроси	<b>174</b>
Приложение 5. Въпросник за обработка на информацията от Публичен регистър на решенията на Втори постоянен заседателен състав, Комисия за защита от дискриминация	<b>175</b>
Приложение 6. Въпросник за интервю с експерти по трудово-правни въпроси	<b>176</b>
<b>Библиография</b>	<b>178</b>

## Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е опит да се разгледат две класически теми в социологията – гражданското общество и труда – чрез поставянето им във взаимна перспектива. Гледната точка върху всяка една от тях през призмата на другата не е случаен избор. Свързването им в общ изследователски предмет, ситуиран в съвременното българско общество, е породено от няколко наблюдавани особености в развитието както на обществените процеси, така и на социалните науки през последните години.

Първо, навлизането в XXI в. е съпътствано от значими промени в сферата на труда – постиндустриална ситуация, атипични форми на труд, световна криза. Само десетина години след разтърсващата хиперинфлация в страната и след европеизацията на трудовото законодателство, тристранният диалог и социалната политика трябва да намерят изход от новата световна финансова и икономическа криза. За работодателите възможен опит за овладяване на положението са съкращенията на разходи. Някои от освободените от длъжност успяват да се включат в програмите за квалификация и преквалификация, въпреки че самите програми не винаги могат да гарантират ефективно осигуряване на заетост, особено на хора, които повече от 20 години са в производството. Сред антикризисните мерки, разработени от Националния тристранен съвет (правителство, синдикати и работодатели), се нарежда и гъвкавата сигурност, която идва и като отговор на глобализацията. Наред с появата на все по-нови дигитални технологии (нови устройства, приложения, социални мрежи) и разширените възможности за миграция (веднъж след демократичните промени и отново след присъединяването към ЕС), налице са и някои неблагоприятни тенденции като липсата на нови работни места, безработица, социално изключване и прекалена гъвкавост, която не носи непременно по-добри условия на труд. Да бъдеш гъвкав може да е много рисковано, а да откажеш да се адаптираш към нуждите на пазара на труда води до изолация и социално изключване, най-малкото поради липсата на богат избор от възможности.

Присъединяването на България към ЕС идва след труден, породил силна диференциация и сериозни неравенства преход от държавна към пазарна икономика и съвпада с появата и разрастването на световната криза. Тази комбинация от нерешени въпроси на прехода, новопоявили се проблеми и общоевропейски изисквания поставя

българското общество пред икономически, трудови и социални парадокси, които повече от десет години продължават да характеризират социалните отношения и обществените настроения. Обобщено, по-важните от тях са а) високи технологии в отделни сектори *versus* ниско технологично оборудване в други като лека промишленост, селско стопанство; б) потребност от добре подготвени кадри *versus* изобилие от незаета работна сила с функционална неграмотност; в) верижен процес от концентрация на производствата и услугите в големите градове – концентрация на работна сила там – обезлюдяване на цели региони – липса на работна сила за евентуални инвестиции в тези региони; г) отслабване на престижа на синдикатите, тенденции на десиндикализация *versus* спонтанни форми на протест, колективни мобилизации извън синдикалните структури, индивидуални противопоставяния (жалби, гладни стачки, завеждане на дела).

Второ, при прехода от недемократичен политически режим към изграждането на демократичен социален и институционален ред гражданското общество претърпява едни от най-дълбоките трансформации. В българското общество тази промяна е особено чувствителна. Ако преди 1989 г. в условията на тоталитарно организирани социални структури гражданската активност е почти отсъстваща, тя се превръща в един от феномените, които съпътстват прехода с нарастваща интензивност и непрестанна иновативност. След присъединяването на България към Европейския съюз през 2007 г. солидарното колективно действие се явява залог както на институционализирани политически актьори (политически партии, синдикати и пр.), така и на международни субекти, както на фрагментаризиращи се общности, така и на загубили протекция от държавни и професионални институции индивиди. Кръгът от проблеми – предмет на гражданска активност непрекъснато се разширява – от здравеопазване и околна среда до образование, градска и пътна инфраструктура през законодателни промени, засягащи различни сфери, региони, социални и професионални групи. Проблемите на труда обаче продължават да бъдат запазена територия на синдикалните организации. Поставя се въпросът за **променящата се същност на гражданската активност чрез различните форми**, които тя приема в българското общество като общество, в което трансформиращата се социалистическа модерност не просто догонва „втората модерност“ на развитите общества, а по някакъв начин я променя.

Трето, в познавателен план въпросите на труда и на гражданското общество винаги са били предмет на изследователски интерес, взети сами по себе си. Дали това

ще бъде социология на труда, социология на предприятията, социология на организациите, социология на политиката и пр., тези различни социологически дисциплини концептуализират труда и гражданското общество в рамките на собствената си дисциплинарна специфика, без да търсят възможни връзки, влияния, интерференции между двата феномена. През последните десет години изследователите на труда в социалните науки насочват вниманието си към променящия се характер на труда по влияние на новите технологии (Delteil, Kirov 2016<sup>1</sup>), на новите форми на труда (Holtgrewe, Kirov, Ramioul 2015), на реконфигурацията на пазара на труда (Белева, Цанов, Димитрова 2014; Terziev, Arabska 2015); на динамиката на отношенията работодатели – наети и новия тип конфликти и начини на тяхното управление (Паунов и кол. 2013). Тематичният акцент в изследванията на гражданското общество също се променя – от традиционните актьори и институции (Гаврилова, Еленков 1998; Димитров 1998; Дичев 2009; Кабакчиева 1998, 2001; Лозанов, Деянова, Спасов 2000; Фотев 1992, 1999, 2001) към новите форми на гражданска активност и неинституционализираните актьори (Георгиева 2017; Koleva, Nedelcheva, Nenкова, Popilieva 2014). Като ги проблематизират обаче независимо едни от други, изследователите на новите феномени в сферата на труда и на гражданското общество всъщност се лишават от възможността да видят фактическата им обвързаност и потенциала им за взаимно решаване на възникващите проблеми. Оставяйки настрана обширната сфера на труда, социологическите изследвания за гражданското общество загърбват реалността с първостепенно значение за всеки гражданин на дадено общество и за жизнеността и солидарното изграждане на самото общество. Разглеждайки колективната мобилизация на различни професионални групи традиционно и единствено през призмата на въпросите за заетостта, равнището на заплащане, условията на труд, качеството на труд и т.н., социалните изследователи на труда остават на терена на класическата тематика за колективно договаряне, социален диалог, управление на човешки ресурси, представителство на работното място, законодателна рамка и социални практики, синдикални и работодателски организации и т.н. Всички онези аспекти на трудовата дейност, свързани с чувството за несправедливост, незачитането на човешкото достойнство, непризнаването, чиито източници могат да бъдат различни – властови зависимости, колегиални напрежения, отсъствие на форми и/или умения за защита, остават извън обсега на комплексен

---

<sup>1</sup> Всички цитирани автори и техните публикации се съдържат в библиографията на дисертационния труд.



социологически подход, изискващ обединяването на понятия, познавателни резултати и постижения на различни социологически дисциплини.

Дисертационният труд е опит да се преодолеят вътрешни граници, тематични акценти и самокапсулиране на социологическите дисциплини с цел да се изследват нови измерения на класически социологически проблеми. Новата концептуализация на досегашните постижения на социологическите изследвания на труда и гражданското общество ще позволи да се идентифицират и разберат непроблематизирани до този момент аспекти на живота-на-работното място, индивидуално преживявани и изтърпявани, но срещани и припознати в различни трудови контексти с цел да се разкрият социалните им измерения и (де)мобилизираща сила. Това означава както да изследваме *трудовата дейност през призмата на гражданското поведение, а работното място като гражданска арена (арена на граждански действия)*, така и да *репозиционираме гражданската активност, премествайки фокуса от структури на професионализираната политическа, асоциативна и медийна активност към неинституционализирани форми и практики на гражданско поведение, от извънтрудовата към трудовата сфера*. Именно тези форми на индивидуална и/или групова самоинициатива извън институционализираните канали на гражданска активност (синдикати, НПО, стачни комитети и др.) в отговор на нарушения на трудови права, морални норми, принципи на справедливост на работното място означаваме като всекидневно гражданство в сферата на труда.

Дисертационният труд си поставя за цел да разкрие съществуването и формите на всекидневно гражданство в сферата на труда, тяхната ефективност и начина им на вписване в общата ситуация на труда в България.

## **Част първа**

### **От социологически изследвания на съвременни проблеми на труда и гражданското общество към изследване на всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество**

В първа част на дисертационния труд е разработена изследователската рамка на изучаването на всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество. Въз основа на обзор на социални и социологически изследвания на съвременни проблеми на труда и гражданското общество, подбрани в съответствие с

изследователското намерение за идентифициране на пресечните точки на общото им проблематизиране в постиндустриалните и постсиндикалните условия на труда, са показани няколко отсъствия.

Първо, проведените през последните десет години изследвания на заетите с атипичен труд, на самонаетите и несиндикализираните поставят акцент върху различни аспекти на характера и формите на труда. Извън обсега на изследователското внимание обаче остават формите на гражданска мобилизация за трудова защита и контестация на нарушения при упражняване на трудови права.

Второ, тематичният акцент продължава да бъде върху условията на труд и завоювани социални права (минимална заплата, здравно и социално осигуряване, право на сдружаване, на отпих и т.н.). Хуманистичният аспект на труда (зачитане на човешкото достойнство, социално признание, равнопоставеност и недискриминация по пол, раса, вероизповедание, политически убеждения и пр., удовлетвореност, личностно развитие) се вписва по-скоро в предметната област на „професионалното прегряване“ (burn-out), професионалния стрес, депресията и страданието на работното място. Индивидуалните измерения на тези феномени остават откъснати от социалните им предпоставки, последици и ефекти и се разглеждат като проблем на отделния индивид и неговите способности за справяне, а не на трудовата среда и на способността за колективно действие.

Трето, новите форми на гражданско действие посредством бързи, спонтанни, масови реакции сякаш остават „запазена марка“ за сферите, в които най-често се появяват – опазване на околната среда, здравеопазване, образование, местна инфраструктура. Сферата на труда продължава да се разглежда през призмата на традиционната или алтернативната колективна мобилизация. Неизявено в социологическите анализи, гражданското действие като личен избор и отговорност в отношенията с другите, като търсене на обединение в защита на общи ценности и човешки права има статут на несъществуващо в живота-на-работното място.

Четвърто, връзката между трудова дейност и гражданска активност се разглежда най-често от гл. т. на баланса трудов–личен живот (Papouschek 2007; *Sociological Problems* 2008; Йорданова 2020). Участието в граждански инициативи обаче се поставя във времето и пространството извън труда и се мисли като съотносимо преди всичко към сферата на частния живот.

При отсъствието на социологическа проблематизация на гражданската активност в труда в условията на променящи се реалности и в труда, и в гражданското поведение уместни са следните въпроси: Как в условията на нарастваща десиндикализация, либерализация и дерегулация на трудовите отношения се действа и противодейства спрямо нарушения на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост? По какъв начин се решават проблемите, свързани с труда, когато не приемат синдикална форма, или когато синдикатът като такъв отсъства? Свежда ли се решението само до отношението трудещ се – работодател; само юридически ли е изходът от конфликт между нает и работодател? Как се решават проблемите на и при самонаетите? Може ли в сферата на труда да се очакват граждански действия, които се случват извън традиционното взаимодействие на гражданите с институционализираните представители на техните интереси, каквито в случая са синдикатите, професионалните организации и асоциации? Ако да, кои са носителите на тези форми на активно гражданско поведение; какъв е предметът им на действие (защита на трудови права, на човешко достойнство, на принципи за справедливост и т.н.); какво е влиянието им върху хуманизирането на трудовата среда, т.е върху изграждането на социални отношения в труда, основани на признание, общосподелени ценности и норми и зачитане на личното достойнство.

Именно при съпоставянето на наблюдавани феномени и неизследвани аспекти на труда и гражданската активност придобива смисъл **основният изследователски въпрос за условията за възможност на формите на всекидневно гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество**. Той почива върху три базисни идейни предпоставки: първо, върху разбирането за всекидневното гражданство като основано на самоинициатива действие на гражданин/граждани в защита на определени интереси или на общо благо, което се осъществява във и независимо от институционализираните канали на натиск; второ, върху разбирането, че защитата на трудови права и отстояването на морални принципи е акт на гражданско поведение, защото а) индивидът постъпва доброволно, по своя инициатива, без принуда от външни, институционализирани структури и организации; б) той прави това публично независимо дали търси или оказва помощ и така влиза в отношения с другия/другите; и в) той изразява публично позиция спрямо други хора; трето, върху разбирането, че формирането на активна гражданска позиция е неотделимо от сферата на трудова активност като конститутивна за всеки индивид и за обществото като цяло.

Обвързвайки труда с новите форми на гражданска активност, дисертационният труд търси основанията за съществуване или несъществуване на практики на всекидневно гражданство в живота-на-работното място. Традиционните аспекти на труда – условия, заплащане, форми, характер и т.н. – не ни интересуват сами по себе си, а като генератори, източници, залози на гражданска активност в тълкувания от нас смисъл. Имайки предвид ерозирането на традиционните форми на трудова защита (синдикатите), отслабването на ролята и влиянието на синдикатите, гражданското отстояване на правата и достойнството на (само)наетите се явява залог на изграждането на справедливо и хуманно общество. В него социалните отношения не се свеждат нито до междуличностни взаимодействия между ролеви позиции с неравностойни властови възможности (нает–работодател), нито до юридизация на трудови конфликти, т.е. до процеси, чрез които се евакуира социалната солидарност и взаимопомощ. Напротив, ние разглеждаме социалните отношения като непрекъснат процес на взаимодействие между граждани, институции и общности, при който (процес) проблемът на даден индивид е не просто индивидуален проблем (т.е. проблем като частно лице), а частен проблем, който фокусира и изразява значим за определена социална група и категория проблем, колективно дефиниран (Якимова 2016), т.е. значим социален проблем.

**Целта на дисертационния труд** е да се изследват новите форми на гражданска активност, механизмите за действие и противодействие и тяхната ефективност спрямо нарушения на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост. В по-конкретен план изследователската цел е да се установи има ли и какви са формите на всекидневно гражданство в сферата на труда, доколко са ефективни и как се вписват в общата ситуация на труда в България. Дисертационното изследване се стреми да идентифицира местата и ситуациите на проява на гражданско поведение и колективна мобилизация в сферата на труда без посредничеството на синдикални, фирмени, работодателски, неправителствени и др. организации като потенциален ресурс за изявяване на нови проблеми, свързани с труда, и за формиране на адекватни публични политики.

Оттук произтичат и предварителните допускания, ориентиращи дисертационното изследване:

Първо, при липса на доверие в институциите и синдикатите като официални защитници на трудови права работещите се насочват към нетрадиционни форми на

отстояване на правата си и участват в доброволни граждански действия вън и независимо от синдикалните структури.

Второ, ако гражданското действие е доброволно и публично заявяване и отстояване на позиция, изборът на подходящ модел и подход за защита на интереси и права пред различни публики е конститутивен елемент на ефективната гражданска практика. Вън и независимо от институционализираните структури за граждански натиск работниците и служителите срещат редица трудности при избора на стратегия за собствена защита и търсенето на адекватни средства е не само път към формиране на активна гражданска позиция, но и форма на всекидневно гражданство.

Трето, въпреки реалността на нарушаване на трудови права, на унижения и насилие от страна на работодатели, на психичен и социален тормоз на работното място, липсата на реакция от страна на наетите е не толкова резултат на неспособност за колективна мобилизация, а на дълбоко интериоризирани представи за санкции и на материални принуди, свързани с евентуална загуба на работа.

Тези предварителни хипотези са разгърнати като **три основни опозиции**, подложени на анализ и верифициране в част трета на дисертационния труд.

### **1. Индивидуална активност *versus* колективна солидарност**

В съвременната ситуация на неолиберални трудови отношения, в която ролята и мястото на индустриалния синдикализъм намаляват, защитата на трудовите права и свързаните с тях човешко достойнство, признание, справедливост все повече се превръща в проблем на индивидуална стратегия и действеност/агентност (*agency*), чието успешно решаване зависи от инициативата на отделния индивид. Това от своя страна е свързано с познаване на трудовото законодателство и на различни институции от страна на наетия; с компетенции и умения проблемът да бъде правилно идентифициран, формулиран и адресиран към адекватната инстанция/инстанции; с материални, финансови и социални възможности (в най-широк план става въпрос за семейна ситуация, доходи, професионални мрежи и т.н.) и психологически качества за довеждане на проблема до неговото успешно решаване. Тъй като в своята съвкупност тези умения за търсене на начини за успешно решаване на даден проблем са неравномерно разпределени сред хората по местоживеене, професия, образователно равнище и т.н., може да се предполага, че само представители на определен социален профил наети (образовани, живеещи в големи и средно големи населени места, работещи в сектори, предполагащи по-големи професионални и социални

компетенции) могат успешно да защитават своите трудови права и човешко достойнство, а значими групи хора (тук комбинацията от социални и професионални характеристики може да бъде различна и една от задачите на дисертацията е да установи какъв е социалният профил на тези хора) остават извън правото на трудова защита. Най-общо казано, в сферата на труда индивидуалната инициатива за отстояване на трудови права като форма на граждански права се ‘изправя’ срещу колективната солидарност и може да заплашва/ерозира/подкопава или да подпомага колективната мобилизация като възможност за гражданско действие вън и независимо от синдикатите.

## **2. Нови форми на гражданска активност в традиционните форми на заетост**

Преобладаващата част от работещите се намират в традиционните форми на заетост. Именно в тази категория заети и в техните действия за защита на трудови права, за признание и отстояване на човешкото достойнство се намира залогът за гражданско обновление на сферата на труда. Изоставени от синдикатите, изправени срещу мощни работодателски организации или срещу приемащи се за недостижими от закона работодатели, обект на систематични нарушения на условията и правилата на труд и заплащане, криещи заплаха за живота им, тези категории трудещи се са потенциалният колективен актьор на гражданското общество. От възможностите или от нереализираните възможности на тяхната мобилизация (които ще бъдат предмет на анализ) зависят както типът социални отношения в сферата на труда, така и принципите, върху които се изгражда цялото общество (социална справедливост, достоен труд, достойни условия на труд и живот и т.н.). За проверката на тази хипотеза са изследвани както институционализирани пространства за диалог граждани–институции, така и платформи, които чрез предлагане на консултации по трудово-правни въпроси създават условия за алтернативни форми на гражданска активност.

## **3. Нови организационни форми на колективна солидарност в труда *versus* традиционните синдикални организации**

В постиндустриалната ситуация на труда, едно от основните измерения на която е появата на атипични форми на труд, нараства обединяването на работещите в т. нар. неформална икономика. Непризнати от традиционните синдикати или в конкуренция с тях, тези форми на колективна солидарност в труда все повече се „асоциират със структурите на гражданското общество“ (Петков 2015: 19) и могат да се разглеждат

като „нов тип граждански ориентиран синдикализъм“ (пак там: 20). В зависимост от силата, устойчивостта, компетентността им неформалните организации в сферата на атипичните форми на труд биха могли да бъдат абсорбирани от традиционния синдикализъм или да го динамизират. Тези алтернативни форми на колективна солидарност отправят предизвикателство към наетите (работници и служители) в традиционните форми на труд, които не са синдикализирани, или където няма синдикати или присъствието им е неефективно. Възможно ли е новият тип „граждански синдикализъм“ да проникне в традиционните („фордистки“) форми на труд?

Теренът на дисертационното изследване е пространствено-времево ограничен. Условието за възможност на практики на всекидневно гражданство в сферата на труда са изследвани в съвременното българско общество след присъединяването на страната към Европейския съюз през 2007 г. Политически по своя характер, този акт е социално значим със законодателните, организационните, институционалните промени, които настъпват във всички сфери на българското общество, вкл. в сферата на труда и в развитието на гражданското общество. Единици на наблюдение са актовете на доброволно гражданско действие, свързани с проблеми и ситуации на работното място, които се осъществяват без посредничеството на синдикатите и извън техните структури.

Дисертационното изследване е изградено върху корпус от а) статистически данни и емпирични изследвания по проблеми на гражданската активност и колективната мобилизация в сферата на труда; б) анкетно проучване, част от национално представително изследване сред бизнеса и населението по Проект № BG051PO001-3.3.06-0053 „Повишаване качеството на образованието и на научните изследвания в областта на бизнес –инженерството за изграждане на икономика, основана на знанието (иновациите) и финансите“. Изследването бе проведено в периода юни–юли 2015 г. с 3000 индивидуални респонденти и 1000 работодатели; в) проучване на трудовите злоупотреби и тяхното медийно отразяване; г) проучване на жалби, адресирани до Комисията за защита от дискриминация, и на годишните отчети на Националния институт за помирение и арбитраж; д) емпирично изследване на трудови онлайн консултации; е) полустандартизирани интервюта с участници в дискусии на специализиран форум за трудови консултации; ж) полустандартизирани интервюта с експерти по трудово-правни проблеми.

За постигане на изследователските цели и задачи са използвани следните методи и инструменти:

а) обзор на научната литература и на официални източници и описание на неизследвани проблемни области и на дефицити в предоставената от институциите информация;

б) вторичен анализ на данни от емпирични изследвания;

в) анкетно проучване сред служители и работодатели;

г) контент-анализ на решения на Втори специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация и на депозираните искове на отделни граждани и граждански сдружения в Националния институт за помирение и арбитраж;

д) сравнителен анализ на случаи на трудови злоупотреби, отразени в медиите и обявени от Главна инспекция по труда и др.;

е) полустандартизирани интервюта с: участници в трудово-правни форуми, експерти по трудово-правни въпроси; специалисти по човешки ресурси в места, където възникват форми на всекидневно гражданство; лидери на НПО и спонтанни граждански групи; участници в граждански инициативи и др.

**Рисковете, ограниченията и самоограниченията**, съпътствали разработването на дисертационния труд, са свързани с изследователското намерение трудът да бъде разгледан *през призмата* на формите на всекидневно гражданство, а проявите на всекидневно гражданство да бъдат анализирани *в и по отношение* на сферата на труда. В основата на дисертационното изследване бе установеният познавателен и социален парадокс – от една страна, отсъствие на обвързване на проблемите на труда с проявите на всекидневно гражданство в досегашната изследователска практика, от друга страна, наблюдаване на феномени на доброволно, осмислено действие срещу нарушаване на трудови права и на човешко достойнство, срещу непризнаване на индивидуалните постижения и дискриминиране по различен признак.

Още в началото не се оправдаха очакванията, че сравнителният анализ на случаите на трудови злоупотреби, така както са представени от Главна инспекция по труда (ГИТ) от една страна, и отразени в медиите, от друга страна, може да осигури информация за проверка на хипотезите. Липсата на публичен архив със злоупотуките в ГИТ, както и публикуването в медиите преди всичко на „шокиращи“ новини възпрепятстваха събирането на адекватен емпиричен материал за анализ. Въпреки това, проучването откри сериозността на въпроса за необходимостта от гражданско



образование – за уменията правата да се отстояват, още преди да бъдат нарушени; за необходимостта медиите да осъществяват *разумно посредничество* между работника и държавата, между работника и работодателя при защита на трудовите права, без това да води до унижителна и мъчителна публична драматизация на преживяванията на работниците.

Първоначалният план на дисертацията предвиждаше и анализ на информация от районните съдилища, което се оказа амбициозна задача без възможност за осъществяването ѝ. Липсата на отделен регистър на делата, свързани с трудово-правни проблеми (проблемите на труда се оказват застъпени както в граждански, така и в административни и наказателни производства), публикуване само на решения, но не и на самите жалби поради различни съображения, вкл. и такива, свързани със защитата на лични данни, бяха сред препятствията, осуетили тази задача.

С отклонения от първоначалния замисъл бе изпълнено и проучването на институциите, които реагират на жалбите за нарушени права на работното място. Отначало районните дирекции на Главна инспекция по труда, на Бюрата по труда, Агенцията за социално подпомагане и др. бяха определени като най-подходящи за анализ на факторите за оценка на гражданските искове и за идентифициране на потенциални случаи за изследване. Идеята бе въз основа на типовете проблеми и типовете институционални решения да се проследят реакциите на индивидуалните и колективните субекти на искания. Изтласкана на заден план в хода на докторантурата за сметка на по-задълбочено проучване на концепциите и изследванията за съвременните форми на гражданска активност, тази задача потвърди многоаспектността на проблема за всекидневното гражданство в сферата на труда, извеждайки на преден план необходимостта от търсене на алтернативни източници на информация като Комисията за защита от дискриминация и Националния институт за помирение и арбитраж.

## **Част втора**

### **Аналитичен модел: Теоретични и методологични уточнения**

Част втора на дисертационния труд представя аналитичния модел за свързано изучаване на проблемите на труда и на гражданското общество в съвременното българско общество. Теоретичния модел е изграден въз основа на социологическо

осмисляне на присъщи и на трудовата, и на гражданската активност измерения, което позволява разглеждането им във взаимна аналитична перспектива.

Всекидневното гражданство и трудът са концептуализирани първо, **като форми на социалност**. Независимо от конкретния предмет на дейност и от конкретното ѝ съдържание гражданската активност и трудът са форми на социалност. Индивидуален или колективен, субектът на гражданската и трудовата дейност е немислим във и независимо от връзките с други индивиди, групи, общности, организации, обединения. Под всекидневно гражданство се разбира неинституционализираната реакция на гражданите, индивидуална или колективна, към смятани за несправедливи явления в техния живот. Изследователският екип на проекта „Всекидневно гражданство в България“ го определя като „действие-заедно, в името на висши общи принципи, което има за повод, предмет и обхват защитата на общ интерес или на общо завоевание/постижение/благо“, намиращо израз в неформални структури и изяви (Koleva 2014; Koleva et al. 2014). С други думи, става въпрос за колективни действия, обединени от обща цел, която надхвърля прекия личен интерес и лична изгода, но в които отделният индивид се включва доброволно. Този социален феномен се явява носител на нов тип социални отношения, основани на признанието, личната ангажираност, добронамереността, привързаността към общо споделени ценности, вкусове, интереси. Изследователското предизвикателство е да се разбере как стремежът към удовлетворяване на дадени искания води до обединяване на индивидуалните енергии в колективно действие във и независимо от институираните форми на социален натиск. Що се отнася до труда, неговата най-важна характеристика в социален план е, че в трудовия процес хората влизат в определени отношения помежду си, които определят социалния характер на дейността и могат да стимулират или пречат на процеса на труд. Невъзможен във и независимо от отношенията с другите, трудът почива на общо споделени ценности, които приобщават и правят универсални както трудови права и отговорности, така и тяхното нарушаване. Ето защо едно от основанията за паралелно разглеждане на труда и на гражданската активност в една от новите ѝ форми каквато е всекидневното гражданство е социалността като тяхна обща характеристика.

Второ, всекидневното гражданство и трудът са разгледани **през призмата на дихотомията публично-частно**. В *Човешката ситуация* Хана Арендт показва, че „възникването на социалното“ променя не само съдържанието на публичната и

частната сфера, но и отношенията между тях. От момента, в който обществото и неговите организации се фокусират върху дейността по поддържането на живота – труда, последният придобива публичен статус. Според Аренд „обществото е формата, в която фактът на взаимна зависимост единствено в името на поддържането на живота придобива публична значимост и където дейностите, свързани с простото оцеляване, получават публична проява“ (Аренд 1997: 58). С развитието на противопоставянето публично – частно, трудът претърпява пълна „революционна трансформация“ до степен, в която вече не носи значението на досадна, тежка и изморителна дейност, която винаги деформира човешкото тяло. Трудът е жизнено важно условие за поддържане на живота. Нещо повече, именно в труда човек може да се отличи, което е още една причина работата да не се възприема като досадна принуда. А всъщност важен е фактът, че „никоя дейност не може да придобие съвършенство, ако светът не осигури подходящо място за нейното упражняване“ (пак там). С други думи, нищо не може да замени публичната сфера, която създава възможност за изява на човешките способности и за постигане на отличавачи резултати.

В условията на модерността „общият свят за всички“ се явява „общ свят за всеки“ (Аренд), където пораждащо условие на политическото е множествеността на човешките същества, а основно допускане на принципа на изначална множественост, потвърждаваща се в несекваща лабилност на общия свят, е свободата, уникалността на проявяване на индивидите в „действието“ или „речта“. Как обаче да бъде преодоляно напрежението между подчиняването на общите норми, за да получи индивидът признание, и неговото лично, уникално разбиране поради мястото, което заема в света?

С еволюцията на условията на труд в модерността преминаването на труда от интимното пространство в социалната сфера прави въпроса за всекидневното гражданство още по- актуален на фона на все по-честите нарушения на трудови права. От една страна, трудът, както Аренд показва, се намира почти изцяло в публичната сфера, от друга страна обаче, работниците трябва да защитават правата си с реч и действия, способността за които се формира в частната сфера. Именно нуждата от „о(т)звучаване“ правата на работещите обвързва в социалната сфера труда и гражданското действие. Това ни дава основания да потърсим как отделните лични позиции се трансформират и свързват с други подобни, за да прераснат в гражданска защита на колективно общо благо, което, е обединяващият елемент на обществото.

В съвременната епоха на бързо развиващи се информационни и комуникационни технологии границите между публично и частно стават все по-подвижни и взаимнопроникващи се – личното бива изнесено в публичната сфера, а политическото се „одомашнява“, фрагментира, изхабява. То се настанява в интернет форуми, социални мрежи и блогове, където е колкото лесно да се политиканства, толкова и удобно да се дава спонтанен израз на емоциите (Дичев 2009: 100–131). Противопоставянията произтичат от факта, че „развитата буржоазна публичност се крепи от фиктивната идентичност на двете роли, които изпълняват частните хора, събрали се като публика: ролята на собственик и ролята на обикновен човек“ (Хабермас 1995: 121). През погледа на Тевено това би изглеждало не толкова като съвместяване на роли, колкото като необходимост от координиране на себе си с цел успешното преминаване от един режим на ангажиране (разговор с близките в домашна атмосфера) към друг – преговори на/за работното място, например. При всички положения, колкото и тънка да е границата между личното и публичното пространство, условията, при които протича комуникацията, са различни, но и свързани, постоянно влияещи се едно от друго. **При изследване на всекидневното гражданство в сферата на труда тези взаимовръзки са важни от гледна точка на подходите, които избират хората на труда за публичното заявяване и отстояване на своите позиции.**

Според Дичев основният проблем в социокултурен аспект, който се създава от новата дигитална среда, е субектното присъствие на човека на едно място и обективизирането му на друго. Това води до изчерпване на възможностите за мобилизация на гражданските енергии. „Интернет позволява непрекъснато участие на субекта в други сцени, както и обратното, нахлуване на другите сцени в неговия свят“ (Дичев 2009: 92). Публично и частно губят обичайните си смисли и граници и виртуалната подкрепа на дадена кауза не винаги съвпада с фактическото участие. Множат се практиките, нараства виртуалната (космополитна по същество) компетентност, но правата и отговорностите не следват тези процеси. Може да се окаже, че неформалните групи в интернет са и един вид образувания, филтриращи огромния поток от информация, своеобразен ориентир в многообразието от публични практики. Тези малки групи за взаимопомощ, които са с много по-свободен достъп и начин на функциониране, сякаш помагат да се открие точно това, което се търси. От друга страна, улесненият достъп до публичното пространство позволява относително малки групи да създават сензации и да влияят на общественото мнение (пак там: 130).

„Неадекватно е да търсим гражданските енергии там, където сме свикнали, във формалните членства, в твърдите принадлежности, в доживотните каузи. Ражда се ново, флуидно гражданство, свързано с избора, мобилността, скоростта, гражданство на все още неизследваните територии на възможното“ (пак там: 131).

Ние предполагаме, че в сферата на труда се проявяват точно такъв тип граждански действия – **на малки групи, които предоставят възможност на своите членове да „сърфират“ по границите на юридическите норми и на ситуативно променящото се отношение между публична и частна сфера**, там, където се срещат различните гледни точки, но все пак в непрестанно движение от „публичност“ към „близост“, в смисъла на „режима на близост“ на Гевено. Защото нито трудът, нито всекидневната гражданственост се намират само в публичната или само в частната сфера, нито пък между двете. Всъщност има преминаване или непрекъснато движение между двете при променящ се режим на ангажиране.

В резултат на промените във формите на труд и на еволюцията на отношенията между публично и частно пространство съвременната гражданска активност на хората на труда се оттегля/отдалечава от традиционните публични форми на синдикална борба и търси изява, реализация, постигане на исканията чрез мобилизиране на ресурси, идващи от реконфигурираните публична и частна сфера. В този смисъл нашият анализ на всекидневното гражданство в труда търси проявленията му отвъд дихотомията публично-частно.

Трето, новаторският подход на Аксел Хонет към проблемите на социалната солидарност и справедливост насочва вниманието към друга пресечна точка на труда и гражданската активност – **признанието**. Поставяйки въпроса за признаване на достиженията на труда като основен източник на неравенства, Хонет разработва своята концепция за признанието в тясна връзка с идеите на Хегел за възнаграждение и достоен труд и на Дюркем за смисления труд като част от нормативните условия на капиталистическата икономическа система. Хонет предлага ново разбиране за социалната солидарност в контекста на капиталистическия трудов пазар. Пазарът вече е не само средство за увеличаване на икономическата ефективност, но трябва да удовлетворява и принципите на социалната интеграция. Оттук и убеждението, че функционирането на пазара е зависимо от изпълнението на морални императиви като „гражданска чест“, „справедливост на постиженията“, „смислен труд“. Централната теза на Хонет е, че „ирационалното ядро“ на всички „идеологеми“ на признаването

[...] не се съдържа в семантичната повърхност на използваните понятия, а в несъответствието между **обещанието да се даде оценка и действителното му осъществяване**“ (Хонет 2010: 78, подчертано П. К.). С други думи, необходими са не само заявки на признаване, а и материални действия, чрез които по някакъв начин признаването да води до промяна в социалния статус или до различни придобивки на засегнатите. Можем да говорим за интерсубективно ниво на признаване, но и за признаване от страна на институциите. Между рецептивния (утвърждава вече явно качество на субекта) и атрибутивния модел (добавя ново качество) на признаване Хонет се спира на рационалната форма на признаване, която е в публичното валидиране по перформативен начин на вече съществуващи ценени качества на индивида. **За дисертационното изследване точно тази форма на признаване е от значение, защото начинът ѝ на прилагане може да бъде повод за социални конфликти.**

Именно социалното напрежение, потенциално или реализирано, показва връзката между труда и гражданското действие, чийто залог е признанието. Независимо дали това действие се упражнява колективно или индивидуално, чрез организирани структури, каквито са например синдикатите, или като проява на всекидневно гражданство, „борбата за признание“ е общата движеща сила на удовлетвореността в труда (трудова реализация сама по себе си) и на неудовлетвореността от труда (гражданско-политически форми на искания, защита на права, защита на достойнство и др.).

Четвърто, правата и гражданските компетенции се явяват общо измерение на трудовата и гражданската активност. Независимо за кого и къде работят, разпознаването на собствените проблеми и права в съдбата на другия трудещ се е в основата на мотивацията за защита чрез колективни действия. **Това е важен момент във връзката труд – гражданска активност.** Защитата на трудови права е свързана със собствените нужди от работа, от заплата, от нормални и достойни условия. Не става въпрос обаче за индивидуална, уникална ситуация, а за всекидневно споделяна от работещите ситуация, което обединява личните усилия за отстояване на трудовите права в колективно действие за обща кауза. В исторически план рационализирането на средствата и пътищата за отстояване на трудовите права се осъществява от института на правото.

В статията си „Rule of law – граници и възможности“ Иво Христов (2012) разглежда *социалната неефективност* на модерното право(раздаване) в България във връзка с несъстоялото се върховенството на правото/несъстоялата се правова държава (rule of law) като основна причина за проблемите в правораздавателната система в България. Той изтъква, че различните обяснителни модели за състоянието на българската съдебна система се фокусират предимно върху институционално-процедурните и нормативно-законодателните проблеми на системата. Твърде често анализите на проблемите на правоприлагането в България се свеждат до институционално ниво и оттам до техническо. Христов предлага нова отправна точка към проблемите на правото. Той аргументира тезата, че възприемането на юридически норми, особено на европейското право по време на предприсъединителните процедури и на самото членство в ЕС, но и през XIX в. и първата половина на XX в. е **еднопосочен, технически** процес. А съдържателните предизвикателства са при трансфера на различни социални светове – как да се адаптират социални механизми, чийто смисъл е различен, и самата социална архитектоника, която те трябва да надградят, също е принципно различна. Христов засяга и проблема за трудностите при запазването на социалния смисъл на правните нормативи и по-точно влиянието на правото върху социокултурните обществени норми. Човешките отношения започват да изглеждат, поне на повърхността, като юридически. Определени интереси и техните носители намират израз в нормативни регулации, чрез които различните социални позиции са дефинирани като правни. Социалните възможности се обличат в правни формулировки като права, правни претенции; необходимите институционални практики, чрез които могат да бъдат реализирани, остават също в юридическата сфера. По този начин „културата на правото“ придобива по-голяма тежест и се превръща в основен елемент от доминиращите социокултурни форми.

Става въпрос за *юримизиране* на социалната сфера, при което социалните отношения се свеждат до юридическата им регулация. Опасността нарушаването на трудовите права да се разглежда единствено и само през спазването на юридически фиксирани процедури при отстояването им е реална. Остава обаче въпросът за социалния смисъл на нормите и за съдържащите се в тях ценности, така че юримизирането на трудовите отношения да опазва, а не да притъпява или нарушава „човешкостта“ на работното място.

В среда, в която правата не получават реална и пълна защита, хората или трябва да се примирят с липсата на справедливост, или да се научат как да се борят със системата на бюрократичния апарат, за което са им нужни преди всичко познания в юридическата сфера. Усвояването им, а така също и упражняването им е една съвсем нова задача за трудещия се. Ако се върнем към Арент, ще видим, че „действието, речта и мисълта“ имат много повече общо помежду си, отколкото всяка от тези дейности има с произвеждането или с труда. Това е така, защото „действието, речта и мисълта“ за разлика от труда и произвеждането имат нужда от публичност, за да бъдат част от света, което означава да бъдат изразени, чути, видени.

С какво работещите са по-различни от всички други участници в публичната сфера? Частично загатнат от Арент (традиционно трудът произвежда продукти, но не и реч), отговорът намира развитие у Тевено, който поставя **проблема за способността за публично изразяване на позиции**. Според него комуникацията далеч надхвърля възможностите на езика. Тази гледна точка дава основание да мислим, че в съвременното общество връзките на труда с публичността са много по-близо до разбирането на Тевено, отколкото до това на Арент. Без да се отрича общуването в сферата на труда, проблемът, който излиза на преден план, е специфичната комуникация чрез речта, която според Арент е най-характерната черта на публичните взаимоотношения. В този смисъл отстояването на трудови права е неотделимо от опубличностяването им и от пространството, където това се случва. Това предполага обаче специфични компетенции, различни от професионалните компетенции в обичайното трудово ежедневие. В това се състои и противоречието на съвременния свят, в който правата са всеобщи, но знанията и уменията да се упражняват тези права, от които зависи индивидуалното постигане на целите, са неравномерно разпределени в обществото.

В *Политиката на нас самите* Ейми Алън (2012 [2008]), черпейки идеи от Фуко, разглежда въпроса за самоусъвършенстването и себerealизацията (self-actualization). За Алън политическото и успехът на личността са свързани с възможността за позитивно разбиране и конструиране на собствения Аз. Това може да стане по волята и усилията на самия субект и неговата реч. В книгата този проблем е поставен в контекста на дебатите за жените и труда, жените и властта, жените и женствеността с акцент върху необходимостта от осъзнаване и признаване на действията и автономността на отделния индивид. Как „постигането на самите себе си“ се осъществява от хора от



различни социални групи/професионални категории е въпрос, който има отношение към тяхната социална компетентност и решаването на проблеми на работното място. Социалната компетентност се явява едно от условията за възможност на гражданско действие, защото без нея е невъзможно идентифицирането на проблемите на работното място. Това поставя проблема за гражданското образование още в периода преди активна трудова дейност и за продължаващото гражданско образование в сферата на труда от организации, чиято мисия е защитаването на трудовите права. В тази връзка полезен е анализът на Хабермас за освобождаването от самопричинено непълнолетие чрез просвещение, позовавайки се на Кант и статията му „Що е Просвещение?“. За отделния човек това намира израз в максимата да се мисли самостоятелно. „За всеки отделен човек е трудно да се освободи от станалата почти естествена за самия него непълнолетност [...], но да се самопросвети една публика е напълно възможно и дори – ако я оставят на свобода – неизбежно“ (Хабермас 1995: 86–98). Идеята на Хабермас е, че самостоятелното мислене съвпада с мисленето на глас, също както употребата на разума – с публичната му употреба.

Идеите на Алън и Хабермас ни дават основание да смятаме, че **практиките на всекидневно гражданство в сферата на труда могат да се разглеждат като алтернатива на институираните форми за решаване на проблеми на работното място в степента, в която хората на труда разчитат единствено на силата на съвместното публично мислене, а мислещите публики могат да се самопросветят, което подпомага формирането на субполитики в гражданското общество.**

### **Социологията на критичното общество на Люк Болтански и Лоран Тевено**

Попаднали в ситуации на професионални конфликти, хората на труда, които нито членуват в традиционни синдикални организации, нито търсят тяхното или на други актьори посредничество, са изправени пред необходимостта *сами публично* да артикулират и обосновават своите позиции и действия. Засегнатото им чувство за справедливост ги води към действия, чиято резултатност зависи от начина, по който индивидите мобилизират собствените си ресурси и координират отношенията си с другите. Именно съвместният живот в условията на конфликти и разногласия е в центъра на изследователския интерес на Люк Болтански и Лоран Тевено. От *Икономиките на значимостта* (1987) през *Любовта и справедливостта като*

*компетенции* (1990) и *За обосноваването* (1991) до *Множественото действие* (2006) предмет на изследване е плурализъмът на режимите на действие на индивидите, в които всекидневният смисъл за справедливост, индивидуалните компетенции и критичните способности са подложени на изпитание при срещата със света на хора и вещи. Заедно или поотделно, вписвайки се в прагматичния обрат в социалните науки, двамата автори изграждат т.нар. социология на критиката, на критичното общество (за разлика от критичната социология), в която могат да бъдат отграничени няколко взаимосвързани етапа на концептуално развитие на подхода им.

Най-напред, тръгвайки от изучаването на трудовите спорове, двамата социолози подлагат на анализ начина, по който хората дискутират, противопоставят се едни на други, обосновават своята позиция като социално значима и заслужаваща публично внимание. Интелектуалното предизвикателство за Болтански и Тевено не е спорът сам по себе си, нито неговите конкретни участници, а онова, което е подложено на проверка и изпитание в аргументацията на отделните позиции, така че да се стигне до съгласуване, до формиране на колективна кауза въпреки многообразието от мнения и оценки. Основният въпрос, който занимава двамата социолози, е как в ситуация на конфликт се достига до легитимно съгласие при емпиричното съществуване на различни ценностни критерии и принципи за оценяване, използвани от спорещите. Поставена в перспективата на динамиката на политическото действие, изследователската стратегия на Болтански и Тевено иновира в търсенето и разкриването на общосподелените принципи и ценности, които биват мобилизирани за обосноваване и легитимиране на позиция и действие в публичното пространство. В основата на тези принципи са представите за справедливост, за общо благо, за неговото справедливо или несправедливо разпределение, най-общо казано, представите за справедлив свят. Въз основа на тази изходна предпоставка Болтански и Тевено моделират шест **регистъра на оправдание**, позовавайки се на концепциите за справедливост на класически автори от политическата и моралната философия. Обозначени с понятието „градове на справедливост“ или „редове на значимост“, тези регистри изразяват специфична представа за общо благо и за справедливост и предлагат специфичен начин за измерване значимостта на хора, вещи, ситуации. С други думи, понятието „редове на значимост“ означава нормативните принципи, на които индивидите се позовават, за да представят своите действия и решения като основателни и легитимни. Това са онези висши принципи (Русо), общоприети и

признати от всички, които Болтански и Тевено определят като „принципи на равнопоставеност“ (равнозначност). Именно те са в основата на приписваната на индивиди, предмети и действия значимост. В този смисъл „редовете на значимост“ са винаги ориентирани към универсална валидност, независимо от практически неограничения брой ситуации и изключително голямото многообразие от особености на индивидите, към които се прилагат. Болтански и Тевено разграничават шест реда на значимост (пазарен, индустриален, домашен, граждански, творчески, мнение) в качеството им на логики за оправдаване на действия, поведения, решения в съвременното общество.

Формулирайки хипотезата, че всеки актьор в съвременното общество има достъп до тези начини на оправдаване и критика, Болтански и Тевено прецизират собствения си изследователски предмет и се съсредоточават върху **критичната работа**, осъществявана от самите актьори в конфликтни за тях ситуации. Тя се изразява както в способността им да изграждат аргументи въз основа на общоприети еталони на значимост, така и в уменията им да генерализират, т.е. да представят конкретния проблем не като частен, а като социално значим. Хората обаче разполагат с неравностойни критични способности и с различен достъп до ресурсите за критика и обосноваване, което води и до различна резултатност на действията им и до различно социално признание. Това насочва вниманието на Болтански и Тевено отвъд комуникацията като език, дискурс, действие в публичното пространство. Следвайки прагматичния подход, за тях споровете не са просто конфронтация на аргументи, мнения и лични оценки.

Така централен момент в прагматичната социология на Болтански и Тевено става срещата на човека с външния свят и с другите хора, при която ключово значение има артикулацията между начина на улавяне на реалността (множеството от форми на познание, оценка, възприемане на света) и начина, по който тази реалност е включена в действието. Следователно във всяка ситуация става въпрос за своеобразен тест за реалност, т.е. за проверка на реалността на съжденията, на съдържащите се в тях оценки, на приписваните качества на хора и предмети. Тест, при който човек подлага себе си и собствените си преценки на изпитание спрямо адекватността им на ситуацията, в която действа.

Това усилие за дефиниране и обосноваване на собственото поведение като легитимно, което минава през взаимоотношенията с другите хора и със заобикалящия

свят, е всъщност **работа по споделяне** (*mise en commun*), **по свързване с другите човешки съществувания**, което се явява *differentia specifica* на живота-в-общество. Болтански и Тевено извеждат комуникацията вън от възприемането ѝ в тясното значение на предаване на смисъл и информация и я разглеждат като нещо „по-конкретно, материално и множествено в своите канали“ (Тевено 2007: 135), като израз на голямото разнообразие от начини на споделяне, които се отличават с различна степен на готовност и възможност за изразяване в публичното пространство: „чрез движение на тялото съобщаваме на другия, че го прегръщаме, чрез пространството, което ги свързва, две стаи комуникират“ (пак там). Именно спрямо модалностите на споделяне са разграничени/обособени **три групи комуникационни действия**. Първата група се отнася до **действието в публичното пространство**: „по дефиниция публиката гледа другите, макар че смисълът на този поглед е различен в отделните теории. Този поглед изразява типа публична комуникация, който разграничава съответстващите му начини на поведение. Този тип комуникация предполага рефлектирани поведения в смисъл, че те отчитат собственото си влияние върху другите в публичното пространство“ (пак там: 136). Втората група модели на действие е свързана с **индивида като автономен, рационален, рефлектиращ субект**, чиито интереси, планове, стратегии, решения не представляват чисто лично или чисто частно отношение към света. Болтански и Тевено ги разглеждат като „междинен етап във възможното споделяне на поведения“ (Тевено 2007: 137). Третата група модели на действие са „**близки до нереклексивните и инкорпорираните навици**“ (пак там). Най-често наричани „практики“ в различни социологически направления, те представляват „локализираните и персонализираните приспособявания“ (пак там:138), в най-малка степен подготвени за споделяне в публичното пространство.

Всъщност модалностите за споделяне, спрямо които се обособяват различните модели на действие, изразяват различни **начини на координация на действието в и със света и другите**. Координацията засяга „най-напред отношението на деца със самия себе си в пространство, където той трябва да реализира собственото си поведение. Именно върху основа на това първо място на действие ние можем да разгледаме комуникацията с поведението на другия, без да преминаваме много бързо към равнището на взаимодействието и неговите регистри“ (пак там: 139). Това означава, че връзката с околния свят е определяща както за разбирането на дадено поведение, така и за избора на подходящо поведение. То може да бъде адекватно само

при правилно рационално възприемане на съответните елементи на ситуацията и при точно разчитане/разтълкуване на поведението на другия. С други думи, акцентът вече не е изцяло поставен върху деца, важна е координацията с и в околния свят, при която от първостепенно значение е **начинът на възприемане на околния свят**. Именно от него (от начина на възприемане) зависи толкова много поведението.

Въз основа на тази концептуализация на динамичната координация на хора и вещи Тевено въвежда концепта „**режими на ангажиране**“, чрез който означава модуси на „свързано моделиране на личността и околния ѝ свят, което изисква тяхното [свързано – доп. П. К.] ангажиране“ (Тевено 2007: 139). Той разграничава три режима на ангажиране – **режим на близост, режим на планирано действие, режим на оправдание и критика**. Първият режим съответства на максимално личностните форми на въвлеченост в света. „Личността и нейното обкръжение са ангажирани спрямо специфични връзки, тяхното напасване се преценява като удобство, което остава първостепенно за поддържането на личността“ (пак там). Режимът на плана се отнася до рационалното действие на индивидуалния субект, разглеждан като автономен, независим от своята среда „автор“ на план за действие, спрямо който се оценява това, което е важно и значимо. Самият околнен материален свят се възприема в неговите функционални характеристики, ценни с това, че подпомагат реализацията на плана, следователно и на индивида (напр. подготовка на публична изява). Режимът на оправдание и критика съответства на действия в публичното пространство. При него хората и нещата, ангажирани в оправдаването действие, биват окачествявани според „редове на значимост“, които позволяват оценки, основани върху общи блага (напр. аргументиране на стачни действия). Разграничени най-напред спрямо връзката на индивида със света, към който е насочена неговата дейност, впоследствие тези режими позволяват да се изяснят взаимните ангажираня, свързващи поведението на различни индивиди.

### **Концептуална рамка на анализа: обобщение**

Тръгвайки от широко определение на всекидневното гражданство като самоинициативно действие, насочено към преодоляване на несправедливост и разгръщащо се извън класическите форми на граждански натиск, дисертационният труд има за задача да идентифицира и анализира проявленията на всекидневното гражданство в сферата на труда в условията на нарастваща десиндикализация,

либерализация, гъвкавост и дерегулация на трудовите отношения. Концептуалната рамка, с чиято помощ ще изследваме този феномен без ясни граници и с различни проявления, стъпва върху социология на критиката на Люк Болтански и Лоран Тевено с двата ѝ основни аналитични стълба – концепцията за „редовете на значимост“ и теорията за „режимите на ангажиране“. Обобщени, основанията за този теоретичен избор са следните:

Първо, отхвърляйки дихотомията индивидуално–колективно, специфично–общо, залегнала в основата на дисциплинарното деление на социалните науки, Болтански и Тевено конституират като предмет на изследване дейността на актьорите по квалифициране на случващото се като специфично–колективно и битките за налагане или отхвърляне на дадена кауза като социално значима–незначима (Boltanski 1990: 27). „Вместо да приема предварително конструирани колективи и в някаква степен вече готови за ползване, социологът може да изследва операциите по конструиране на колективите, изучавайки формирането на колективни каузи, т.е. динамиката на политическото действие“ (пак там: 27–28). Доколкото новите форми на гражданска активност в труда произтичат от отделния индивид или индивиди, които в търсене на признание се формират като група и инициатор на действие, поставени в теоретичната перспектива на Болтански и Тевено, те се разглеждат като политическо действие.

Второ, аналитичната рамка на „редовете на значимост“, чиято ос е въпросът за справедливостта, цели да предложи модел на операциите, които актьорите предприемат, когато се обръщат към инстанциите, за да обосноват собствените си претенции за справедливост. Този модел обаче не редуцира социалното до въпроса за справедливостта. Той се отнася до ситуации, които са подложени на императива за обосноваване, а това изискване от своя страна е неразривно свързано с възможността за критика/критична оценка. В този смисъл моделът на „редовете на значимост“ е в услуга на емпирични изследвания на начина, по който хората задействат своето усещане/смисъл за справедливост, когато критикуват, оправдават своите действия или постигат споразумение (пак там: 76). Така моделът предлага матрица на динамиката на критиката и компромисите в публичното действие. Водени от всекидневния смисъл за справедливо–несправедливо, хората на труда са изправени пред необходимостта да докажат дадено нарушение на справедливостта, което означава мобилизиране на

средствата, с които разполагат, и на способностите им за оценка на ситуацията, в която действат.

Трето, свързването на различните „начини за легитимно определяне (дефиниране) на действието в публичното пространство“ (Тевено 2007) с идеята за координация *в* и *със* света води до понятието „режими на ангажиране“ като аналитичен инструмент, който а) обобщава идейното развитие на концепцията за „редовете на значимост“ и моделите на действие и б) поставя действието в динамичната комплексност на отношенията на индивида със средата (в съвкупността ѝ от вещи и други актьори). Евристичността на концепцията за „режимите на ангажиране“ е във възможността да се проследи **взаимосвързаното моделиране на индивида и средата**, процес, при който интенционалност, рационалност, интерес, оценка, преоценка, напасване към действителността не са просто елементи на действието, а се конструират и променят в хода на действието и това важи за всички „ангажирани“ в него вещи и актьори. Именно „режимите на ангажиране“ показват, че действието в името на кауза може да приема различни форми, да се отличава с различна степен на публичност и да си служи с регистри на обосноваване, различаващи се спрямо изискването за „нарастващо генерализиране“, т.е. за представяне на даден проблем за общ и засягащ нарастващ брой групи, което традиционно му придава социална значимост. Чрез „режимите на ангажиране“ Тевено насочва вниманието от представителността като ключово понятие в досегашните социологически анализи на политическото действие към „пътницата за достъп до публичността и техните лимити“ (пак там: 219) и ги изследва въз основа на отношенията със света, които не винаги са подготвени за публичното им споделяне.

Четвърто, в теорията на Болтански и Тевено откриваме „снети“ основните идейни репери, отграничени при анализа на мисловната традиция в търсене на адекватен модел за изучаване на всекидневното гражданство в труда:

а) Всекидневното гражданство в труда може да се разглежда като форма на политическо действие, което в смисъла на Хана Арент се отнася до това, което хората правят (*praxis*) и изразяват (*lexis*) публично в отношенията си с другите хора. С различна степен на публичност, проявите на обикновеното гражданско поведение в труда се ситуират отвъд дихотомията публично–частно, доколкото различният начин на въвличеност в действителността цели възстановяване на нарушена справедливост и

предполага различни форми на споделяне и преходи от един режим на ангажиране в друг.

б) Търсенето на справедливост чрез позоваване на различни редове на значимост е всъщност търсене на признание от другите (Аксел Хонет) и на начини за разбиране на другите.

в) Произтичащо от сблъсък с несправедливо разпределение на материални или нематериални блага, действието едновременно мобилизира и поставя на изпитание знания и компетентности (Ейми Алън), необходими за преценка на средата, в която то протича. Резултатността му зависи от възможността за усвояване, споделяне и развитие на знания, идващи от различни области на специализирани компетенции (право, икономика, управление, организационна култура, култура на общуването и пр.).

И така, прегледът на проведени изследвания на съвременни проблеми на труда и на гражданското общество (част 1.1.) и наблюденията на граждански протести на представители на различни професионални групи в българското общество през последните десет години ясно показват, че в сферата на труда гражданското поведение все по-слабо е свързано с принадлежност към стабилни колективи и синдикални организации и все по-малко разчита на представителност на групови интереси. Тези форми на гражданско поведение обозначаваме като всекидневно гражданство в труда, в степента в която са свързани 1) с безпокойство, произтичащо от конкретна ситуация в трудовото всекидневие, 2) с всекидневния смисъл, усещане за справедливост, 3) с обосноваване от самите индивиди на собствените им искания/претенции за справедливост, 4) с действие, целящо възстановяване на справедливостта.

От гледна точка на изследователската стратегия изучаването на формите на всекидневно гражданство в труда с помощта на теоретичните модели на Болтански и Тевено означава 1) да проследим аргументацията на индивидите посредством „редовете на значимост (какви споделени базисни принципи и ценности индивидите използват при критичната оценка на дадена ситуация на несправедливост); 2) да разкрием знанията и компетенциите, които индивидите мобилизират за преценка на ситуацията, в която протича действието; 3) да идентифицираме, посредством „режимите на ангажиране“, начина на въвличане в действителността като динамично напасване към средата и начина на свързване с другите с цел възстановяване на справедливостта.

Поставено в теоретичната перспектива на Болтански и Тевено, дисертационното изследване на всекидневното гражданство в сферата на труда се стреми да разкрие:



- причините, поради които хората на труда прибегват до самоорганизирано колективно действие и самоинициативно свързване, отхвърляйки класическите форми на представителство на техните интереси като синдикалните организации;
- преструктурирането на отношенията и комуникацията на работното място между работодатели, наети и утвърдени актьори на синдикална защита;
- начините на легитимиране на новите форми на социална солидарност и ролята им за защита на правата и човешкото достойнство на работещите.

Целта ни е да покажем, че условията за възможност на практики на всекидневно гражданство в сферата на труда са заложили в начините на взаимодействие на хората със света около тях (хора и вещи) и в начините на достъп до и мобилизация на ресурси (знания и компетенции) за формулиране и защита на каузи.

### **Част трета**

#### **Всекидневното гражданство в сферата на труда в съвременното българско общество**

Част трета на дисертационния труд е посветена на емпиричната проверка на формулираните хипотези и на анализа на получените резултати с помощта на предложения теоретичен модел

#### **Индивидуална активност *versus* колективна солидарност**

Въз основа на анализа в част първа бе формулирана хипотезата, че в постиндустриалната ситуация на труда, съпътствана от *постсиндикализъм*, защитата на трудовите права и свързаните с тях човешко достойнство, признание, справедливост все по-често напуска терена на колективната солидарност и става предмет на индивидуални усилия и инициативи. Тази хипотеза може да бъде проверена чрез представяне на най-обща емпирична картина на проблемите на работното място и отношението на работодателите и работниците/служителите към тях *първо*, в ситуации на нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост на работното място и формите на реагиране и *второ*, при трудови злополуки и техните отражения върху трудещия се и предприятието. Без да бъдат пряко доказателство на формулираната хипотеза, така поставените изследователски

задачи предоставят косвени аргументи за промяната на формата на гражданска активност в труда.

Първата задача е изпълнена в рамките на Проект № BG051PO001-3.3.06-0053 „Повишаване качеството на образованието и на научните изследвания в областта на бизнес–инженерството за изграждане на икономика, основана на знанието (иновациите) и финансите“ и свързаното с него национално представително изследване сред бизнеса и населението (юни–юли 2015 г.). Анкетирани са 1000 работодатели и 3000 заети/наети. В общата анкетна карта на проучването са включени специални въпроси, свързани с интересувания ни проблем (Приложение 1, 2). Във *Въпросника за работодатели* (Приложение 1), в блок 2 „Заетост и подбор на персонал“ няколко въпроса (19, 20, 21) имат за цел да установят наличието на синдикални структури в изследваните фирми, съществуването на трудови спорове и начините на тяхното разрешаване. Във *Въпросника за наети* (Приложение 2), в блок 2 „Заетост и трудови права“ въпроси 10, 11, 12 се отнасят до гледната точка на работниците/служителите за трудови конфликти, за техните форми и начини на разрешаване.

Що се отнася до трудовите злополуки като индикатор за проблеми на работното място, за тяхното идентифициране са използвани два разнородни източника на информация – медийното им отразяване и докладите за трудов травматизъм на Националната електрическа компания (НЕК). Компания с национално стратегическо значение, НЕК подготвя доклади ежегодно, което позволява сравнение на данните преди и след присъединяването на България към Европейския съюз. Годишните доклади улесняват и проследяването на отразяването на трудовите злополуки в медиите.

#### **Нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост на работното място и форми на реагиране**

Доколкото работното място е пространство на взаимодействие между работодатели (и техните структури на управление) и работници/служители (и техните организации), проблемите изглеждат по различен начин в зависимост от заеманата позиция. В дисертационния труд са разгледани последователно отношението на работодатели и на работници към напрежения и конфликти на работното място. При фирмите вниманието е съсредоточено върху тези от тях, в които има синдикална организация в качеството ѝ на официален посредник между работодатели и работещи, а

при анкетиранияте заети – върху тези, които са били участник в и/или свидетел на ситуации на нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост на работното място.

Данните показват, че делът на фирмите, в които има синдикални структури, е забележително нисък – от 1000 фирми едва в 65 има синдикална организация (СО), т.е. 6,5%, което означава, че в 935 от участвалите в допитването фирми служителите не могат да разчитат на синдикатите при решаването на спорове на работното място. В тези фирми работниците или трябва да приемат условията такива-каквито-са, или да мобилизират собствените си компетенции и ресурси, за да постигнат по-добри договорености на работното място (или просто да се защитят в случай на конфликт с работодателя).

Изследването очертава противоречива картина на отношение към работната сила от страна на работодателите от фирми със синдикални организации (СО). Повече от половината (35 фирми) биха наели млад човек с високо образование, но без трудов опит, а близо една четвърт (15) – човек на средна възраст с опит за длъжността, но без необходимото образование. В същото време обаче работодателите не биха назначили на работа бременна жена и лице с увреждания (25 фирми), както и лице в предпензионна възраст (19 фирми). Само една четвърт (16 фирми) не поставят подобни ограничения. Макар и непредставителни за предприятията и компаниите със СО, тези данни говорят за липса на защита на уязвими групи включително във фирми със синдикални структури. Подобна констатация е важна дори само като индикация за евентуална неудовлетвореност от работата на синдикатите и търсене на други форми и начини за защита на трудови права.

В противовес на изразени дискриминационни стереотипи към определени категории евентуални работници при подбора на персонал работодателите се ръководят преди всичко от „личните качества и умения“ (56 от респондентите), „практическият опит“ (52 от работодателите) и „образованието и компетенциите“ (48). В повече от половината от фирмите със СО (36) има наети лица от малцинствени групи на изпълнителско ниво, а в някои (13 от общия брой) – и на управленско ниво. Голяма част от анкетиранияте работодатели смятат, че културните различия не оказват влияние при изпълнението на служебните задължения – 57.6% от работодателите във фирми без СО и 73.8% от работодателите във фирми със СО.

Доколкото относителният дял на работодателите във фирми със СО с подобна позиция е по-висок от тези във фирми без СО, може да се твърди, че СО са полезни и нужни структури, но важен е въпросът в каква степен тези структури успяват да обхванат фирмите в страната, да окажат медиаторство в трудовите спорове и да защитят интересите на работниците и служителите при случаи на трудови конфликти. Както ще видим и при следващите данни, във фирмите със СО условията на труд са като цяло по-добри отколкото във фирми без СО.

Ако се опитаме да разтълкуваме данните от анкетата с работодателите чрез аналитичния модел на Болтански и Тевено, можем да кажем, че регистърът на оправдание, използван от работодателите, е *мнение*, като общият принцип, от който те се ръководят, е *репутацията*. Значимостта на това качество се проявява чрез *признание от другите* (известност, престиж), в случая, свързано с наличието на синдикална структура, която следи за спазването на определени права. Доколкото в ситуацията на анкетирането работодателите са ангажирани чрез режим на публично оправдание, обосновката на позициите е публична и тя отразява социално приемливото и защитавано от синдикалните организации схващане, че по принцип етническите и културните различия не следва да бъдат взимани под внимание при наемането и оценката на служителите. Нашето предположение е, че работодателите във фирми без СО не се чувстват задължени да оправдават своето ценностно възприемане, тъй като не носят отговорност пред синдикални организации.

От гледна точка на изследователските въпроси обаче интерес представлява начинът, по който служителите са ангажирани чрез системата за вътрешна комуникация към фирмата, в която работят. Доколкото става въпрос за организации, които работят в „режим на планово действие“, който се отличава с функционално, инструментално, рационално действие, в основата на комуникацията работодатели – наети стои търсената ефективност. Индустиалният регистър на оправдание според модела на Болтански и Тевено се проявява чрез целеположената производителност и свързаните с нея иновации.

Решаването на проблемите на работното място също може да се разглеждат като част от вътрешната комуникация. Единствено във фирми със СО работодателите съобщават за случаи, при които персоналет се обръща директно към ръководството, без да търси посредничеството на профсъюзи (14 фирми от всички изследвани 1000 фирми и от 65-те фирми със СО). От една страна, този резултат може да се разглежда като

израз на по-добрата култура на медиаторство във фирми, където има създадена синдикална структура, но от друга страна е показател за сериозен дефицит на диалог в мнозинството фирми без синдикално представителство.

Каква е гледната точка на работниците/служителите за ситуациите на напрежение, свързани с нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на справедливост на работното място?

Според данните от изследването през последните 5 години приблизително 1/6 от допитаните са били свидетели на подобни ситуации. Значително по-малък е броят на лицата, които са се оказали пряк участник в подобни конфликти. Следователно една четвърт от анкетирания работници/служители са преживели ситуация на конфликт на работното място, свързана с нарушаване на права, норми и принципи на справедливост. Това, че свидетелите на конфликтни ситуации са пет пъти повече от участниците може да се интерпретира или като по-лесно разпознаване на конфликт от позицията на страничен наблюдател, или като стремеж към съхранение на собствената анонимност при възникване на конфликт (нежелание да се сподели личния опит). Сред присъствалите и/или участвалите в конфликтни ситуации на работното място най-висок е дялът на завършилите средно специално образование, следвани от завършилите магистърска и докторска степен, завършилите общо средно образование, притежаващите основно и по-ниско образование, бакалаври, на последно място са завършилите полувисше образование и колеж. Повече от половината от респондентите работят на изпълнителска длъжност (437 души или 58%). Най-често случаи на нарушаване на трудови права споделят работещите с трудов стаж от 10 до 19 години (27,8 %), както и тези с 30 и повече години трудов стаж (25,9%). Над 91.9% от декларираните, че са били свидетели или участници в ситуации на нарушаване на права, норми и принципи на справедливост, са с българска етническа принадлежност, близо 3.7% се определят като турци, същият е дялът на ромите, а 0.7% се определят от друга етническа принадлежност.

Сред най-честите форми на нарушаване на трудови права, морални норми и принципи на справедливост са нередовно заплащане – 444 отговора; толериране на едни служители за сметка на други – 387, липса на подобрения на условията на труд – 335, нееднакво заплащане за един и същи труд – 329, незначитане на човешкото достойнство – 286, липса на работодателска политика за повишаване на квалификацията – 221, липса на ясни правила за разпределение на работните смени –

218, липса на възможности за гъвкаво работно време – 186, отсъствие на санкции при неспазване на трудовата дисциплина и работното време – 110 отговора<sup>2</sup>. Ясно се вижда, че заплащането и условията на труд не са единственото нещо, което интересува работещите, че има и други, „нематериални“ проблеми, които могат да породят напрежение на работното място. Доколкото формите на нарушаване на права, норми и принципи изразяват основанията за пораждаване на спорове, в мненията на анкетиранияте откриваме това, което Болтански и Тевено определят като граждански ред на значимост – този, при който най-голямо значение имат представите за колективизъм, равенство, солидарност, единение, законност като израз на общата воля и общия интерес. Чувството, че ситуацията е несправедлива, е водещо.

Споровете на работното място (при повече от един възможен отговор) най-често приключват с напускане на потърпевшия (388 отговора) и с липса на реакция от негова страна, за да запази работното си място (347 отговора). Тази индивидуална стратегия на отдръпване или примиряване показва невъзможност да се намери изход от създаденото напрежение на работното място, а вероятно и липсата на подкрепа от трудовия колектив в конфликтната ситуация. Сключването на споразумение с работодателя като решение на проблема е посочено в едва 198 отговора, а изпращането на жалба до институции извън предприятието – в 113 отговора. Много малко са случаите, в които се търси посредничество на синдикатите в решаването на даден конфликт (60 отговора), което показва или слабо доверие в тях, или отсъствие на синдикати в съответното предприятие.

Тук отново възниква въпросът доколко оцетените съумяват да мобилизират необходимите знания и компетенции, за да защитят своите права. Данните определено показват, че това не е толкова лесно и че се изискват специфични качества за преминаване към публичен режим и ангажиране на гражданския режим на оправдание (въз основа на принципа на общото благо, проявен в идеите за солидарност, равенство и единство).

Макар и с ограничен характер, включените в проекта въпроси очертават наличието на проблеми на работното място, забелязвани и преживявани от работниците и служителите. За целите на дисертационното изследване е важно да се разберат

---

<sup>2</sup> На този въпрос са възможни повече от един отговор, затова общият брой на отговорите надвишава броя на респондентите – свидетели или участници в конфликтни ситуации на работното място.

стратегията, реакциите и формите на гражданска активност, когато работникът/служителят не може да разчита на официалните институции.

### **Трудови злополуки**

Реакцията спрямо трудови злополуки е косвен индикатор за формите на солидарност както в непосредствената трудова среда, така и в обществото като цяло. В степента, в която злополуката на работното място потенциално може да засегне способността за труд и/или живота на наетия, може да се предположи, че съпричастността, емпатията, взаимната помощ, търсенето на колективно решение ще се проявяват много по-силно, отколкото в други конфликтни ситуации в труда. Нашето наблюдение не потвърди това предположение. Събраната информация за медийното отразяване на трудови злополуки в периода 2007–2016 г. и анализът на докладите на НЕК за периода 2006–2015 г. очертават картина, в която отделният случай (индивидуално потърпевш или група пострадали) не води до колективни действия за търсене на отговорност и подобряване на условията за безопасност.

Анализът както на журналистическите материали, така и на докладите за трудов травматизъм на НЕК показват, че инцидентите са обхванати по административен път, което представлява режим на публични действия по концепцията на Болтански и Тевено. Навсякъде се наблюдава избирателно отразяване на трудовите злополуки от медиите. Журналистическите материали за трудовия травматизъм в сектор енергетика са твърде малобройни спрямо общия брой отчетени от НЕК трудови инциденти за периода 2006–2015 г. Медийните публикации не дават информация за мнението и позицията на потърпевши работници, служители или на техни колеги и близки, нито за евентуални действия, индивидуални или колективни.

Отразяването на трудовите злополуки, медийно или институционално, е през призмата на икономическата рационалност – как са настъпили обстоятелствата и каква цена е платил работодателят за тях (какво е административното нарушение или колко работни дни са загубени, т.е. какви са материалните/финансовите щети за него). Никъде при нарушенията, довели до трудови злополуки, не се поставя въпросът за общо благо нито от страна на работници/служители, нито от работодатели, а и никъде не се споменава за обединение в търсене на права. Гражданският регистър на оправдание (при който общото благо е от първостепенно значение) изглежда чужд на участниците

в злополуките, което води до предположението, че повече шанс за възникване и подбуждане на действие имат индивидуалните стратегии за защита при даден казус.

### **Нови форми на гражданска активност в традиционните форми на заетост**

Какви са стратегиите и реакциите, индивидуални и колективни, при нарушени трудови права, морални норми и принципи на справедливост на работното място? Кога и към кого гражданите се обръщат за помощ и съдействие, ако конкретната трудова среда не дава решение на техните проблеми? С каква среда взаимодействат гражданите, за да „споделят“ проблема – с институционализирания външен свят и/или с други хора, формално необвързани помежду си?

Поставени в обосноваването от Болтански и Тевено перспектива на координация на отношенията на индивида със света, тези въпроси насочват вниманието към динамиката на социално значимото в обществото (в основата на която е динамиката на аргументацията в публичното пространство) и към начините за достъп до публичността като условие за всекидневно гражданско поведение.

За да отговорим на тези въпроси, разглеждаме два различни типа пространства: а) институционализираното пространство за диалог между граждани и институции, каквото представляват Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) и Комисията за защита от дискриминация (КЗД), и б) виртуалното пространство на онлайн консултации по трудово-правни въпроси. И в двата случая се интересуваме дали има място за всекидневна гражданска активност в институциите и в неформалните места за решаване на проблеми, свързани с труда.

#### **Националният институт за помирение и арбитраж и Комисията за защита от дискриминация – институционализирано пространство на диалога граждани-институции**

Националният институт за помирение и арбитраж е създаден след измененията и допълненията в Закона за уреждане на колективните трудови спорове от 2001 г. Изграден на тристранен принцип, Институтът има статут на юридическо лице в структурата на Министерството на труда и социалната политика. Законодателно индивидуалните трудови спорове не представляват предмет на дейността на НИПА. Тя се отнася само до страни на колективните трудови договори – работодатели, от една



страна, и работници и служители чрез техните представителни организации, от друга страна, които могат да се обърнат за помощ, съдействие, посредничество по два начина – поотделно (само синдикати или само работодатели) и задължително заедно в случаите на т. нар. доброволен арбитраж.

Оставащ в сферата на колективното трудово договаряне като висша форма на социален диалог, НИПА функционира в „режима на публично оправдаване“ посредством регламентираното от закона поле на действие. Пропуските в закона се превръщат в пречки на собствената му дейност. Липсата на разграничение между спорове за права (dispute of rights) и спорове, свързани с интереси (conflict of interest), статутът на посредника, статутът на арбитражните решения ограничават хоризонта на дейността на НИПА, а заедно с това и хоризонта на възможните взаимодействия с различни актьори от сферата на труда. Създаден с ПМС 71/26 март 2003 г. в отговор на стачките и икономическата криза от 90-те години на ХХ в., НИПА продължава да работи в тогавашната легална рамка.

КЗД е създадена през 2005 г. като независим държавен орган, чиято мисия е да защитава всички граждани на територията на Република България от дискриминация. В качеството си на квазисъдебен орган за равенство КЗД стои извън системата на разделение на властите. Комисията има пет специализирани постоянни заседателни състава, от които Вторият разглежда жалби и оплаквания за дискриминация по признаците пол, човешки геном, защита при упражняване право на труд и синдикална принадлежност. Именно дейността на този заседателен състав е най-тясно свързана с предмета на дисертационното изследване – всекидневното гражданство в сферата на труда.

Анализът на депозираните жалби, образуваните преписки и взетите решения от Втори постоянен заседателен състав позволява да се открият проблемите – предмет на жалбоподаването като акт на гражданско поведение (в степента, в която жалбоподателят изразява и защитава позиция, правейки я публична) и взаимодействията между различните „регистри на оправдание“ (специфичните представи за общо благо, справедливост, общосподелени ценности) и различните „режими на ангажиране“ (мобилизирани ресурси, координация на отношенията с другите), в които влизат индивидуалните и институционалните актьори.

В съответствие с целта и теоретичния модел на дисертационното изследване данните от публичния регистър на Втори постоянен заседателен състав на КЗД (ВПЗС-

КЗД) са обработени с въпросник, позволяващ да се събере информация за жалбоподателя, ответната страна, предмета на жалбата, аргументацията на жалбоподателя, аргументацията на ответната страна, решението на ВПЗС-КЗД и аргументацията на решението. За периода 2007–2019 г. са разгледани всички публикувани 140 решения на ВПЗС на Комисията за защита от дискриминация въз основа на заведени преписки (от сайта на КЗД в рубриката „Публичен регистър на решенията“ и от рубриката „Годишни отчети“). Макар че преписки се образуват при всяка подадена индивидуална жалба за дискриминация, не всяка преписка завършва с решение поради прекратяването ѝ. Прекратяването може да се дължи на а) постигнати споразумения, б) неотстранени нередовности и в) оттеглени жалби.

### ***Жалбите като акт на гражданско поведение***

КЗД констатира, че през 2019 г. има нарастване на жалбите за нарушение на принципа за равен труд и равно заплащане, „като е трайна тенденцията търсената защита да е по повече от един от защитените от чл. 4, ал. 1 на ЗЗДискр признаци“ (*Годишен анализ, 2019, с. 27*). За да може обаче дадено оплакване за неравно третиране да бъде уважено, то „следва да бъде основано на защитен от закона признак, като каузалната връзка между защитения признак и неравното третиране е необходим елемент от фактическия състав на пряката дискриминация“ (пак там: 27–28). Неизпълнението на това законодателно изискване води до неудовлетворяване на жалбата. Но има нещо по-сериозно от гледна точка на формирането на гражданска култура и то се проявява както в началото, така и в края на акта на жалбата. Макар че чрез подаване на жалба работещият влиза в режим на публично оправдаване на действия, успехът на неговото действие зависи от съотношението между институционални изисквания и индивидуални знания и умения за адекватен отговор на тези изисквания. Липсата на съответствие предопределя изхода на гражданския акт, ангажиран от отделния работещ или група работещи. Накрая на процеса, ако юридическите основания за неудовлетворяване на жалбата не са разбрани от подателя/подателите ѝ, остават личната фрустрация и усещането за социално непризнаване. Причината не е нито в отделния жалбоподател, нито в професионалната терминология на институциите, а във взаимодействието между гражданин и среда, което в случая се изразява в липсващото медиаторство между гражданина, преживяващ дискриминация, и институцията, отсъждаща акта на дискриминация.

## **Трудови онлайн консултации – пространство на всекидневна гражданска активност**

Развитието на новите информационни и комуникационни технологии преобразува пространствата за диалог и конституира виртуалното пространство като едно от местата за дебат с широк достъп и непрекъснато нарастващи възможности на заемане, отстояване и аргументиране на публична позиция и мобилизиране за определена кауза.

Тръгвайки от предпоставката, че съвременните онлайн платформи за комуникация предоставят възможности за самоинициатива при търсенето на индивидуални и колективни решения на даден проблем, изследвахме форума за трудово-правни консултации в портала lex.bg като най-посещавания сайт с юридическа тематика в България. Форумът е с отворен, безплатен достъп и анонимизирани участници и предоставя на практикуващи юристи, студенти по право и интернет потребители, нуждаещи се от правна помощ и съвет, полезна информация и възможност за обмен на опит и знания в сферата на трудовото право.

Основната хипотеза при изследването на сайта е свързана с идеята, че в условия на неефективни институционални актьори за защита на трудовите права (синдикати) и неолиберално преструктуриране на икономиката, индивидуалните стратегии за търсене на защита на трудови права от страна на работещи и безработни посредством онлайн платформи ги трансформират в субекти на гражданска активност. Нещо повече, тези стратегии, заради начина им на организиране, конституират и други (консултанти, професионалисти) в активни граждани и превръщат виртуалното пространство в интерактивно пространство за формиране на граждански знания и умения с цел осигуряване на трудова защита. Така посредством виртуалното пространство участниците в онлайн консултациите създават нови форми на гражданско поведение, независимо че остават в традиционните роли на трудова заетост (питащите търсят консултации по въпроси от трудовото им ежедневие, консултантите са специалисти по трудово право).

За целите на изследването участниците в трудовия форум са разделени на две групи – питащи, тези, които поставят въпроси относно проблеми в сферата на труда, и отговарящи или консултиращи, които интерпретират поставения проблем, търсят решение и предлагат варианти за действие.

Въпросите, които участниците във форума поставят, засягат различни аспекти на трудовите права. Обобщено, преобладават следните теми: безопасни и здравословни условия на труд; признаване на болнични; ползване на отпуск (платен и неплатен); сключване на трудов/граждански договор; дисциплинарно наказание; прекратяване на трудов договор/уволнение; забавяне/неизплащане на заплати и придобивки в т.ч. неплащане на осигуровки, неплащане на обезщетения и др.; консултация по трудово дело; полагане на допълнителен/извънреден труд; почасова работа; работа на срочен трудов договор; закрила при бременност и майчинство и др. Питащите са както работещи, които искат да решат конфликт на работното си място или да заявят правата си, или безработни и работещи, които търсят справедливост спрямо предишен работодател.

Описанието на всеки конкретен казус показва условията на несигурност и вредна среда, в която се работи, незачитането на човешкото достойнство, нарушаването на принципите на договорено заплащане за редовен или допълнителен труд. Водени от чувството за потъпкана справедливост, питащите искат да знаят как да отстоят своите права или как да получат обезщетение за нарушаването им. Без да абсолютизират гледната си точка, питащите се интересуват и от това дали изобщо може да става въпрос за нарушаване на права, дали е морално да търсят обезщетение от работодателя си, доколко е етична позицията, която смятат да заемат. За разлика от жалбите, адресирани до КЗД, във въпросите на питащите има колебания, съмнения, свързани с познаване на правата им и произтичащите от тях задължения. Това косвено поставя въпроса за синдикатите, за тяхната роля не само по отношение на трудово-правната защита, но и на обучението и информацията относно трудовите права на различни категории служители и ситуации. С други думи, търсенето на правен и морален съвет от страна на питащите е поставено в по-широкия законодателен и етичен контекст на трудовите отношения, на който консултиращите са гарант със своя професионален опит и знания. В немалко от случаите питащите се нуждаят от информация за това какви са изискванията на закона в различни казуси и как би следвало да ги съблюдават.

В аргументацията на поставения проблем от страна на питащите и на неговата интерпретация от страна на консултиращите се открояват основания от различен ценностен порядък – защита на трудови права, решаване на юридически взаимоотношения, морални ценности и възприятия (за справедливо и несправедливо, добро и лошо).

Консултациите в трудово-правния форум показват активност на хора, които, попаднали в проблемна трудова ситуация, търсят нейно решение чрез представяне, обясняване, интерпретиране на собствения казус в публична, макар и анонимизирана среда. Индивидуалната инициатива за защита на собствените права поражда ответна реакция от един, двама, а понякога и повече консултанти. Така отделният казус е не само поводът за взаимодействие и обмен на мнения, позиции, компетенции, а и рамката, в която са ангажирани различни логика на оправдаване на действия, решения, поведения, които почиват както на правни, така и на морални аргументи.

Чувството за несправедливост, незачитане на човешкото достойнство, непризнаване са основните, които се забелязват във въпросите на питащите. В отговор на тези фрустрации консултиращите, доброволно поели тази роля, търсят и предоставят инструменти за решаване на конфликтната ситуация, в която се намира питащият, така както е описана от него.

Разгледани през призмата на концепцията за режимите на ангажиране на Люк Болтански и Лоран Тевено, трудовите консултации показват, че аргументацията на питащи и консултиращи се разгръща в режима на оправдание и критика. Хората и нещата, които се визират в обосноваването на даден казус, се отнасят до приети за общи блага и завоевания. Форумът като платформа се оказва онова пространство (околна среда в терминологията на Болтански и Тевено), в което питащите граждани могат да координират своите действия най-напред със себе си – като поставят своя проблем публично, и после с останалите – като се опитват да го опишат, така че да го направят разбираем за тях с цел получаване на подкрепа, съвет, решение. Отговорът на поставения въпрос е вече началото на взаимодействие, в което може да се включи всеки, имащ мнение, позиция, знание по въпроса.

Освен анализ на поставените въпроси изследването на форума [lex.bg](http://lex.bg) включва и интервюта с консултанти, т.е. с тези, които доброволно са приели да предоставят безплатни консултации. Така диалоговото пространство обхваща различни категории участници и чрез взаимодействието им показва динамиката на аргументацията и свързаните с нея проблеми и дефицити в гражданската култура.

Напълно безплатният форум, в който всеки може да потърси помощ и съвет по трудово-правни въпроси, се оказва възможност с двойно острие. Свободата за изказване на мнение и достъпът до различни мнения и коментари при липса на контрол върху информацията и адекватността/валидността на даваните съвети може да се окаже

подвеждаща за питащия. Ако той няма способност да отсява, съпоставя, преценява поднасяната му информация, рискът да избере неподходящо действие за решаване на собствения си проблем е реален. Личният опит на участниците във форума – неспециалисти по трудово-правни въпроси не е гаранция за ориентиране в даден конкретен случай и съставяне на точна преценка. Много често дискусиите са преплетени със спорове относно това кой от съветващите какви квалификации има, дали е редно вещи лица да участват в подобни обсъждания във форум, може ли счетоводител или юрисконсулт да дава съвети за случаи, в които се изисква мнение на адвокат и пр., примесени с обиди, заплахи и безрезултатни спорове.

Според консултантите основният проблем при консултациите е ниската комуникационна култура на питащите. Те трудно формулират въпроса, на който търсят отговор, „не успяват „да отсеят житото от плявата“, а същевременно много важни подробности остават извън описанието на проблема и чак, когато се зададат уточняващи въпроси от съветващите, става ясна реалната ситуация.

Оказваната от консултантите помощ е колкото самоинициативно действие, насочено към другите за разрешаване на свързана с тяхното трудово битие несправедливост, толкова и акт, професионален и граждански, чрез който консултиращите реструктурират собственото си професионално поле, „изнасяйки“ правен опит и култура в публична среда. Чрез съветите към хора, които „влизат“ в публичното пространство без да имат знания и опит в обосноваването и аргументацията, консултантите във взаимодействие с питащите влияят косвено върху две трудови среди – тази на питащите и собствената си професионална среда. Участието във форума и за питащи, и за консултиращи е белязано от „преходи от един режим на ангажиране в друг“ (Thévenot 2006: 220).

### **Нови организационни форми на колективна солидарност в труда *versus* традиционните синдикални организации**

Съществуват ли граждански солидарни действия отвъд традиционната синдикална активност в българското общество? Има ли алтернатива на индивидуалното търсене на защита на трудови права и професионално достойнство и на неефективната синдикална представителност на трудовите интереси? Това са въпросите в основата на третата изследователска хипотеза за появата на нови организационни форми на

колективна солидарност там, където традиционните синдикати са неефективни или институциите проявяват устойчива „слепота“.

### **Синдикатът на самонаетите и неформалните работници – многомерната невидимост на колективната самоорганизираност**

В условията на нарастващ десиндикализъм, противоречива регулация на трудовите отношения и непоследователна политика на държавата, осцилираща между намеса и абдикация от отговорност спрямо частния сектор, вниманието ни бе привлечено от Синдиката на самонаетите и неформалните работници, създаден през 2014 г. Историята на този синдикат е всъщност одисеята на хора, осъзнали чрез собственото си трудово ежедневие необходимостта от обединение, и изградили със собствени усилия организация, която продължава да не бъде призната нито от традиционните синдикати, нито от държавата. Предшестван от Сдружението на надомните работници, Синдикатът обединява маргинализираните от прехода трудоспособни хора, които преструктуриращата се българска икономика не може да поеме, било като ги съкращава, било като не им предоставя възможност за упражняване на труд.

В условията на формална регламентация на надомния труд, негативен образ на неформалния сектор в обществото, асоцииран със сивата икономика и нарастващия брой на неформалните работници, Синдикатът потвърждава тезата на Кръстьо Петков, че самоорганизацията дава по-добри и устойчиви резултати в защитата на останалите извън регулираните индустриални отношения трудови хора от стратегиите на синдикалните централи (Петков 2014: 11). Синдикатът и неговите регионални сдружения защитават правото на достоен труд и осигурено бъдеще на самонаетите чрез действия, целящи: а) включване на регионални представители на синдиката към структурите на Инспекцията по труда безплатно, за да се контролира този труд и да се защитават правата на работещите; б) възможност за осигуряване на надомните и неформалните работници на минимален праг за срок от пет години; в) нисколихвено кредитиране и достъп до програми за предприемачество; г) помощ при регистрацията им.

Остава въпросът защо въпреки създадената по инициатива на самите самонаети организация близо половин милион работещи надомни, самонаети, дистанционни работници продължават да бъдат невидими за държавата и традиционните синдикати?

Тази невидимост, произведена от законодателната, институционалната и организационна дейност на държавата и традиционните синдикати, може да бъде уподобена на фигурата на кентавър. Експониран като „сива икономика“, трудът на самонаетите и надомните работници е визибилизиран в нормативни документи и непрекъснато стигматизиран в медийното и публичното пространство, но самите носители на този труд са маргинализирани до невидимост в конкретното им трудово и социално ежедневие. Проблемът е още по-сериозен, като се има предвид, че „надомната работа, самонаемането, дистанционният труд и прочее традиционни и нови форми на икономическа активност, в която индивидът и семейството, малките общности са главни агенти, все повече се налагат като алтернатива на структурната/хроничната безработица и несигурните форми на наемане в т.нар. официален сектор“ (Институт за социални и синдикални изследвания). Чрез дейността си Сдружението на надомните работници и Синдикатът на самонаетите и неформалните работници показват, че гражданската инициатива може да бъде по-ефективна и по-прозорлива от институционалните актьори на законодателната, изпълнителната и синдикалната власт. Създадени извън традиционните институционализирани структури и актьори, Сдружението на надомните работници и Синдикатът на самонаетите и неформалните работници потвърждават хипотезата, че там, където има дефицит на защита на трудови и социални права от страна на държавата и синдикатите, самоорганизираното колективно действие не само компенсира тези дефицити, но и създава относително сигурна среда за трудова дейност.

### **Традиционна и всекидневна гражданска активност в труда: експертната диагноза**

Къде всъщност е заложен потенциалът за гражданска енергия в сферата на труда, след като разрывът между новите организационни форми на колективна солидарност в труда и традиционните синдикални организации се задълбочава? Има ли резерви в колективното трудово договаряне? Как представителите на атипичните форми на труд могат да гарантират и защитават трудовите и социалните си права при отсъствието на социален диалог с тях?

Тези въпроси са разгледани през призмата на експертното мнение. Въз основа на интервюта с представители на Главна инспекция по труда (ГИТ), Националния осигурителен институт (НОИ), Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), КТ „Подкрепа“, КНСБ, Българската стопанска камара (БСК), Асоциацията на



индустриалния капитал в България (СИКБ), Балканския институт по труда и социалната политика (БИТСП), проведени през 2019 г., е направен опит за диагностициране на състоянието на гражданското действие в сферата на труда и за обяснение на наблюдаваните парадокси и противоречия.

### *Колективното трудово договаряне*

Колективното трудово договаряне може да се разглежда като най-добрия резултат на партньорството между синдикати, работодатели, държава. При положение, че в България има 2 300 000 наети лица (според данни на ГИТ за 2018 г.) и 320 000 работодатели с поне един нает (по данни на НАП за 2018 г.)<sup>3</sup>, а синдикализацията е под 15 % от всички работници и служители, очевидно е, че плодовете на социалния диалог засягат малка част от регистрираните от статистиката трудещи се. Кои са причините за отлив от представителните организации за трудова защита според от самите експерти?

За представителите на двата национално представени синдиката – КНСБ и КТ „Подкрепа“ – основната причина за десиндикализацията като световна тенденция е развитието на дигиталната икономика. Към това се прибавят „орязаните права на синдикатите“ (експерт, КТ „Подкрепа“), непознаването на същността, дейността и мисията на синдикатите от младите хора (и двамата експерти). Тези констатации за променения „свят на труда“ по никакъв начин не променят обаче **координацията** на синдикатите **в и с** този свят. В степента, в която координацията (в смисъла на Болтански и Тевено) е артикулацията между начина на улавяне на реалността и начина, по който тази реалност е включена в действието, поведението на синдикатите остава непроменено. Те продължават да действат в гражданския режим на значимост, представяйки себе си като носители и защитници на равенството, солидарността, справедливостта и взаимодействайки с конвенционални публични актьори (работодателските организации, държавните структури). За тях представителите на атипичните форми на форми трябва да бъдат „нормализирани“, инкорпорирани в традиционните синдикални структури, за да им бъде помогнато.

Отказът за интегриране на елементите на променящата се реалност в анализа и произтичащото от него действие се проявява и при колективното трудово договаряне

---

<sup>3</sup> Според Агенцията за малки и средни предприятия 93 % от тях са дребни предприятия, т.е. с по-малко от девет работника.

като фокус на професионалната синдикална дейност. Макар колективното трудово договаряне да не изчерпва нуждите на работниците от защита и представителство, синдикатите продължават усилията преди всичко в тази посока. Самото признание на синдикатите, че към тях се обръщат не само синдикални организации при колективни спорове и конфликти, но и отделни граждани, вкл. несиндикални членове, за съвет и информация по индивидуални трудови договори или други трудово-правни въпроси, потвърждава, че фактическата защита на трудови и социални права е далеч отвъд колективното трудово договаряне. Нещо повече, синдикатите продължават да разглеждат индивидуалните трудови договори без да отчитат промяната в трудовите правоотношения – тяхното „индивидуализиране, [...] стремежът към превръщането на трудовите договори в договори за възлагане, за услуга“, „нарастването на формите на самостоятелна заетост“ (експерт, НОИ). Макар и да осъзнават необходимостта от гъвкавост и приспособимост към променящата се структура на труда, това минава отново през схващането на връзката с работещите като несиметрично отношение на влияние.

При неадекватност на традиционните синдикати спрямо липсващата мотивация за колективна организираност в предприятията и преструктуриращата се реалност на труда нараства индивидуалната инициатива за защита на трудови права. „Или работникът успява да намери решение за себе си, или в много случаи хвърля ключовете и си заминава“ (интервю с Иван Нейков, БИТСП). Това са най-често наблюдаваните изходи при конфликт, които макар и временно да намаляват конфликтният потенциал в предприятието, не отстраняват социалното напрежение в обществото. Гражданският потенциал се фрагментира и измества към полето на действие на отделния работещ.

*Атипичните форми на труд и неформалният сектор –  
възможни ли са мостове между традиционни (синдикати) и нови форми на гражданска  
активност в труда?*

Ако има някаква еволюция в позицията на синдикатите от началото на прехода, тя се изразява в признаването на съществуването на хора, упражняващи атипични форми на труд, и на проблемите, свързани с тяхната защита. Без да се поставя под въпрос правото на труд, синдикатите обръщат внимание на условията на труд, работното време, контрола и най-вече на социалната закрила. Синдикатите виждат предизвикателствата, които тези форми на заетост поставят пред тях самите, по

конвенционален начин, съответстващ на гражданския регистър на действие, и търсят решение в конвенционалните инструменти на трудово-правни отношения като например трудовия договор. Фиксацията върху трудовите договори от страна и на синдикатите, и на държавните институции показва несъизмеримостта между фрагментацията на труда и предлаганото средство за нейното урегулиране. Друг предлаган от синдикатите инструмент е взаимодействието с държавата, за да могат „*фалишивите самонаети*“, „*уязвимите групи работници и служители*“ (в терминологията на синдикатите) да започнат „*да се афишират*“, „*да се обявяват*“, „*законодателството да ги покрие*“, „*да се видят какви са*“, „*къде се намират*“.

Надомните неформални работещи са до такава степен вън от синдикалния канон, че той трудно ги назовава. Търсеното взаимодействие с държавата е всъщност опит тези работещи да бъдат и дискурсивно „*нормализирани*“. Понятието *атипични* форми на труд е смущаващо както за синдикатите, така и за държавните институции. Експертът на БСК изрично отбелязва, че предпочита да употребява *гъвкави* форми на труд – понятие, което препраща към припознатите от Кодекса на труда самонаети и надомни работници, но изключва неформалните домашни работници, които нито имат работодател, нито са самонаети.

Най-общо, синдикатите и държавните институции мислят правата и отговорностите на надомните работници през призмата на социално-осигурителната система и нейната ценностна основа – солидарността. Ангажираното общо благо се защитава чрез приноса на всеки посредством осигурителни вноски, което гарантира и произтичащите от системата права. За синдикатите и държавните институции присъединяването на домашните работници към солидарната система за социално осигуряване е едновременно залог за тяхната социална защита и за тяхната „*реинтеграция*“ в обществото, ако така може да се разглежда „*изваждането им от сивата икономика*“, в която самата държавна и синдикална политика ги е поставила. Действащи в „*режим на публично оправдаване*“, при който са ангажирани общо благо и конвенционални взаимоотношения (солидарната социално-осигурителна система), синдикатите и държавата сякаш забравят, че тези, за които се отнасят идеите им, са субекти с воля, интереси, намерения, планове. Друга е аргументацията на Иван Нейков, бивш синдикалист, професионален юрист и изследовател. За него най-важна е възможността и желанието да се трудиш. Тази гледна точка за формите на труд

валоризира автономния, целеполагащ, отговорен, рационален индивид, чието взаимодействие със света и с други е в „режима на плановото действие“.

В ситуацията на ограничен обхват на колективното трудово договаряне и на променящи се форми на труд, които изправят синдикатите пред нарастващи предизвикателства, потенциалът за гражданска енергия в сферата на труда се оказва заложен в трудово и социално-осигурително законодателство, което не отговаря на настъпилите промени в сферата на труда. Изтласкани в полето на сивата икономика, представителите на атипичните форми на труд работят като „фалшиви самонаети“, като „нарушители“, като „неидентифицирани от трудовото законодателство обекти“. Това ги поставя извън структурите на социалния диалог и далеч от сигурността, предлагана от институционализираната трудово-правна защита. За да бъде преодоляна тази маргинализация не е достатъчно традиционните актьори на социалния диалог да мислят мерки за „нормализация“ на трудовото битие на атипичните работещи. Необходимо е заедно с тях да откриват възможностите, които неформалните и атипичните форми на труд и сдружаване откриват пред организирането и структурирането на защитата на интересите на труда.

#### **Трудово законодателство и правна култура - препъни-камък на всекидневната и традиционната гражданска активност**

Експертните оценки насочват вниманието към два феномена, които оказват влияние върху гражданската активност на работниците и служителите по въпроси, свързани с труда. Трудовото законодателство и правната култура на гражданите са най-често посочваните фактори за безрезултатността на отделни индивидуални и колективни действия и за произтичащата от това апатия и атономизация на гражданските усилия.

#### ***Остарялото законодателство - принудителен тласък на работодатели и работещи към сивия сектор***

При законодателство, несъответстващо на структурните промени в сферата на труда, взаимоотношенията между различните актьори изглеждат невъзможни. Всеки остава в полето на своята компетентност и при несиметричността на отношенията този, който е в подчинена властова позиция, мигрира в сивата зона или се нарежда сред потенциалните „клиенти“ на правоохранителните държавни органи. Следвайки

Болтански и Тевено, остарялото законодателство се оказва централния елемент в координацията на актьорите с другите и със света около тях. Координация, която се изразява в невъзможен между тях диалог. Отказът да се направят две законодателства – едното за микропредприятията, другото за всички останали предприятия – идва в значителна степен от синдикатите, но компрометира в крайна сметка тяхната мисия на защитници и пазители на интересите на труда.

### ***Квази/трудов съд – оспорваната необходимост***

Необходимостта от (спешна) ревизия на трудовото законодателство се отнася и до т. нар. квази/трудов съд. Националният институт за помирение и арбитраж урежда колективни трудови спорове спрямо съответния закон, но като юрисдикция има функцията да арбитражира и помирява, а не да отсъжда право. Що се отнася до индивидуалните трудови спорове, тяхното решаване в България е оставено без институционално покритие. Липсата на трудови съдилища се коментира от всички експерти. Според тях трудностите са свързани с усилията за подготовка на съдиите, за изграждане на необходимия капацитет и умения чрез надграждащо обучение на съдиите.

Проблемът обаче е по-скоро структурен поради „опасността от създаване на прецедент в реформата на правосъдната система“ (интервю с Иван Нейков). Противниците на идеята обаче изтъкват аргумента за неправомерност на организирането на съда по вид дела.

Въпреки публичната позиция и защитената теза за нуждата от специализиран трудов съд, синдикатите и работодателите влизат в режим на оправдание и критика на предложените механизми за повече ефективност при решаването на трудовите конфликти. Те също смятат, че са нужни промени в законодателството, макар и да не обвързват промените непременно със създаване на трудов съд.

### ***Правната култура или за необходимостта от гражданско образование в сферата на труда***

Анализът както на форума за трудово-правни консултации lex.bg, така и на мненията на експертите показва ролята на знанията и гражданските компетенции за отстояване на трудови права, морални норми и принципи на справедливост в сферата на труда. Изградени ли са тези умения? Как в процеса на общуване с институциите тези

знания и компетенции се придобиват и разширяват? Формалната и неформалната социална среда създава ли възможности за усвояване на базисни умения за влизане в „режима на гражданското оправдание“?

При всички случаи, индивидуални или колективни, когато работници и служители се обявяват срещу несправедливост по отношение на трудови и социални права, става въпрос за преход от „режим на близост“ и „режим на планово действие“ към „режим на публичност“, който изисква умения, знания и компетенции за представяне на контестациите за основателни, правомерни и легитимни. Този преход не винаги е лесен поради страх от санкции от страна на работодателя, липса на опит, непознаване на правила, закони и процедури. Условието за преодоляване на бариерите пред публичната защита на трудови права е повишаване на гражданската култура по целия регистър от трудово-правни отношения – от правата и отговорностите на работното място през контрола на предписанията до познаване на механизмите и процедурите за противопоставяне на нарушенията.

### **Заклучение**

Организиран в три части, дисертационният труд следва изследователска стратегия, при която първо, са идентифицирани неизследваните до този момент аспекти на труда и гражданската активност и са предложени възможни ракурси на съвместното им проблематизиране; второ, разработен е теоретичният модел на дисертационното изследване в съответствие с научната цел за взаимосвързано изучаване на труда и гражданската активност и идентифициране на пресечните точки на общото им концептуализиране; трето, формулираните хипотези са подложени на емпирична проверка и обяснени с помощта на предложения теоретичен модел.

Социологическата проблематизация на всекидневното гражданство в постиндустриалната и постсиндикалната ситуация на труда е осъществена чрез разкриване на общите – взаимосвързани и съотносими – характеристики на гражданската активност и труда. Форми на социалност, разгръщащи се отвъд дихотомията публично–частно, имащи за движеща сила признанието, изискващи непрекъснато самообразование, трудовата и гражданската активност са осмислени посредством социологията на критичното общество на Люк Болтански и Лоран Тевено с двете ѝ основни теории за „редовете на значимост“ и за „режимите на ангажиране“.

Концептуалният модел на Болтански–Тевено позволява новите форми на гражданска активност в труда (като самоинициативни индивидуални и/или колективни действия извън институционализираните канали на мобилизация и натиск) да се разглеждат в процеса на тяхното конструиране и динамика чрез взаимодействията с другите и със света (на институциите, нормативните документи, организационни правила и т.н.). Водени от всекидневния смисъл за справедливо–несправедливо („редове на значимост“ като споделени базисни принципи и ценности), хората на труда са изправени пред необходимостта да докажат дадено нарушение на справедливостта, което означава мобилизиране на знания и умения за преценка на ситуацията, в която действат, и въвличане в „режими на ангажиране“ с различна степен на публичност с цел възстановяване на справедливостта.

Дисертационното изследване показва, че трудовата и гражданската активност са неотделими в усилията за достоен, почтен, безопасен, здравеопазващ труд. Промененият „свят на труда“ изисква както нови форми на взаимодействие между конвенционални и неконвенционални, индивидуални и колективни актьори, между граждани с различни знания и умения, така и промени в трудовото и социално-осигурителното законодателство и формиране на висока правна и гражданска култура. Иначе рискът разрывът между традиционни синдикати и нови форми на гражданска активност да продължи, а гражданският потенциал да се фрагментира и да остане двигател само на индивидуални стратегии е реален.

Очертаното от дисертационния труд изследователско поле остава отворено.

Отворено за разработване на въпросите, които първоначално поставени в дисертационния проект, в хода на работата останаха за заден план като проблемите за потенциала на неформалните граждански инициативи в сферата на труда за изземване на ролята на класическите институции и субекти на политическо действие, за формите на всекидневно гражданство в различни региони и браншове, за пресечните точки в защитата на трудови права на наети и самонаети и различията в техния граждански потенциал.

Отворено за обогатяване на емпиричната база на рефлексията по поставените проблеми с други методи като включено наблюдение на конкретни трудови казуси, контент-анализ на отделни случаи на жалбоподаване с цел открояване на дискурсивната аргументация на жалбоподавателя, на ответната страна и на арбитъра, интервюта с представители на различни форми на труд.

Отворено за задълбочаване на теоретичната рамка на изучаването на всекидневното гражданство в сферата на труда чрез интегриране на нови идеи и концепции.

### **Самооценка на приносите в дисертационния труд**

1. Дисертационният труд поставя във взаимна перспектива две класически изследователски полета в социологията – труда и гражданското общество чрез изследване на трудовата дейност през призмата на гражданското поведение и на работното място като гражданска арена (арена на граждански действия), от една страна, и чрез репозициониране на гражданската активност, премествайки фокуса от извънтрудовата към трудовата сфера, от структури на професионализираната политическа, асоциативна и медийна активност към неинституционализирани форми и практики на гражданско поведение, от друга страна. Изследователският предмет „всекидневно гражданство в сферата на труда“ поставя акцент формите на индивидуална и/или групово самоинициатива извън институционализираните канали на гражданска активност (синдикати, НПО, стачни комитети и др.) в отговор на нарушения на трудови права, морални норми, принципи на справедливост на работното място и позволява да се идентифицират непроблематизирани до този момент аспекти на живота-на-работното място.

2. Трудовата и гражданската активност са проблематизирани чрез търсене на общи, присъщи и на двата феномена измерения. Те са концептуализирани като форми на социалност, които се разгръщат в подвижните граници между публична и частна сфера, имат за обща движеща сила борбата за признание и са свързани с граждански компетенции и познаване и защита на права. С помощта на теоретичния модел, изграден въз основа на социология на критиката на Люк Болтански и Лоран Тевено, се доказва, че условията за възможност на практики на всекидневно гражданство в сферата на труда са заложили в начините на взаимодействие на хората със света около тях (хора и вещи) и в начините на достъп до и мобилизация на ресурси (знания и компетенции) за формулиране и защита на каузи.

3. В условията на криза на индустриалния модел на синдикализма и на нарастваща десиндикализация, от една страна, и на устойчивост и заедно с това на еволюция на проблемите на труда в постиндустриалните форми на заетост, от друга



страна, защитата на трудови, социални и граждански права все повече приема алтернативни форми, които се появяват, проявяват и развиват без посредничеството на синдикални, фирмени, работодателски, неправителствени и др. организации. Отграничени са три основни форми на всекидневна гражданска активност срещу нарушения на трудови права, морални норми и принципи на социална справедливост. *Първо*, индивидуални актове на граждански действия (подаване на жалби, самостоятелно търсене на решения чрез допитване до специалисти и т.н.), които се реализират извън институционализираното взаимодействие на гражданите с традиционните представители на техните интереси и най-често аргументацията почива на морални основания. Носители на тези форми на активно гражданско действие са отделни индивиди, чиято цел е защитата на трудови права, на човешко достойнство, на принципи за справедливост. *Второ*, нови форми на гражданска активност в традиционните форми на заетост там, където конкретната трудова среда не дава решение на проблемите на работещите. В тези случаи гражданите взаимодействат както с институционализирания външен свят, така и с други хора, формално необвързани помежду си. Неравностойните по опит и квалификация участници влизат в общуване за разрешаване на проблем въз основа на общи ценности и блага, безотносителни към йерархични социални отношения, и по този начин взаимно се ангажират с дадена кауза. *Трето*, нови организационни форми на колективна солидарност (Сдружение на надомните работници, Синдикат на самонаетите и неформалните работници), нестандартни за традиционните синдикати. Тези форми на самоорганизиране показват, че не само има колективна енергия в сферата на труда, но и че законодателната, институционалната и организационна дейност на държавата и традиционните синдикати произвежда невидимост. Експониран като „сива икономика“, трудът на самонаетите и надомните работници е визибилизиран в нормативни документи и непрекъснато стигматизиран в медийното и публичното пространство, но самите носители на този труд са маргинализирани до невидимост в конкретното им трудово и социално ежедневие. Показани са парадоксите между стратегиите за „нормализация“ на тези работещи, споделяни от традиционните синдикати и държавните институции, и преструктуриращите се реалности на труда, които изискват по-скоро промяна на начина на взаимодействие на конвенционалните актьори с новите субекти на труда.

4. При всички форми на всекидневно гражданство в труда става въпрос за преход от „режим на близост“ и „режим на планово действие“ към „режим на публичност“, който изисква умения, знания и компетенции за представяне на констатациите за основателни, правомерни и легитимни. Трудовото законодателство и правната култура се явяват основните лостове за резултатност на индивидуалните и колективните действия. Остарялото законодателство се оказва централния елемент в координацията на актьорите с другите и със света около тях и необходимостта от неговата ревизия е залог за създаване на условия за открито и равнопоставено взаимодействие между актьори с различни компетенции и властови ресурси. Условие за преодоляване на бариерите пред публичната защита на трудови права е и повишаването на гражданската култура по целия регистър от трудово-правни отношения – от правата и отговорностите на работното място през контрола на предписанията до познаване на механизмите и процедурите за противопоставяне на нарушенията.

#### **Списък на публикациите по темата на дисертацията**

Климентова, Петя. 2017. Проблемът за всекидневното гражданство през призмата на концепциите за редовете на значимост и режимите на ангажиране на Люк Болтански и Лоран Тевено. *Психологични изследвания*, Том 20, Книжка 1, с. 125–134.

Климентова, Петя. 2018. „Съвременни форми на всекидневно гражданство в сферата на труда: Гледната точка на експертите. Интервю с председателя на Сдружението на надомните работници в България“. В:

- *Годишник на Софийския Университет „Св. Климент Охридски“*, Философски факултет, книга „Социология“, том 107, с. 181–188.
- *Съвременните обществени предизвикателства и образованието по социология*. Сборник с доклади, УНСС, с. 169–177.