

ЕКСПЛОАТАЦИЯ И ПРОТИВА.

ГЕОРГИ МЕДАРОВ
ЖАНА ЦОНЕВА
МАДЛЕН НИКОЛОВА

**трудът в три
подизпълнителски
бранша**



КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ

ГЕОРГИ МЕДАРОВ
ЖАНА ЦОНЕВА
МАДЛЕН НИКОЛОВА

ЕКСПЛОАТАЦИЯ И СЪПРОТИВА.

трудът в три
подизпълнителски
бранша

Тази публикация е възможна с подкрепата на Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, със средства на Министерството на външните работи на Германия. Тази публикация или части от нея могат да бъдат използвани безплатно, стига коректно да бъде упомената оригиналната публикация.

Тази книга не е предназначена за търговски цели и нейната продажба и/или препродажба е забранена.



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**

ЕКСПЛОАТАЦИЯ И СЪПРОТИВА.

ГЕОРГИ МЕДАРОВ
ЖАНА ЦОНЕВА
МАДЛЕН НИКОЛОВА

**трудът в три
подизпълнителски
бранша**




КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ

София, 2018

ЕКСПЛОАТАЦИЯ И СЪПРОТИВА.

Трудът в три подизпълнителски бранша

 **Автори** Георги Медаров, Жана Цонева, Маглен Николова

Изследователски екип Вероника Стоянова, Георги Медаров, Жана Цонева, Ина Димитрова, Маглен Николова, Огнян Касабов, Юлия Роне

Редакция Огнян Касабов, Калин Първанов

Корекция Калин Първанов (увод, глави 1, 2 и 3), Диана Лозанова (глава 4)

Графично оформление Росица Ячкова

ISBN 978-619-7219-20-3 печатно издание

ISBN 978-619-7219-21-0 pdf, download: koibooks.novilevi.org

Колектив за обществени интервенции, София, 2018



Признание Некомерсиално-Без производни 4.0 Международно
Attribution NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International

Може би на него му трябват всичко двеста работници, ала той ще поговори с петстотин, а тези петстотин ще кажат и на други – и когато отидеш на уреченото място, ще намериш там хиляда души. Тогава човекът, който ти е обещал работа, ще каже: „Плащам по двайсет цента на час.“ Като чуят това, ще си отидат може би половината от хората. Но нали петстотин ще останат – най-гладните, които са готови да работят само за къшей хляб! Този агент има договор за беритба на праскова или, да речем, на памук. Сега разбираш ли каква е работата? Колкото повече народ се събере и колкото по-гладен е той, толкова по-малко ще му плащат и агентът ще предпочете хора с малки деца, защото... е, стига толкова!

Джон Стайнбек, Гроздовете на гнева

Съдържание

УВОД	10
Глава 1. ЕКСПЛОАТАЦИЯ И СЪПРОТИВА НА РАБОТНОТО МЯСТО	13
Неравенства и експлоатация	13
Социални и политически корени на неравенствата	15
Експлоатация и съпротива	17
Работодатели и работници	19
Кой може да извоюва социална промяна?	22
Трудът в подизпълнителски компании: три примера	30
Защо подизпълнителството?	31
Чия организация на труда?	33
Методологията на едно ангажирано изследване	35
Общи заключения	36
ГЛАВА 2. ИШЛЕМЕ: НЕПРИЗНАТИЯТ АУТСОРСИНГ В ШИВАШКИЯ СЕКТОР	38
Шивашката промишленост в контекст	38
Деспотичното управление на труда	40
Българската икономика след 1989 г. и шивашкия сектор	43
„Бързата мода“ и „ишлемето“ – непризнатият аутсорсинг	46
Теренното изследване: един поглед отдолу	50
Предприятията	51
Работа на норма и дисциплиниране на труда	53
Управление чрез стрес	60
За специфичните прояви на социалните конфликти	62
Заплащане на труда и потребление	67
Възпроизводство на работната сила	70
Организация на свободното време и солидарност	72
Синдикати	74

ГЛАВА 3.
НЕСИГУРНА СИГУРНОСТ: ТРУДЪТ В ЧАСТНИТЕ ОХРАНИТЕЛ-
НИ ФИРМИ **79**

Приватизацията на сигурността след 1989 г.	79
От съперник към партньор	80
Борбите за време и несигурността на подсигуряващите сигурност	89
За негативните ефекти от работата за подизпълнител	116

ГЛАВА 4.
НЕВЪЗМОЖНАТА СИНДИКАЛИЗАЦИЯ **118**

Контекст: аутсорсинг и изнесени услуги	118
Нова трудова дисциплина или скапана работа	123
Корпоративизъм	135
Средна класа	148
Бъдещето на сектора на бъдещето	152

Увод

Настоящата книга представя моментна снимка на условията на труд в три подизпълнителски сектора в България: шивашката промишленост, сферата на сигурността и телекомуникационните услуги. Тя не е изчерпателен или представителен анализ. Целта е да послужи като общо критическо въведение и ориентир към ключови теми и проблеми в трудовите отношения за всички, които се питаме за условията за ефективно обществено движение за социална справедливост.

Фокусът са подизпълнителски компании, тъй като често условията на труд в тях са по-лоши, а правото на свободно сдружаване на работниците в синдикати е ограничено. Изследването се основава на полуструктурирани интервюта и разговори с работници, цитирани обстойно. Целта е да покажем всекидневния поглед на самите работещи към трудовите отношения. Намерението е текстът да е по-жив, но и да уплътни усещането за ситуацията.

Книгата е и критика на нароилите се елитистки и антидемократични представи за мнозинството български граждани, които твърде често в медиите са описвани и дори иронизирани като неспособни на рационално мислене, лесно манипулируеми и закостенели във вижданията си. Както се вижда и от цитираните интервюта, всекидневните анализи на самите работещи хора са изключително прецизни и твърде далеч от абсурда на медийния и политическия мейнстрийм, който се занимава с псевдопроблеми като неоконсервативните фантазии относно т.нар. джендър. Анализите на интервютата са поставени и в контекста на политическите и икономическите трансформации след 1989 г.

В първата глава разглеждаме по-подробно принципните си съображения и предпоставки. Поставяме основните теми и проблеми, които ни занимават. А именно – какви са връзките между неравенствата и експлоатацията, както и какви съотношения на обществените сили могат да доведат до демократична и прогресивна социална промяна. Изследването е фокусирано върху качеството на труда в три подизпълнителски сектора. В главата разясняваме и причините за това, както и защо сме избрали

именно шивашкия, охранителния и информационния стопански отрасъл. В края ѝ накратко разясняваме методологическия си подход, какво имаме предвид с ангажирано изследване, както и общите си заключения.

Втората глава, занимаваща се с шивашката промишленост, започва с кратко позициониране на сектора в контекста на историята на глобалния капитализъм. Интересува ни и отношението между глобализацията на производството, международните мрежи за извличане на стойност (между глобални марки и местни подизпълнители) и експлоатацията на труда. В главата са описани и разпространени техники на експлоатация като мениджмънт чрез стрес, интензифициране на труда, работа на норма и извънредно работно време. Даваме и примери за всекидневните критики и съпротиви (като синдикалната самоорганизация на работещите), както и за прогресивните им ефекти.

Третата глава се занимава с подизпълнителството в частния охранителен бизнес. Тук възходът на подизпълнителството не е ефект от глобални корпоративни мрежи за извличане на стойност, а е плод на национална политика. И макар да няма форми на експлоатация като работата на норма и/или мениджмънт чрез стрес, както е в шивашката промишленост, тук тежките нарушения на трудовото законодателство, мизерните условия и заплащане са още по-изразени. Поради това, че в предишните глави сме изложили основните си понятия, тук следваме по-плътни разказите на самите служители. Важна е и съпоставката, която правим между работници в сектора, които са наети пряко от държавна институция и охранители, наети през частен подизпълнител за същата институция. Открояват се отчетливо по-лошите трудови условия, обезправяването на работниците и систематичното неспазване на закона от страна на частните подизпълнители.

В последната глава се обръщаме към подизпълнителите в телекомуникационните услуги и по-конкретно кол-центровете. Показваме, че независимо от значително по-високото заплащане, както и относително по-добрите условия на труд, структурата на труда има общи места с деспотичната трудова дисциплина в шивашкия сектор. За разлика от него обаче, тук има опити (със спорна ефикасност) за размиване на противоречията между менидж-

мънт и изпълняващи служители, както и за създаване на корпоративистка организация на труда на мястото на отсъстващия синдикализъм. Тази организация на труда отгоре понякога цели също да премахне границата между труд и свободно време.

Глава 1.

Експлоатация и съпротива на работното място

НЕРАВЕНСТВА И ЕКСПЛОАТАЦИЯ

Дотолкова сме свикнали да чуваме, че България е най-бедната страна в Европейския съюз, че вече почти не обръщаме внимание на този тревожен факт. В ЕС България е страната, в която най-висок дял от хората живеят в тежки материални лишения, както и страната с най-високите нива на доходни неравенства. Тревожната социална ситуация означава не просто унищожението на достойния живот – а понякога и на живота въобще – на големи групи хора. Тя безспорно разгражда и обществената тъкан. Последното, твърди се, води до ръст на крайно-десни идеологии, със съпътстващите ги ксенофобия, расизъм и пр. Борбата с бедността и неравенствата изглежда като морален дълг за подобряване на конкретни човешки съдби, от една страна, но и политическа необходимост за запазване на обществената кохезия и „борба с екстремизма“, от друга.

За да можем да намалим неравенствата обаче, трябва да посочим техните корени. Нужна е и радикална критика, буквално критика, която достига до корена на проблемите. Неoliberalните идеолози, корпоративните медиуми, технократите и политиците от практически всички водещи партии най-често обясняват неравенствата с предпологаемите лош инвестиционен климат, ниско квалифицирана работна ръка, липса на ориентирано към бизнеса образование, ниска производителност на труда и малък икономически ръст. Очевидно тези мантри на управляващите и на техните подгласници са твърде далеч от действителността. Ясно е, че у нас има сравнително добър стопански ръст (3.6% на БВП за 2017 г. при средно 2.4% за ЕС за същия период), но наред с това и значително повишаване на неравенствата. Както показват данните на Евростат за 2017 г., в България неравенството между 20% от гражданите с най-високи доходи и онези 20% с най-ниски е над осем пъти, докато средните нива са за ЕС са пет пъти. През 2009 г. в България разликата е под 6 пъти, т.е. тя нараства, незави-

симо от относително добрия (за Европа) стопански ръст и възхваляваната от правителството и неолибералните експерти „стабилност“.

Лесно е да се покаже, че огромните неравенства и бедност у нас са следствие не на „лошия бизнес климат“, а на експлоатацията, на зле функциониращите социални системи, ниската степен на преразпределение, както и на практически регресивната данъчна система.¹ Както често подчертават български синдикалисти, действително средната производителност на труда в България е двойно по-ниска от средната за ЕС, но заплащането е пет, а не два пъти по-ниско. Единственият начин да обясним това явление е да отчетем наличието на *незаплатен труд*, т.е. да признаем *експлоатацията на работниците*. Именно как се случва тази експлоатация е предмет на настоящия текст. Наличието на толкова високи неравенства не е нещо „естествено“, то е пряк продукт именно на високите нива на експлоатация на работещите и несправедливото заплащане на изработеното от тях. Те не са само резултат от липсата на социална политика.

С настоящото изследване също целим да покажем, че този процес не е необратим. В България са налични и действат съпротиви, които биха могли да прераснат и в движение за действителна алтернатива. Работниците, макар и често бедни и експлоатирани, не са безгласни жертви. Те оспорват подчинението си, а понякога активно се опитват да променят ситуацията, в която се намират. Да, този процес е труден и нивата на организация и обединение в по-широки мащаби са сравнително ниски. Но е важно да се разбере, че са налице дейни стремежи за промяна на ситуацията от страна на оцетените от нея. Затова изследването е и опит за преодоляване на пораженчеството и апатията, която изглежда е обзела значима част от българското общество. В този смисъл текстът е и *призив за действие*.

¹ Вж. и Касабов, Огнян, Ивайло Атанасов, Ваня Григорова. 2018. Плосък данък или демократия. София: КОИ.

СОЦИАЛНИ И ПОЛИТИЧЕСКИ КОРЕНИ НА НЕРАВЕНСТВАТА

За съжаление, макар да е крайно необходимо, социално-то и демократично обяснение на неравенствата в България е силно маргинализирано. Дори докладите на Европейската комисия, институция, иначе силно неолиберална в почти всички отношения, са значително по-социални от мейнстрийма у нас. Както вече дори и някои десни политици, превърнали се в експерти, признават, на практика регресивната данъчна политика и отсъствието на реална социална политика са сред източниците на гигантските неравенства. Безспорно разбирането на нуждата от социално преразпределение и справедлива данъчната политика е необходимо условие за намаляването на неравенствата, но за съжаление, то не е достатъчно.

Ако сведем неравенствата до погодохни такива, бихме пропуснали редица други значими и дълбоки типове неравенства като онези, произхождащи от разпределението на собствеността, класовите неравенства, здравните, жилищните, културните, образователните, етническите, религиозните, половите, свързаните със сексуалната ориентация и т.н.

Мислени абстрактно, понятия като „неравенство“, а още повече „бедност“, могат да лишат проблема от политическия му заряд, представяйки го като морален: „нека се загрижим за ощетените от съдбата!“. Категорията „бедност“ понякога се смесва и със (само)вменяване на вина, когато бедните бъдат представени като пасивни жертви или нежелаещи да се измъкнат сами от положението си. Още повече, че тогава съществува опасността да забравим за експлоатацията и принудата. Последните не само са резултат от неравенства, а и ги създават. Неравенствата не са породени от съдбата, а са продукт на неравната *структура* на обществото. А доколкото бедните действително са жертви, те са жертви не на някаква безлична сила, а на същите онези форми на експлоатация и принуда, които имат икономически и политически основи. **Нищетата не е плод на случайност** – тя бива наследявана, точно както богатството.

Понятията „неравенство“ и „бедност“ могат да бъдат деполитизирани и в това, че не предполагат конфликт. Говоренето за намаляване на неравенствата апелира към

всички по един и същи начин. Говори се, че ограничаването на неравенствата би избегнало социалните конфликти и насилие, сякаш те са нещо външно на капиталистическото общество. „Равенството“, само по себе си, не е прогресивно или социално, ако не отчита, че в обществото вече работят множество наследени и структурни неравенства и несвободи. Всички хора имат равното право да създават медийна корпорация, но в крайна сметка, ще успее само онзи, който е от „подходящото“ семейство, с „правилните“ връзки и т.н.

Често се предполага, че производството и икономиката като цяло са пространства на естествени неравенства, които не могат да се променят. Казват ни, че „винаги има някой, който печели и някой, който губи“. Допустимо е, твърди се, единствено впоследствие (след като производството и пазарът доведат до своите ефекти) държавата донякъде да смекчава неравенствата посредством социални мерки. Но така се изпуска от поглед *политиката на работното място* – синдикалните борби за колективни трудови договори, за подобрене на условията на труд, за съкращаване на работния ден и пр.

Отхвърлянето на конфликтите и търсенето на механизми като социално *партньорство* и тристранно *сътрудничество*, на свой ред, също лишават от политически заряд критиката на неравенствата. Създава се илюзията, че има *един* обществен, национален интерес, а не противоположни интереси (на бизнеса и на работещите). Или ако има различни интереси в обществото, то те могат да съществуват хармонично и да бъдат помирени чрез консенсус и рационален диалог. Отхвърлянето на конфликтите *по принцип* (под формата на споменатата „борба с екстремизма“) скрива от очите ни, че твърде много отношения в днешното общество се градят на конфликт и принуда. А като не мислим за социалните *конфликти*, изпускаме от поглед как всъщност етно-религиозните противопоставяния, разпалвани от крайнодесните, са фалшив заместител на социалните.

Конфликтът и противоречието не могат да бъдат премахнати, докато продължават да характеризират самото общество и са в основата му. Това би било все едно да се опитваме (както всъщност правят някои представители на бизнеса) да намалим нежеланието на работниците да работят в даден бранш като подобрим него-

вия имидж, а не действителните условия на труд. Вместо това, трябва да се оголи социално-класовата същност на обществените конфликти. Само когато искрено се изправим срещу реалния проблем – структурните противоречия между работещи и работодатели, ще можем да го смекчим и евентуално да го превъзмогнем.

ЕКСПЛОАТАЦИЯ И СЪПРОТИВА

Представянето на неравенствата и на бедността като някакъв страничен на капитализма ефект не разкрива и кой може да бъде **субектът на социалната промяна**, както и не може да обясни феномени като незаплатения труд, експлоатацията, принудата, кражбата на заплатата и кражбата на време. С други думи, дори да създадем идеален модел за това кои прогресивни политики биха довели до намаляване на неравенствата, все още няма да знаем при какви политически условия тези мерки биха били приложими и осъществими, както и какви са корените на неравенствата. Трябва да отчетем наличните хора и социални групи, които могат да осъществят въпросните промени. Но тези условия също така не могат да се сведат до убеждаване на мнозинството, защото неравенствата са и освен всичко политически. Значи подходът „отгоре-надолу“ само би ги възпроизвел. В такъв случай трябва да видим как жертвите на експлоатацията и неравенствата могат да станат субект на социалната промяна и да се освободят от експлоататорските условия.

Обективният факт, че определени групи са експлоатирани и получават ниски доходи, не ги прави обществена сила. За това е необходимо и друго условие – те да осъзнаят общия си интерес и да имат организационните способности да го защитят съвместно. По тази причина от съществена важност за изследването ще бъдат различните форми на синдикално действие, формите на организиране и/или самоорганизиране на труда, както и какви форми на съзнание имат работещите. С думата „съзнание“ не препращаме към някаква индивидуална психология. „Съзнанието“, т.е. как хората мислят за себе си, е въпрос на конкретни материални практики. Материални обаче не означава, че просто отразяват обективни обществени обстоятелства. Можем да групираме обществото

по обективен критерии (например месечни доходи) и от това да извлечем обема на различни класи – средна, висока, ниска и т.н. Това механично упражнение обаче по никакъв начин няма да ни даде информация за това как въпросните групи възприемат себе си. Не твърдим, че саморазбирателно е произволно, точно обратното – то е въведено в конкретни практики – потребителски навици, начини на живот, обществена среда, културно потребление и др., а не на последно място и от организацията на труда (дали има такава, дали е корпоративистка – отгоре надолу или синдикална – отдолу нагоре).

Чисто количествени критерии (като нива на доходи) също не могат да обяснят качествените различия между противоречиви структурни позиции в стопанските отношения. Трябва да се постави и въпроса за класата, но не като нива на доходи (или като потребителски навици, както се прави чрез понятието „средна класа“), а като позиция в производството. Нужно е разграничение между наеман труд и бизнес, който наема този труд. Същевременно нито трудът, нито капиталът са единни, макар и винаги да са структурно противопоставени на нивото на конкретното предприятие. Както споменахме, подизпълнителският бизнес е в подчинена позиция спрямо поръчителите си. Но последното не го поставя на страната на своите наемни работници, а само ожесточава опозицията с тях (поради принудата да свие още повече разходите за труд, както е в шивашката промишленост). Също така, само това, че работещите в кол-центрове и работещите в шивашкия сектор са наети, не ги прави част от една „класа“ в политическия смисъл на думата – те очевидно не са единен субект за някакво възможно действие. Освен ако, разбира се, не се създаде определена обществена организация (например синдикална конфедерация или политическо движение) и условия, които да ги обединят – например в екологичен протест или кампания за прогресивна данъчна реформа.

Поради това в изследването се опитваме да гържим в продуктивно напрежение обективната позиция на работниците (това, че са наети от бизнеса), конкретната им трудова ситуация в компанията, в която са заети, както и техните възприятия („съзнание“) за себе си и за отношението им с мениджърта на работното място.

РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИЦИ

Неолибералният мейнстрийм представя икономическата стойност в производството като творчески създадена от капиталистите. Дори обикновената българската дума „работодател“ сякаш предполага, че бизнесът просто раздава работни места, защото така е преценил и благоволил. Но работниците са онези, които създават стоките, чиято продажба носи на „работодателя“ печалба. Дори да кажем, че производството на икономическа стойност не би било възможно без технически средства, то бизнесът, който ни интересува, не създава никакви технологични иновации. В крайна сметка, подизпълнителските кол-центрове в България не са измислили телефона или интернет, нито шивашките подизпълнители са създали шивашката машина. Подизпълнителите са закупили (или наели) тези машини в най-добрия случай с печалбата, която са извели от труда на работниците. Казваме „в най-добрия случай“, защото тук не се занимаваме с механизмите за първоначалното натрупване на капитала (освен бегло в главата за охранителите), процес, който – както добре знаем в България, е далеч от меритократичен.

Тук все пак не се интересуваме от политикономическите дебати върху теории, а от всекидневния факт, видим с просто око за работещите, че в крайна сметка няма промишлена печалба без експлоатация. Всяко изследване на конкретни промишлени отношения лесно може да покаже, че основните конфликти между мениджмънта и работниците се разиграват не около стоките, а като *битки за време*. Работното време и *кражбата на време* – било чрез абсолютната продължителност на работния ден или чрез затягане на деспотичната трудова дисциплина – са неизменна част от стойността, която капиталът извлича от труда и я превръща в печалба. *Битките за време* се разпростират извън строго икономическия производствен процес и придобиват юридически и политически проявления. Такива са синдикалните и политическите битки за нивата на месечното заплащане, за продължителността и обхвата на трудовите договори, срещу незаплатеното работно време, срещу прекомерното извънредно работно време, за време за почивка и др.

Битките срещу кражбата на време обаче като цяло остават извън фокуса на общественото внимание. Твърди

се, че промяна в полза на работническите права е невъзможна заради структурата на световната икономика. Представителите на бизнеса често се опитват да парират исканията на работниците за по-добри условия на труд чрез думи като „икономическата криза“ или „глобализацията“, заплашвайки, че ще изместят производството си в чужбина. Понякога те говорят не просто от името на икономиката като такава, а дори и от името на математиката. Наскоро собственик на фабрика в България оправда решението си да отнеме социални придобивки на работниците си с твърдението, че има опасност „математическият модел да гръмне“. Тази претенция за безалтернативност на настоящето често се използва за алиби от апологетите на експлоатацията и цели да лиши хората от възможност за активен избор и борба за подобрене на живота им.

Действително много български капиталисти са подчинени на по-големи западни компании и работят като техни подизпълнители. Неспособността на българските предприемачи да се организират, породена от конкуренцията между тях, и съответно невъзможността им да договорят реалистични срокове и цени за изпълнение на поръчките, се превръща в натиск върху условията и заплащането на работниците, произвеждащи съответните стоки или услуги. Воля да оказват натиск върху бизнеса, за да осигури добри условия на труд, често имат само работниците, все по-рядко представлявани от синдикати или други обществени организации. Понякога този процес не е организиран или съзнателен – работниците просто напускат страната индивидуално и отказват да участват в този процес. Стига се и до перманентните оплаквания на бизнеса от „недостига на работна ръка“. В последна сметка бизнесът се принуждава постепенно да увеличава заплащането на труда, да подобрява условията. Или, от друга страна, да търси други инструменти, за да увеличи конкуренцията между работниците, както бе в случая с либерализирането на вноса на работници от трети страни през 2018 г.

В същото време, правителството изоставя българските граждани, които нямат предприемачески успехи, обещавайки да върне българските емигранти, избягали с намерението „да печелят повече“, чрез „изграждането на

стабилна инфраструктура и бизнес климат"², осигуряване на безплатни жилища³ и „кариерни форуми“⁴. И докато държавата активно се намесва и опосредява контактите на успели българи с работодатели в България,⁵ липсва такава подкрепа за трайно безработните бедни българи, които биват наказвани като им спират обезщетенията или обвързват социалните плащания с принудителен труд.⁶ Във връзка с жилищата, вицепремиерът Томислав Дончев заяви, че не може държавата да помага само на социално слабите, сякаш всеки беден у нас обитава социално жилище. Явно за управляващите днес е нужно да се помага на социално силните.

Оказва се, че макар уж да се има предвид друго, в български условия добър бизнес климат на практика означава ниско заплащане и лоши условия на труд, т.е. именно онава, заради което български граждани емигрират на Запад. Така благоприятните климатични условия на бизнеса се изсипват като гръмотевична буря върху главите на работещите, които се опитват да се спасят от нея, бягайки в други страни. И понеже „българите, успели на Запад“ не се връщат на талози, а България не спира да се обезкървява откъм население (по последни данни 45 хиляди млади наши съграждани са се преместили в Германия само за

2 bTV. Борисов: Стабилна инфраструктура и бизнес климат ще върнат българите от чужбина. 29.04.2015, <https://btvnovinite.bg/bulgaria/regionalni-novini/borisov-stabilna-infrastruktura-i-biznes-klimat-shte-varnat-balgarite-ot-chuzhbina.html>

3 Александрова, Вера. Безплатни жилища – новата идея за връщане на българите от чужбина. Днес.бг. 31.01.2018, <https://www.dnes.bg/obshtestvo/2018/01/31/bezplatni-jilishta-novata-idea-za-vryshtane-na-bylgarite-ot-chujbina.366633>

4 Economy.bg. Трудовото министерство организира кариерни форуми за връщане на българи от чужбина. 31.01.2018, <https://www.economy.bg/humancapital/view/30732/Trudovoto-ministerstvo-organizira-karierni-forumi-za-vryshtane-na-bylgari-ot-chuzhbina>

5 Стамболийски, Спас. Неуспешен старт на инициативата за връщане на българите от чужбина. news.bg. 12.03.2014, <https://news.bg/bulgaria/neuspeshen-start-na-initsiativata-za-vrashtane-na-balgarite-ot-chuzhbina.html>

6 Григорова, Ваня. Народът срещу социалните помощи. 2018. София: КОИ, <http://novilevi.org/publications/314-narodat-sreshtu-sotsialnite-pomoshti>

2017 г.⁷⁾, правителството мисли, че може да реши проблема като внесе работна ръка от трети страни.⁸ При това, преди дори да е решило проблемите с ниските заплати на местната работна ръка. Тъй като основният източник и застъпник на тази идея е коалиционният партньор от крайната десница, се предложи вноските работници да са от „културно-близки“ до нас страни, като вече живеещи в страната бежанци се отхвърлят. На практика обаче, в стремежа си да потиснат заплатите, предприемачите, дори като гласуват за расистки партии, ще се окажат толерантни и към „културно-далечните“, стига последните да не настояват за греболуи като достоен живот или за спазване на трудовото законодателство.

КОЙ МОЖЕ ДА ИЗВОЮВА СОЦИАЛНА ПРОМЯНА?

Ако си кажем – „Както е тръгнало, така или иначе след 20–30 години няма да има пенсии... защо да протестирам?“, то със сигурност социални системи няма да има. Необходими са силни, организирани и мащабни обществени усилия, за да може ситуацията да се промени. Не може да се разчита, че ще се появят просветени експерти, благодетели бизнесмени или добронамерени политици, които ще решат проблемите ни вместо нас.

Считаме за наивно твърдението, че е достатъчно да се предлагат рационални управленски механизми, без да се постави и въпросът за съотношението на силите в обществото, което може да позволи ефективното приложение на разумни и прогресивни политики, ориентирани към интереса на мнозинството, а не само към интереса на елитите. Не е достатъчно да се предлагат експертни решения, ако те не са подкрепени от организирана обществена сила, която е способна да ги осъществи.

В момента в България господства догмата на един крайно (нео)либерален икономически модел. Изглежда, че

⁷ Дневник. Наг 300 хил. българи вече живеят в Германия. 08.08.2018, https://www.dnevnik.bg/sviat/2018/08/03/3291260_nad_300_hil_bulgari_veche_jiveiat_v_germaniiia/

⁸ БНР. Ваня Григорова: Вносът на работници ще бъде пречка за увеличаване на възнагражденията у нас. 19.02.2018, <http://bnr.bg/starazagora/post/100935025/vana-grigорова-vnosat-na-rabotnici-shte-bade-prechka-za-velichavane-na-vaznagrajdeniata-u-nas>

справедливостта е невъзможна утопия; че обществото трябва изцяло да се подчини на пазарните сили, които, макар и да не са винаги напълно справедливи, то поне са (привидно) обективни. Едва ли не произтичат от природата. Но това не са просто реалности – тези реалности дори биват приветствани като легитимни и основателни от управниците и идеологическите им подгласници, явяващи се по медиите под името „експерти“.

Отношението на икономическите и политическите елити към работещите хора и към бедните е цинично. Твърди се, че трябва да бъдат подпомагани богатите и силните, а евентуално, когато се наситят, по силата на едно старо, но никога недоказало верността си клише, това някак си ще се процеди надолу до по-широките слоеве от обществото. Водещите партии се състезават да обещават, че ще привличат инвеститори, а същевременно заклеят мнозинството свои сънародници като мързеливи, непроектирувани и следователно незаслужавщи социални права.

В управленската програма на настоящата управляваща коалиция между ГЕРБ и крайната десница можем да проследим обвинения срещу въображаеми злоупотреби с инвалидни пенсии, стоящи наред до обещания за повече подкрепа за предприемачеството.⁹ Според вижданията на управляващите, хората с увреждания са изпечени мошеници, способни да заблудят всички държавни институции (за гребни пари), а предприемачите, получаващи цялото внимание и грижа на държавата, са крехки създания, имащи нужда от постоянно държавно обгрижване. Единственото обещание за „преразпределение“ в програмата е, че пари, „спестени от неправомерно отпуснати инвалидни пенсии“, ще отидат за мизерно увеличение само на най-ниските пенсии. Така функцията на държавата се свежда до настройването на едни оцетени групи срещу други за жълти стотинки, докато богатите получават лъвския пай. За жалост управленската политика по разединяване на нуждаещите се чрез взимане на средства от едни оцетени, за да се дадат на други оцетени, е частично

⁹ Дневник. Управленската програма на ГЕРБ и „Обединени патриоти“ (2017- 2021). 20.09.2018, https://www.dnevnik.bg/politika/2017/04/13/2953029_upravlenskata_programa_na_gerb_i_obedineni_patrioti/

ефективна. Например наскоро създаде напрежение между организации на хора с увреждания.¹⁰

Министърът на финансите Владислав Горанов неотдавна заяви: „Справедливостта е класово понятие и е недостижима“.¹¹ Действително справедливостта е такава. Тя не е едно и също нещо за всички. Но това не означава, че трябва да я отхвърлим, а че сме длъжни да изберем на страната на *чия справедливост* да застанем. Безспорно за мнозина бизнесмени плащането на по-високи данъци е несправедливост и дискриминация. Дефицитите в социалните системи, породени от практически регресивната ни данъчна система, също са несправедливост, но вече за мнозинството, както и за най-ощетените, за онези, които плащат с живота си.

Съществуват опити от страна на опозиционни партии да оспорят либералния консенсус, но това често се прави, като се отрича либералното в областта на правозащитата, без да се оспорва всевластието на бизнеса. Да вземем за пример последната стратегия на Българската социалистическа партия (т.нар. „Визия за България“ от 2018 г.), която в медиите бе представена като неоконсервативен завој. Действително елементи на подобен завој има, както и в цялостното поведение на БСП отвъд стратегията: например, лова на „джендър“ вещиците, както и говоренето срещу бежанците от страна на партийни активисти, начело с лидерката Корнелия Нинова. Но Нинова не оспорва либералния консенсус от неговата икономическа страна. Дори бърз поглед към същата визия открива поредните обещания за „участие на бизнеса в разработването на учебните програми и в развитието на училищната среда“. Спорадичните критики срещу концесиите са съпътствани от призови за повече публично-частни партньорства, което е нито повече, нито по-малко синоним на концесия. А като „борба с корупцията“ се заявява, че „държавата ще подпомага бизнеса чрез създаване на нов бизнес и инвестиционен климат, общи за всички механизми за данъчни и кредитни облекчения“. Но няма тъкмо облагодетелства-

¹⁰ Атанасов, Ивайло. „Системата ни убиwa“. Но не тази, за която си мислите. Барикада. 20.09.2018, <https://baricada.org/2018/06/26/sistemata/>

¹¹ Дневник. Цитат на геня: Справедливостта е класово понятие и е недостижима. 20.09.2018, https://www.dnevnik.bg/citat_na_deniia/2017/04/12/2952201_citat_na_denia_spravedlivostta_e_klasovo_poniatie_i_e/

нето на корпоративните приятели на управляващите не е онова, което мнозинството разпознава като корупция?

Държавата вече постоянно субсидира, подпомага и обгрижва успешните предприемачи, които в огромната си част са неспособни да спазват елементарни закони, както показва и нашето изследване. В този смисъл въпросът не е повече или по-малко държава. Държава, която взима от бедните и дава на богатите, вече има и е твърде раздута. Държавата наистина липсва, но по отношение на социалните ѝ функции. Държавата, която имаме налице днес, се е превърнала в социален фонд за подпомагане на капитала. Както показваме в главата за труда на охранителите, правителството приема закони, които задължават дори държавните институции да ползват услугите на частни охранителни фирми. А в подизпълнителските охранителни компании условията на труд са значително по-лоши, има систематично неспазване на законите и предлаганата услуга е с по-ниско качество.

Фрагментираните наследници на старите десни партии, представящи се като „градска десница“, от своя страна, пък твърдят, че няма нужда от социална реформа. За тях не са необходими допълнителни механизми за социална защита, а просто трябва спазване на вече съществуващите правила. Просто е нужно да се борим против корупцията, неспазването на законите и, разбира се, за „независима съдебна система“. Тези мерки обаче не биха могли да изкоренят несправедливостта, произтичаща от самите правила. Дори ограниченият начин, по който поборниците за „върховенство на правото“ схващат своята кауза, разкрива нейния тесен класов характер. Защото тя основно брани правото на собственост на притежаващите капитал и като цяло игнорира трудовите и социалните права на трудещите се хора. Но работодателите систематично нарушават дори ограничената закрила, която българското законодателство предлага на техните работници – а това също безспорно е потъпкване на „върховенството на правото“. Затова, защитавана по този начин, каузата не получава и няма и да получи широка обществена подкрепа.

Но проблемът е още по-дълбок. Правилата и законите отразяват съотношенията на силите в обществото. Бизнесът често успява да пише законите, както му е изгодно. Но правилата не са само продукт на съществуващите обществени неравенства, те на свой ред започват

да ги засилват. Работникът, който съди фирмата си, е сам. Той може (и често се случва) да загуби работата си, да няма средства за скъпи адвокатски такси и съдебни разходи. Времето, средствата и парите, с които разполага бизнесът, са несравними с тези на работещите. Следователно няма значение, че и двете страни имат формално равно право на съдебен процес. Едната е започнала състезанието с вързани крака, а другата отгавна е отлетяла напред със своята спортна кола. Когато равни права се изправят едно срещу друго – силата решава.

Никоя от господстващите днес политически сили не изглежда способна да предложи действително *прогресивна социална промяна*. Нито прагматично-корупционният модел и така наречената „стабилност“ на днешната управляваща коалиция между десни и крайно-десни. Нито залитащата все по-надясно и вече консервативна, но също толкова про-бизнес партия БСП, а още по-малко отчаяните стари десни, чиито технократски оптимизъм и елитистки лозунги им печелят единствено широкото обществено презрение. Безсилието и нежеланието на днешните политически елити да се изправят срещу всевластието на бизнеса означава, че възможността за действителна прогресивна социална алтернатива може да дойде единствено отдолу: като се организират нови обществени сили срещу неолибералното статукво.

Това е причината да се обърнем към конкретните пространства, в които се случва експлоатацията и се създават неравенствата – към работните места, където мнозинството граждани прекарват основната част от живота си. Целта ни бе да добием представа за техните конкретни проблеми и форми на съпротива. Трябва да се отбележи, че предлагаме моментни снимки на отделни казуси. Нямаме претенция за изчерпателност. Надеждата ни е чрез поредицата от ярки образи на експлоатацията и борбата срещу нея да обърнем внимание върху проблеми, които са колкото жизненоважни за обществената тъкан, толкова и пренебрегвани в публичната сфера. Убедени сме, че можем да мислим за бъдеща всеобхватна социална и демократична промяна единствено чрез разбирането (и солидаризирането) на всекидневните борби на мнозинството работещи хора в България.

Кризата на синдикализма и кризата на социалната държава

Социалната държава и традиционният профсъюзен активизъм, както и консенсусният модел на социалния диалог и тристранното сътрудничество, върху които те са основани, са в криза не само у нас. Отнемането на социални и работнически права, съкращаването на социалните бюджети, демонизирането и демонтирането на социалното подпомагане са част от този процес. Навсякъде се наблюдава значителен спад на процента синдикализирани сред работещите. Според интелектуалните, политическите и стопанските елити, причината е в технологичното изменение: появяват се нови „гъвкави“ професии, телекомуникациите „глобализират“ икономиката и така естествено се подкопават синдикалните организации, схващани като прекалено „застояли“ и обвързани с националния си контекст. В тези разкази социалните противоречия, съотношенията на силите и класовите конфликти се представят като продукт на едва ли естествения и необходим ход на историята. Сякаш изменението и употребата на технологиите се случва без участието на хората и без да се намесват противоречиви интереси на различни обществени групи. Игнорират се и чисто политическите решения, които водят до отслабването на работниците и на техните представители.

След 1989 г. в България биват внесени западни механизми за договаряне между представителите на бизнеса, държавата и синдикатите, т.нар. механизми за тристранно сътрудничество и социален диалог. Проблемът е, че чисто формалният пренос на процедури не може да доведе до ефектите, които въпросните институции са имали в Западна Европа, а именно социалната държава.

Западноевропейската социална държава не е продукт на естествена еволюция на обществата, нито ефект на консенсус, в който всички обществени групи са се споразумели рационално. Социалната държава е исторически продукт на борбите на трудещите се и извоюваната от тях политическа демократизация и социални права. Но социалната държава не е победа на труда срещу капитала, а е класов компромис между работническите движения, държавата и представителите на бизнеса. Този нестаби-

лен договор може да се разпадне, както виждаме с очите си днес, ако изчезнат силите, които са го стабилизирали.

Когато в средата на миналия век икономическите и политическите елити в Западна Европа са отстъпили и са склонили на класовия компромис и изграждането на социалната държава, това не е било от хуманни побуди, а от страха им от социалистическия блок и от западните работнически движения. Докато идеите за това, че е възможен трети път и консенсусно партньорство между труда и капитала допускат, че всички страни постигат своя интерес, че никои нищо не губи. На практика се оказва обаче, че третият път е отказ на собствените интереси на работническите движения. В разбирането за класов компромис, от друга страна, се съдържа идеята за противостоящи си интереси и за конкретни съотношения на силите. При компромиса различните страни, в този случай работниците и бизнесът, се отказват от част от исканията си в името на *временното* разрешаване на конфликта между тях като постоянно преговарят границите и условията на компромиса. Невъзможността за поддържане на класовия компромис и социалната държава днес трябва да се търсят в отслабването на синдикализма (видимо в цял свят) и деполитизацията на работническите движения.

Към един широк синдикализъм?

С всичко това не твърдим, че тристранното сътрудничество трябва да бъде отхвърлено, а че механизмите му, сами по себе си, без да се отчитат политическите и социалните противоречия и силови отношения, не подобряват положението на работниците. В момента, в който социалният диалог се изпразни от съдържание, подобно на всички институции на неолибералната държава, той започва да изглежда манипулативен. В социалните науки често настоящето се описва като *постдемократично*, по термина на британския социолог Колин Крауч. Така той нарича една ситуация, в която институциите на либералната демокрация все още формално стоят на мястото си, но са изпразнени от съдържание. Това включва и превърналия се в празен ритуал социален диалог. Представителите на бизнеса и държавните институции са се сраснали, а организациите на работниците губят своята реалната

власт и застават в отбранителна позиция, единствено успявайки да забавят процеса на загуба на социални права. Всичко това води не само до разпад на социалната държава, а и до разочарование от цялата политическа и обществена система. У нас сме свидетели как често протестни движения, издигнали социални или икономически искания, бързо прерастват в обобщаваща критика срещу политическия елит, без ясен социално-икономически проект за бъдещето. Обобщаващата „критика“ на такива „анти-системни“ движения, които не правят разграничение между представителите на бизнеса, партиите, държавните институции и представителите на работниците, лесно деградира в празни призови за „смяна на системата“ и така се обезсилва.

Какво може да направи трудът, за да се защити в тази крайно антисоциална политическа и икономическа конюнктура? Именно там, където има реални синдикални организации, условията, а и заплащането са значително по-добри. Това видяхме и по време на теренната ни работа, както ще покажем. Това важи с по-голяма сила за нископлатените сектори в икономиката, където са заети най-значимата част от работещите в България. Съществуват и други фактори (като недостиг на трудова сила, от гледна точка на капитала), влияещи върху условията и заплащането. Такъв е примерът и с труда в кол-центровете от последната глава. Това не значи, че и там спазването на трудовия кодекс е изрядно, че отсъства деспотична дисциплина или че относително високите заплати винаги ще са гаранция.

Поради всички тези предизвикателства необходимо е да се преоткрие нуждата от самоорганизиране на работниците. Единствено самозащитата на работещите е устойчива гаранция за спазването на техните права. Но традиционният синдикализъм е в дълбока криза, нужно е той да открие нови съюзници (в лицето на прогресивни организации, социални движения и т.н.). Включително и транснационални сътрудници, поради действително транснационалния характер на капитала. Традиционните синдикални форми на организация могат да оказват натиск върху националния капитал. Когато обаче този капитал е в подчинена роля, както е например с подизпълнителските компании в шивашкия сектор, подчинени на глобалните марки, то натискът има ограничен мащаб. Това е така, защото действителният работодател (мар-

ката) е скрила юридическата си отговорност чрез подчиняването на местни подизпълнители, които се водят за формални работодатели.

Процесът на съюзявания между традиционни синдикални организации и социални движения вече съществува и у нас. Той може да се въведе с названието *широк синдикализъм*, което взимаме като свободен превод от английското *social movement unionism*. С понятието широк синдикализъм се назовават и движенията, които не са пряко свързани с работното място, а засягат социалните системи и най-общо условията за възпроизводството на самите работници – училища, детски градини, обществени услуги, жилища и здравословна жизнена среда, включително екологична, цени и качество на потребителските стоки и т.н. Практиката синдикати да се обединяват с по-широки социални движения е налична и в западните страни, но е много по-силно изразена в страните с най-тежки социални проблеми и неравенства като тези в Югоизточна Азия и Латинска Америка. Разбира се, от структурното сходство на икономиките на България и други страни с дълбоки неравенства, не може автоматично да се предпостави възможността за широк синдикализъм. Но във всеки случай е нещо върху което си струва да се помисли сериозно.

ТРУДЪТ В ПОДИЗПЪЛНИТЕЛСКИ КОМПАНИИ: ТРИ ПРИМЕРА

В настоящото изследване се спираме на условията и организацията на труда в казуси от три бранша на българската икономика: шивашката промишленост, сигурността и кол-центровете. Изборът ни на пръв поглед може да изглежда особен, но далеч не е произволен. От една страна, в трите бранша се извършват различни типове труд, което ще даде разнообразие на очертаните от нас картини. В два от тях трудът е „непрестижен“, в единия – преобладаващо женски, в другия – преобладаващо мъжки¹², докато за третия се предполага, че осигурява „престижни“ работни места. От друга страна, и трите бранша

¹² Трябва да се отбележи – независимо, че остават невидими, труд в охранителните компании полагат и жени. Ситуацията е подобна и в шивашките компании, където работят немалко мъже, но това също не е толкова видимо.

споделят важна обща черта, а именно, че днес техният бизнес изключително често се извършва в режим на подизпълнителство.

ЗАЩО ПОДИЗПЪЛНИТЕЛСТВОТО?

На пръв поглед подизпълнителството касае отношенията между фирми, а не условията на труд на работещите в тях. Фирмата-изпълнител служи като посредник между работниците и действителния им работодател (поръчителя). От една страна, фирмата-посредник получава част от парите, които иначе биха могли да се дадат на работниците. От друга страна, действителният работодател избягва от отговорността за условията на труд. Редица изследвания показват, че подизпълнителството намалява разходите за труд и затяга трудовата дисциплина. Подизпълнителството обаче има пряк ефект върху условията на работа и в общия случай значително повишава експлоатацията, обезправява работниците и разпокъсва техните организации. Чрез подизпълнителството поръчителят прикрива факта, че той е действителният работодател. Юридически отговорността бива прехвърлена върху подчинената компания-изпълнител. Властовият елемент като че се отразява дори в езика. Българската дума „подизпълнителство“ изразява гледната точка на подчинения; обратно, английското *outsourcing* изразява гледната точка на онзи, който заръчва на своя подчинен да извърши дадена работа.

В ерата на „гъвкавото“ *just in time* трупане на печалба, подизпълнителството се превръща от маргинална практика в господстваща форма за определени сфери. То премахва някои обременяващи задължения за фирмите, като например да поддържат складове, или да наемат собствени работници. Това им дава гъвкавост спрямо променящите се пазарни обстоятелства. Вместо да организира собственото си производство на конфекция, което изисква дългосрочно планиране, една голяма дизайнерска къща може просто да пусне в последния момент поръчка на някоя шивашка подизпълнителска фирма. Или пък да откаже поръчка в последния момент, както често се случва в практиката (например, защото се е появил по-евтин

подизпълнител), спестявайки си главоболието от потенциални работнически недоволства и конфликти.

Но под каква форма се явява за работника свободата и гъвкавостта на поръчителя? Напоследък зачестиха репортажи за условията на труд в шивашкия сектор, които разкриват шокиращо деспотична трудова дисциплина. На работничките се дават малко или никакви почивки (дори за тоалетна), часовете изнурителен труд далеч надхвърлят всякакви законни, разумни и биологични раници, а когато няма поръчки, работничките биват пускани в принудителен неплатен отпуск или им се налага да търсят друга работа. Деспотизмът в сектора ярко контрастира с консуматорската идеология, възпяваща свободата на потребителя „да изрази себе си“ и да даде свобода на вкуса си. Гъвкавостта за едрия бизнес се превръща в несигурност за изпълнителските компании, които, от своя страна, прехвърлят тази несигурност върху работниците си.

Подизпълнителството доминира и бързорастящия сектор на информационните и комуникационни технологии (ИТК), които разглеждаме в третата глава. Големи международни корпорации отдават клиентското си обслужване на подчинени фирми – кол-центрове (центрове за обаждания, от английското call – обаждам се по телефона). Обичайно подизпълнителите оперират в страни, които разчитат на ниското заплащане, за да привличат инвеститори. Оказва се, че така наречената европеизация на България ни доближава повече до структурата на икономиките в Южна Азия, отколкото до тази в Западна Европа. Режимът на ниското заплащане на труда и про-бизнес данъчната политика, усилени и от механизмите на „финансовата стабилност“, превръщат българската икономика в сродна на онези, в които подизпълнителската шивашка промишленост и клиентско обслужване са основни работодатели.

Организацията на труда е ключова тема в изследването. Накратко: как се организира трудът в подизпълнителския режим? Самоорганизират ли се работниците в синдикати? С какво се отличава местната специфика на синдикалните организации, където ги има? Какви цели си поставят и по какъв начин ги преследват? Какъв ефект има наличието (и предимно липсата) на синдикална организация върху заплащането и условията на труд в подизпълнителските фирми?

ЧИЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА?

Под „организация на труда“ не разбираме само синдикално представителство или самоорганизацията (отдолу-нагоре), но също и практики на работодателско организиране на труда и свободното време (отгоре-надолу). Учебникарският пример за последното е трудът в подизпълнителските компании от сферата на информационните и телекомуникационните технологии (ИТК) като кол-центрове и компании за пазарни проучвания. Там работническа синдикализация на практика не съществува, но пък в известен смисъл бива заместена от практики като тимбилдинг, задължително присъствие на корпоративни партита и събития, спортни състезания и други. Макар да са опаковани в „развлекателна“ обвивка, те могат да бъдат разглеждани и като упражняване на власт не само върху свободното време, но и върху самите тела на работниците. Тимбилдингът идва да запълни вакуума на залязващата работническа самоорганизация, така както уелнес културата идва с отмирането на социалната държава (от *welfare* към *wellness*). Мястото на синдикалната самоорганизация се заема от корпоративистки структури, размиващи границите между работниците и техните ръководители. Тези структури се представят за егалитарни, включващи, меритократични, но скриването на йерархията и противоречията на практика ги усилва и затруднява оспорването им.

Всичко това създава илюзията за по-малка дистанция между работник и работодател, от една страна, и също така размива разликата между свободно и работно време, от друга. Организирането на работниците „отгоре“ също така е пречка за развитието на работническо самосъзнание, както е в кол-центровете. Сравнително по-доброто заплащане, усвояването на корпоративната култура, потапянето в пространствата за луксозно потребление и „активно-производителна почивка“ създават у работещите хора представата, че са част от елита или „средната класа“. А това съдейства интересите на работници и работодатели да бъдат привидно строени в една и съща посока, т.е. хората на труда да се идентифицират с мениджмънта и собствениците на компанията. Тези моменти са видни и в интервюта. Но както също се вижда от интервюта, въпросната идеология чес-

то се пропуква, налични са и много критични рефлексии върху йерархичната корпоративна структура, липсата на синдикална самоорганизация на заетите и деспотичната трудова дисциплина. Структурата на работната в кол-центровете всъщност има множество сходства (например в интензивната трудова дисциплина) с тази в шивашкия сектор, независимо от относително по-леките условия и значително по-доброто заплащане.

Действително кол-центровете все още са бутиков сектор от гледна точка на броя на заетите работници в сравнение с останалите икономически сфери в България. Казусът обаче е значим не само, защото заетите в сектора се увеличават. Браншът е знак за ефектите от организирането на труда „отгоре“ и за опитите за създаване на корпоративистки форми на съзнание у трудещите се. Разбира се, докато заплатите в бранша нарастват, а заетите възприемат професията като преходна, както и докато голяма част от работната сила не е заета в този бранш, не там са най-болезнените проблеми на работещите хора в България. Но информационният бранш, централна част от който са кол-центровете, е свръхпредставен в медиите и в политическата реторика, и в този смисъл представлява интересен и значим предмет за анализ.

Работната заплата и трудовите условия не са нещо фиксирано. Те произтичат не толкова от характера на самия труд, а в голяма степен отразяват социалните представи за престиж, нивата на работническа самоорганизация, както и предлагането и търсенето на конкретна работна сила. Все още далеч не всички работници имат базова компютърна грамотност или компетенции по чужд език. Но тези неща се променят и под натиска на изменението в образователната система. В момента, в който вече не работодателите се конкурират за работници, а работниците започват да се конкурират за работодатели, то тогава заплатите и условията значително ще се изменят. Работата в кол-център в Западна Европа далеч не е престижна и именно затова този сектор, подобно на шивашкия, се измества към страни с по-ниски социални стандарти като България. Когато липсата на синдикална самоорганизация в сектора, в комбинация с понякога самовъзприятата за престижност на заетите в сектора, се изправят пред нарастващата конкуренция между работ-

ниците, то от това ще произтекат значими обществени ефекти.

МЕТОДОЛОГИЯТА НА ЕДНО АНГАЖИРАНО ИЗСЛЕДВАНЕ

Настоящият текст попада в пресечната територия между политикономическия анализ, критическата социология на труда, публицистичната полемика и социалния ангажимент. С оглед на това съзнателно сме свели до необходимия минимум прегледа на наличните научни и обществени дебати, теоретичните обосновки и терминологичните съображения в анализа. Това е ангажирано изследване, подобно на предишни публикации на Колектив за обществени интервенции (КОИ). С други думи, не целим неутрално да констатираме възхода на неравенствата и експлоатацията, а да се запитаме за възможните инструменти за тяхното преодоляване. За разлика от ангажираните изследвания на неолибералните експерти обаче, които претендират да правят наука, но го правят по правилата на политиката (и лобизма), тук става въпрос за заявен ангажимент, но извършен по правилата на науката. Обектът и целта на изследването са резултат на обществения ни ангажимент, но изпълнените методи са научни. Предлагаме качествено анализ на структурирани дълбочинни интервюта с работници като контекстуализираме отговорите им с анализи на трансформациите в постсоциалистическото стопанство и конкретно в секторите, които ни интересуват.

Изследването е базирано на качествено анализ на интервюта с работещи в подизпълнителски компании в сферата на шивашката промишленост, охраната и служителите в кол-центровете. Освен интервютата в теренното проучване сме използвали и техники от социалната антропология, част от анализите са базирани и на свободни разговори с работници, активисти, служители на държавната администрация и др. Това си личи и от етнографските бележки в части от главите. Част от екипа на КОИ също има трудов стаж в подизпълнителски кол-центрове, което спомогна за уплътняване на впечатленията от терена, макар и там той да беше най-малък като брой интервюта.

Най-голямата част от интервюта са с работещи в шивашкия сектор. Те са проведени в средни и малки населени места. Интервюта в информационния и охранителния сектор са от София. Всички интервюта са анонимизирани; не са посочени и имената на компаниите. Имената на населените места (освен София) и на респондентите са променени. Правим всичко това, за да не навредим на работниците. Бихме искали да благодарим на всички, които се съгласиха да отделят от времето си, за да отговорят на въпросите ни. В провеждането на интервюта се включиха Юлия Роне, Огнян Касабов, Вероника Стоянова и Ина Димитрова, на които искрено благодарим. Други интервюта бяха проведени от авторите.

ОБЩИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Текстът ни далеч не претендира да предоставя цялостен обзор. Разглежда условията на труд само в три бранша, при това през представянето на конкретни ситуации, проблеми и казуси. Убедени сме обаче, че чрез примерите се обрисова ярка и показателна картина на съвременните трудови условия в подизпълнителските компании в България. Открити са множество механизми, посредством които капиталът експлоатира труда. Прави впечателни **систематичната неспособност на бизнеса да спазва трудовото законодателство**. Констатираната неспособност не е изненадваща, изследвания на синдикатите за нарушенията на закона от бизнеса документират 200 000 закононарушения само за 2017 г.¹³ Други изследвания също показват, че (специално в нископлатените сектори) прекомерното извънредно работно време, принудителната несигурност, пренебрежението към трудовото законодателство и изискванията за трудова безопасност са широко разпространени.¹⁴

¹³ Николай Драганов. 200 000 нарушения на трудовото законодателство отчитат от КНСБ. Барикада. 11.06.2018, <https://baricada.org/2018/06/11/knsb-doklad/>

¹⁴ Вж. Киров, Васил, Екатерина Маркова, Дарина Пейчева. Принудителна гъвкавост и несигурност на заетостта. Социологически анализ на качеството на труда в секторите строителство и сметосъбиране в България. София: Изток-Запад. 2014.

Много от нарушенията могат да се премахнат и със сравнително малки реформи. Например държавните институции да не трябва да ползват услугите на частни подизпълнителски фирми за охрана, каквато е настоящата законова рамка. Както показваме в главата за охранителите, условията на труд, заплащането и правото на свободно сдружаване са със значително по-високо качество, когато служителите имат щатен договор със самата институция, а не с подизпълнителска фирма. Частните фирми, от друга страна, не само предлагат по-лоша услуга и по-некачествени работни места – те са напълно неспособни да спазват дори базови законови изисквания. Въпросът е защо държавата решава да застава на страната на подизпълнителите и директно ги подкрепя с такива изисквания към собствените си институции? Лобистката политика, подкрепяща тези фирми, няма да се измени без активен и мощен обществен натиск.

Поради това ни интересуват и различни форми на съпротива, с които работниците извоюват по-добри условия. Изследваните примери показват, че **наличието на синдикална самоорганизация на работниците подобрява ситуацията значително**, макар и не без усилия и саможертви от тяхна страна. Така, наред с друго, напомняме, че правата не са даденост, а са резултат от дълга, упорита и съвместна борба. След като либералният печат превъзнесе борбата на „будните граждани“ за „върховенство на правото“, крайно време е да обърнем внимание и на борбата на обикновените работещи хора за достоен труд и достойно заплащане. Тя може би е дори по-трудна, но със сигурност е тясно обвързана с проблема за законността. Също така, тази борба на свой ред е част от борбата за права и за справедливост и с това – тя е от значение за всички.

Изследването, макар и да се опитахме да го ограничим още от самото начало, се оказа значително по-амбициозно отколкото очаквахме. Остават твърде много неотговорени, а и незагадени, но решаващи въпроси. Надяваме се все пак да сме поставили поне малка част от тях.

Глава 2.

Ишлеме: непризнатият аутсорсинг в шивашкия сектор

ШИВАШКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В КОНТЕКСТ

Текстилната и шивашката промишленост заемат централно място в историята на капитализма още от зараждането му. Те са ядрото на т.нар. промишлена революция в Англия. Казваме „така наречена“, защото често ролята на технологиите се преувеличава, без да се отчитат политическите и обществените им условия. Наистина, определени иновации в преденето и тъкачеството, както и изобретяването и въвеждането на парния двигател в сектора (например при парния тъкачен стан), водят до революция в производителността в английския шивашкия сектор. А първите модерни фабрики, в които работят системи от машини, са именно шивашките. Нововъведенията обаче не са само при машините, а и в организацията на производството и въвличането му в едно транснационално разделение на труда. През XVIII и XIX век английската шивашка промишленост става зависима от вноса на памук (произведен в робските плантации зад океана), а изнася изработените облекла в цял свят (и особено в земите под колониалното владичество на Британската империя).

Въвеждането на системата от машини през XIX в. дава възможност за принципно ново разделение на труда, както глобално, така и в отделните фабрики. Това важи с още по-голяма сила за приложението на машини, задвижвани от изкопаеми енергийни източници – петрол, въглища. Парната машина (а впоследствие и електрическата) предоставя възможност не само да се концентрират много работници. Тя дава възможност за несравнимо по-висока степен на контрол върху производствения процес, той вече може да се разбие на множество прости операции. За разлика от парната машина, при водния двигател скоростта на производството зависи от моментната сила на реката и не може да се регулира. При парния двигател, от друга страна, капиталът има по-висок контрол над производството – може да произвежда постоянно, без да е зависим от капризите на течението на водата. Сравни-

телно простото придобиване на необходимите умения в големите промишлени фабрики (за разлика от занаятчийското производство) прави работниците лесно заменими. Монополът върху машините, наред с изчезването на непромишлените начини на препитание, от своя страна, води до зависимост на работниците от заводите.

Фактът, че високата производителност понижава стойността на труда звучи противно на интуицията. Но работата е там, че колкото по-производителна е една работничка, толкова по-голям дял от работното ѝ време може да остане незаплатено и тя пак да получи достатъчно, за да възстанови (поне относително) жизнените си сили, т.е. да се нахрани, да си почине и да отиде на следващия ден пак на работа. За разлика от онова, което ни внушават телевизионните „икономически експерти“, заплащането не отразява автоматично производителността на труда. Заплатите не отразяват и качеството или квалификацията на труда, а моментни съотношения на силите – способността на работниците да се самоорганизират и да изискат по-добри условия; обществени представи за престижа на отделни професии; политически конюнктуре; нивата на безработица; гостъпна до работна сила за бизнеса и др.

Текстилната и шивашката промишленост са ключови и за зараждането на българския капитализъм в късната Османска империя. Премахването на еничарския корпус в началото на XIX в. и модернизирването на османската армия води след себе големи поръчки за униформи, предоставени на зараждащата се промишлена буржоазия в територията на днешна България. „Копието и боздуганът се бяха преклонили пред иглата и аршина“, пише Иван Хаджийски по отношение на ранния османски капитализъм и манифактурното производство.

Със създаването на българската национална държава повече търговци и занаятчии се преориентират към въвеждането на нови технологии в шивашката индустрия. Плетенето на гайтан (преплетени нишки, използвани за украса на цивилни и военни дрехи) е сред първите промишлени сектори у нас. Технологията, която най-често се използва, е „гайтанджийски чарк“ – машина, изобретена в Централна Европа, за да обслужва военните поръчки за гайтан през XIX в. Гайтанджийският чарк обаче все още е задвижван от водата, а работилниците са базирани в мал-

ки производствени сгради, за разлика от големите заводи, хранени от парата и съсредоточаващи много повече работници. Въпреки отделните примери за промишлено и протопромишлено производство, основната част от българската икономика остава непарична, мнозинството се изхранва предимно от samozадоволяващи се семейни земеделски стопанства. Масовата индустриализация става факт едва през социалистическия период, не без помощта на насилствената колективизация на земята, превърнала селяните в работници. В първите години се развива предимно тежка промишленост, а след 1960-те все повече лека и ориентирана към потреблението, включително и шивашка. Тогава шивашките предприятия създават собствени марки, които се маргинализират с навлизането на големите чуждестранни марки след 1989 г.

Феноменът „бърза мода“ и глобалното господство на няколко световни марки е продукт на периода след 1989 г. Тогава не само малките български марки биват изтикани от големите корпорации за облекло, делегиращи производството си на подизпълнители и занимаващи се основно с маркетинг и пласмент. *High street* марки са ориентирани към млади хора, които още не работят, следят модните тенденции и са с ограничен, но сравнително стабилен бюджет. Разбира се, налични са и друг тип маркетингови стратегии, но бързата мода, основана на евтини материали и евтин труд, доминира сектора и до известна степен задава стандартите и за останалите.

ДЕСПОТИЧНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДА

Обезстойносттаването на труда (породено от повишената му производителност и заменимостта на конкретните работници) обезправява работниците, а те дори нямат право на глас във връзка с производствения процес. Заплатите започват да отразяват единствено цената на абсолютния минимум за физическото оцеляване на работниците, които работодателите могат да си позволят да плащат в даден обществен контекст и съотношения на силите. А когато липсват социални регулации, бизнесът заплаща дори под това минимално ниво, увреждайки значително здравето и живота на работещите и на техните семейства. Ниското заплащане, липсата на ограничение на

максималното работно време и тежките условия в промишлеността през XIX в. водят до мащабни работнически движения и до създаването на синдикатите, чрез които работниците колективно да отстояват своите права пред наелите ги капиталисти. Наред със синдикатите се създават всевъзможни нови институции (трудова инспекция, филантропски дружества, радикални и социалистически политически движения и т.н.), които се опитват да извоюват обществени регулации, изискващи ограничаване на максималното работно време, подобряване на безопасността и условията, както и повишаване на заплащането. Самоорганизирането на труда успява до голяма степен да подобри условията. Обаче чрез синдикатите (като организации за натиск върху работодателите и държавата) и интегрирането на профсъюзите в либералното управление работниците на практика се отказват от една друга възможна цел: самите те да определят условията или дори да поемат управлението на работните си места. Това означава не друго, а отказ от възможността за **демократична организация на труда** и приемането на авторитарното управление и дисциплиниране на работното време.

През XX век придобива популярност „научният мениджмънт“, разработен от Фредерик Тейлър първоначално за производителите на стомана. Тейлър разглежда работниците като добре обучени маймуни, възпроизвеждащи безвъпросно действията, които са им заръчани от надзорителите на трудовия процес. „Тейлъризъм“ означава стандартизиране и рационализиране (на базата на техническите науки) на производството, разпадането на труда на безброй прости операции, дисциплинирани от малко на брой професионални надзорители. Основните принципи на тейлъризма обаче са *практически приложени* още преди появата му – в шивашката фабрика от XIX в., а са запазени там и до днес.

Тейлъризмът става още по-значим и в отношението си с т.нар. фордизъм. Чрез фордизъм се обозначава обвързването на масовото производство с масово потребление. Приложението на научния мениджмънт и рационализацията в производството на автомобили позволява на Хенри Форд да увеличи заплатите на работниците. Макар и повишението на заплатите да изостава значително зад повишената производителност на труда, възнагражда-

нията все пак позволяват на работниците да закупят от колите, които създават. Този класов компромис се основава върху формулата „масово производство плюс масово потребление“. Но с приемането на тежката теълъристка трудова дисциплина от работниците се очаква и отказ от целта работното място да се демократизира. Услови-ята на производствените практики и дисциплинирането на труда се диктуват едностранно от капитала.

Революцията в шивашката промишленост не може да се сведе до някакъв „естествен“, неизбежен напредък на науката и технологията. Тя има своите политически усло-вия. Това са експлоатацията на труда и унищожаването на предшестващите начини на препитание на мнозинството хора. Пример за последното в Англия е продължителното кърваво приватизиране на общинските земи през XVI-XVIII в., което отнема прехраната на селяните и ги превръща в наемни работници, притежаващи единствено работната си сила и принудени да търсят работа в проходащата промишленост. Това *ограждане на земята* (познато и като „първоначално натрупване на капитала“) я съсредоточа-ва в ръцете на малко на брой земеделски предприемачи, трансформирайки аристократичната им власт в капита-листическа. Приватизацията е съпътствана и от скок в производителността на вълната – ключовия материал за британската текстилната хегемония преди господството на памука през XIX век, когато той вече се произвежда от робски труд в САЩ.

Днес високите нива на експлоатация в шивачество-то се представят като изключение от нормалното функ-ционирание на капитализма, който иначе уж би трябвало да е технологично иновативен, социален и неразчитащ на експлоатацията. На английски гумата *sweatshop* или потосмукачка (груб превод на български) описва шивашки-те фабрики в Югоизточна Азия.¹⁵ Действително по-теж-ките форми на експлоатация и преките форми на под-чинение са изтикани към периферията на световната капиталистическа система (в страни като България), но това не е изключение от „автентичния“ капитализъм. Не е и нещо ново, родено с т.нар. „глобализация“ след 1989 г., защото капитализмът винаги е бил глобален. Трябва да имаме предвид, че понякога международното разделение

¹⁵ В българския език от началото на XX в. в обращение е сродна-та гума „потосмукач“, която чисто и просто означава „експлоататор“.

на труда погрешно се разглежда като богат Север срещу беден Юг. В Европа също съществуват трудови условия, които не се различават значително от условията в Юго-източна Азия. А българската шивашка промишленост е типичен пример за това.

БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА СЛЕД 1989 Г. И ШИВАШИ-КИЯ СЕКТОР

Свикнали сме да свързваме периода след 1989 г. с деиндустриализацията на страната. Приватизацията на химическите и металургичните предприятия, преработвателната промишленост, заводите за електроника и другите технологични компании води до тяхното затваряне и/или до рязък спад на работната сила и влошаването на условията на труд. Един от факторите за деиндустриализацията от 1990-те години е загубата на международните пазари. Наред с това в началото на 1990-те България сериозно задлъжнява. През 1994 г. делът на общия вътрешен и външен дълг стига до 188% от БВП, а през 1996 г. над половината държавен бюджет се харчи за обслужването му.¹⁶ Всичко това, наред с натиска от международните финансови институции като МВФ и СБ за либерализация, кара българските правителства да предприемат мерки за бърза приватизация, която унищожава съществуващата промишлена структура на страната. Ключови са и националните елити, възползващи се от ситуацията, за да придобият обществената собственост, често в търсене на краткосрочни печалби, извлечани чрез ликвидирането на значими части от приватизирания актив.

Трансформациите след 1989 г. и унищожението на старата стопанска структура забавят икономическия ръст. Не е новина да се каже, че от средно стопански развита европейска страна преди 1989 г., произвеждаща високи технологии, днес България е най-икономически изостанала

¹⁶ Vassilev, Rossen. The „Third-Worldization“ of a „Second-World“ Nation: De-development in Post-Communist Bulgaria. // *New Political Science*, 2003, Vol. 25, Issue 1, pp. 102-4.

лата членка на ЕС (единствената страна, чийто БВП на глава от населението е под 50 % от средния за съюза)¹⁷.

Наред с деиндустриализацията обаче тече и паралелен процес на реиндустриализация и специализирането на страната в нови сектори. След 2002 г. и след първоначалния драстичен спад на производството, заетостта там започва да се повишава. Както показват данните на НСИ, в производството днес са заети и най-голяма част от работещите българи. През юни тази година това са над 500 000 души или около 22%, а над 1/5 от тях са в шивашката промишленост. Общият дял на промишлеността в България заема относително висока част от брутната добавена стойност и е над средните нива за ЕС. Новата промишлена структура обаче е базирана на ресурсоемки или трудоемки (като шивачеството) производства, които не създават висока добавена стойност, а разчитат на социалния гъмпинг, поддържането на ниски цени на труда и надпреварата към гъното, в която българската държава съучаства.^{18 19}

Фокусирането върху производства с ниска добавена стойност и ориентирането към производство на по-сурови ресурси, преработвани и остойностявани другаде, е характеристика на цялата българска икономика. Ниската добавена стойност обаче е придружена от високи нива на принадлежна стойност, извлечена от труда на работниците. Шивашката промишленост е типичен пример за това. Частта от крайната цена, която остава за подизпълнителите е едва няколко процента и още по-малка част от тях отива за работниците. Основната част от печалба-

¹⁷ Eurostat. GDP per capita in PPS. 20.09.2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1>

¹⁸ Киров, Васил. Състояние на промишлеността в България. Анализ на силните и слабите страни, възможностите и заплахите (SWOT анализ). 20.09.2018, http://www.effat.org/sites/default/files/events/14554/swot_analysis_for_bulgaria_bg.pdf. Medarov, Georgi, Jana Tsoneva. Shaping Industry from the Left in Europe: Country Report Bulgaria. 20.09.2018, https://de.rosalux.eu/fileadmin/media/user_upload/industry-report-bulgaria2016.pdf

¹⁹ В международна надпревара към гъното България участва и с ниските си ставки върху доходите и печалбата, които обричат държавата и социалните системи на недофинансиране; вж. изследването на КОИ Плосък данък или демокрация: за прогресивна данъчна реформа, 2018 г.

та остава у марките, които не поддържат директно производство, а се занимават основно с маркетинг и дизайн.

Ниските нива на извличане на добавена стойност, наред с огромните неравенства, обясняват и това, че елитите са ориентирани към извънекономически начини за извличане на печалба или онова, което в медиите често се нарича „корупция“. Тук обаче трябва да се разбере, че т.нар. корупция не е отклонение от „нормалния“ капитализъм, а е функция на позицията на страната в световната икономика и съотношенията на силите в обществото. Извънекономическите начини за извличане на печалба също не са ограничени до някакви посткомунистически „олигарси“, а се практикуват и от чужди инвеститори (например, при концесиите на обществени услуги, природни ресурси и т.н.).

Въпреки големите и резки колебания, износьт на стоки и услуги съставя основната част от brutния вътрешен продукт на страната. За 2017 г. е над 66%, докато през 1980-те е около 40%.²⁰ Неолибералните икономисти смятат, че ориентирането на икономиката към световните пазари е задължително нещо положително, но прекомерното отваряне на националното стопанство го дестабилизира, както се видя и от ефекта на световната криза от 2008 г. върху българската икономика. Независимо от сравнително високия дял на износа като част от БВП (при среден за ЕС от 46%²¹ за 2017 г.), България има отрицателен търговски баланс (внося повече отколкото изнася). Това е така, както казахме, защото износьт е предимно на стоки, имащи ниска добавена стойност като например непреработено зърно от земеделската промишленост, полезни ископаеми или подизпълнителско производство на грехи за големи световни марки.

По данни на Евростат шивашката индустрия в Европа има най-лоши показатели в съотношението между брой заети лица и дял на добавената стойност. Най-ниските разходи за труд също са в този сектор.²² Поради това и

²⁰ World Bank. Exports of goods and services (% of GDP). 20.09.2018, <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?locations=BG>

²¹ Eurostat. Exports of goods and services in % of GDP. 20.09.2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tet00003&plugin=1>

²² Eurostat. Manufacturing statistics – NACE Rev. 2. 20.09.2018, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev_2

икономически развитите страни имат целенасочени политики за изтласкване на това производство към периферията (напр. към Източна Европа) чрез търговски споразумения за изнесено производство (Outward Processing Trade).

Господстващата либерална икономическа мисъл не вижда проблем в това, защото за нея е достатъчно страните да се специализират в секторите, в които имат сравнителни предимства. Но в случая „сравнителното предимство“ е превръщането на нищетата и неравенствата (чрез политиките на социален дъмпинг, наричан от елитите „стабилност“) в постоянна характеристика на обществото ни.

В края на 1990-те промишлеността преминава в частни ръце, производството в страната се фокусира в нови области. Както ще покажем и в главата за кол-центровете, обещаваната „европеизация“ въвлеча националната икономика в конкуренция по-скоро със страните от Югоизточна Азия. Това е видно от значимостта на подизпълнителството в сектори като шивашкия и в областта на информационните и телекомуникационните технологии в Югоизточна Азия и България.

„БЪРЗАТА МОДА“ И „ИШЛЕМОТО“ – НЕПРИЗНАТИЯТ АУТСОРСИНГ

В началото на XXI век има сериозен ръст на преките чуждестранни инвестиции в шивашкия сектор в България. Той, подобно на страните в Югоизточна Азия, придобива централно значение. Притокът на преки чуждестранни инвестиции в сектор „Облекло и текстил“ нараства 7 пъти за периода от 2000 г. до 2008 г. Най-големите инвеститори са от Италия, Гърция, Германия, Франция и Турция. Най-често шивашките компании са малки или средни по големина предприятия. Над 90% от производителите работят като подизпълнители или поддоставчици за отделни поръчки с материали, предоставени от клиента.²³ Прието е тази практика да се нарича „на ишлема“, което цели да разграничи това подизпълнителство от „по-престижните“ му еквиваленти в сферата на комуникациите. В

²³ СКИОТ. Стратегия за адаптация на човешките ресурси от шивашката индустрия към променящата се икономическа среда. 20.09.2018, <http://www.sciat.eu/files/custom/strategia.pdf>

медиите и от страна на бизнеса има големи усилия подизпълнителството да се представи в положителна светлина, да се отграничи от непризнатите си „братовчеди“ като шивашката промишленост и да се сведе единствено до популярни опорни точки – облачни технологии, финанси, изкуствен интелект, *big data*. Според устава си Българската аутсорсинг асоциация приема за членове единствено онези фирми, които „предоставят изнесени услуги, базирани на високотехнологична платформа“.²⁴

Структурата на самия труд не може винаги да подскаже тази разлика. Например, какво високотехнологично има в това да работиш като телефонист за австралийска застрахователна компания и да помагаш на клиентите ѝ да попълват еднотипни заявления? И какво нискоквалифицирано има в „изнесените услуги“ за опериране със сложни и опасни машини, произвеждащи най-скъпите костюми в света за големи корпоративни марки? Окачествяването на даден тип труд като прост или високотехнологичен често е е функция не на сложността на самия труд, а на по-дълбоки обществени процеси и обществения схващания за престиж.

В шивашката подизпълнителска промишленост преобладава производството за популярни марки, тързувани на международните пазари. В общия случай големите марки се свързват с базирана в България агенция, която, от своя страна, намира подходящите подизпълнители и участва в изготвянето на цената на „изнесената услуга“. Това позволява на големите марки да избягат от отговорността за труда, който ползват, и да я прехвърлят върху подчинени и зависими компании. Самите подизпълнителски фирми понякога също прехвърлят част от поръчките си към под-подизпълнителски компании или към надомни работници. Това удължаване на производствената верига и интеграцията ѝ в международните пазари води до голяма несигурност за работниците и текучество в сектора. От медиите постоянно чуваме за случаи на неизплатени заплати и фалирала компании. Поръчките са много несигурни и компанията за „бърза мода“ реагират на бързоменящите се тенденции в световните пазари, без да се интересуват от ефектите върху труда. Големите тър-

²⁴ Българска аутсорсинг асоциация. Устав на сдружение с нестопанска цел в частна полза „Българска аутсорсинг асоциация“. 20.09.2018, <https://www.outsourcinginbg.com/bg/members/statute>

говски компании смъкват от раменете си отговорността за работниците, заети в производството – зачитането на техните трудови права вече е изцяло в ръцете на собствениците на шивашки цехове. Понякога местните подизпълнители приемат поръчки, които не могат да изпълнят, или пък губят поръчките си и компенсират това като отказват да изплащат заплати. В крайна сметка обявяват фалит, за да избягат от отговорност и прехвърлят последиците от своя икономически провал върху работниците. Колкото си по-надолу по веригата, толкова по-жесток е трудовата дисциплина, несигурността и толкова по-преки са формите на подчинение, които се използват.²⁵

Господството на големите марки е подпомогнато от редица фактори. Глобалните рекламни кампании, свързаността им с големите търговски вериги, централизирането на дизайна на дрехите водят до икономии от мащаба. Малките и местните марки фалират или се маргинализират. Това не означава, че по-малките и националните марки представляват алтернатива. Както показват свидетелствата на работниците, с които проведохме интервюта, условията на труд в цехове, притежавани от български марки за дрехи, произвеждащи само за собствената си марка, не превъзхождат тези в подизпълнителските фирми.

Частта на добавената стойност за подизпълнителските компании е изключително ниска в сравнение с това, което се прехвърля към самите марки. А за работниците остава още по-малко. Пример, даден от шивачка от Севлиево, която интервюирахме, е показателен за мащабите на неравното разпределение на дохода между преките производители на една дреха и останалата част от веригата (от местната фирма до дизайнерите, рекламистите, счетоводителите, мениджърите, бюрокрацията и накрая марката). На линията за производство на потници, от която въпросната шивачка е част, има 20 работници. Те *заедно* произвеждат по 1000 потника дневно или *средно* един от тези работници произвежда 50 потника на ден.

²⁵ Ситуацията е аналогична на случай, в който патриархален глава на семейство подписва свободно договор със земеделски производител за наемане на сезонен труд от името на цялото си семейство. А това какви форми на насилие и подчинение ще се използват за дисциплиниране на труда от страна на „патриарха“ вече не е отговорност на земеделския производител.

Ако приемем, че се работи 21 дни в месеца, то това прави средно по 1050 потника месечно за работничка. Средната цена на потниците на марката, за която произвеждат, е 60 лева и това се равнява на груба цена около 63 000 лева за всички потници, по които е работила една шивачка. Тя получава чисто само 650 лева за същия период или около процент от крайната цена.²⁶ Тук взимаме предвид само договореното (8 часа на ден / 5 дни в седмицата / 21 дни месечно), а не действителното работно време, което е повече.²⁷

Разбира се, има и капиталови разходи,²⁸ както и разходи за (изглежда доста раздута) бюрокрация за марките. Но без да признаем бруталната експлоатация, изглежда непонятно защо за последните отива над 95% от крайната цена.

Понякога прогресивни организации и активисти настояват, че крайната цена е твърде ниска. Ако приемем, че 1% от крайната цена отива при шивачките, то евентуално повишаване на цената с едва няколко процента вероятно може значително да подобри заплащането на преките производители. В този аргумент има смисъл, ако имаме предвид, че в световен план има около 30% свръхпроизводство на грехи, както и унищожителната екологична цена. Капитализмът се характеризира с това, че превръща класовите противоречия (противоречията между марките, подизпълнителите и работниците) в противоречия между потребители и производители, сякаш работниците не са също така и потребители (на грехи в този случай) и нямат интерес от по-ниски цени. Още по-важно е това, че

26 Естествено това са доста условни данни, но отношенията са съизмерими със ситуацията в сектора в глобален мащаб. Вж. Clean Clothes Campaign. How much of the money I spend trickles down to workers? Won't 'clean clothes' be expensive?. 2013. 20.09.2018, <https://cleanclothes.org/issues/faq/price>

27 В същото предприятие всъщност се работи задължително минимум две съботи в месеца, без този труд да е заплатен като извънреден.

28 По време на изследването видяхме да се използват шивачки машини, произведени през 60-те години на миналия век, а това не е изолиран случай. Всички компании, в които проведохме интервюта, също така ползваха обществени средства за инвестиции (чрез европейски и национални програми) в машини, безопасност на труда, транспорт и т.н., т.е. вложенията от страна на самите частни предприемачи не са особено високи.

ако сведем критиката си до критика на „занижените“ цени на „бързата мода“, то тогава не бихме могли да оспорим всевластието на големите марки и да поставим въпроса за това как да се намалят печалбите им и да се търси път за обезсилването и премахването на корпоративната им власт.

ТЕРЕННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ: ЕДИН ПОГЛЕД ОТДОЛУ

Представеният „птичи поглед“ към шивашкия сектор и обобщението на тенденциите в трансформациите на българската промишленост ни бяха необходими, за да разберем какви генерални фактори влияят върху условията на труда в подизпълнителските сектори, които ни интересуват в настоящето изследване. В тази част показваме как изглеждат въпросните тенденции „отдолу“, т.е. как се явяват те за работниците чрез анализ на проведените интервюта. Както споменахме и във въведението, работниците не са пасивна жертва на условията си, а постоянно ги оспорват. Това оспорване се случва, както чрез самоорганизирането им в синдикати, така и всекидневно. Най-общо казано, заплащането на работниците за капитала зависи от това дали има механизми (синдикати, работеща трудова инспекция, чиято ефективност зависи от сигналите, които подават работници и профсъюзи) за контрол върху начина, по който се постигат минималните разходи за труд. Ако такива механизми отсъстват (например работниците не са организирани в синдикат), то, както и изследването ни показва, бизнесът често ограбва жизнените условия на работника по време на работата, ограбва пространство, въздух, светлина и личните предпазни средства против опасните за живота или нездравословните производствени процеси. Примери за това са и принудителното и незаплатено работно време, ниските заплати, които са твърде недостатъчни, за да покрият разходите на работниците и семействата им за достоен живот.

Освен липсата на самоорганизация на работниците обаче, важно е да имаме предвид, че част от тях отказват да работят за подобни предприемачи и предпочитат да емигрират в чужбина. Бизнесът обича да говори за конкуренция, но не и когато отделните предприемачи трябва

да се конкурират за работна ръка, защото това означава, че са принудени да подобряват условията на труд. Не е случайно, че българският бизнес, както и подгласящите му медийни експерти и политици, постоянно се оплакват от липсата на работна ръка и призовават държавата да му гарантира евтин труд. Примери за това са скорошното либерализиране на вноса на работници от страни, които не са членки на ЕС, както и т.нар. „дуално образование“, което позволява на бизнеса да плаща под минималната заплата като наема ученици. Подобни реформи целят да увеличат безработицата и да принудят работниците да се конкурират едни с други за работа, за да се избави бизнесът от нуждата да се конкурира за работници. В този смисъл решението на много български граждани да мигрират в Западна Европа трябва също да се разглежда като съпротива, макар и често отчаяна и неорганизирана. Този мотив, разглеждащ миграцията като съпротива, на практика бе засегнат и от всички интервюирани работници от шивашкия бранш.

ПРЕДПРИЯТИЯТА

Разговаряхме с работнички и работници от седем шивашки предприятия-подизпълнителски компании от различни региони на България. Сред предприятията имахме и такива, които са държавна собственост. Имената на шивашките цехове не са споменати в текста. Често надзирателите и собствениците наказват работниците, когато говорят публично за условията на труд чрез заплахи, обиди, съдебни дела, намаляване на заплатата, уволнения. Поради това анонимността и сигурността на хората е на преден план. Дори работниците, които не се страхуват, заявяват, че когато говорят публично за тях има последствия.

Цеховете се характеризират с крайни колебания в броя на работниците: от година на година техният брой може да намалее или да се увеличи с до 1/3. Понякога причина за това е невъзможността на шивашкото предприятие да подсури поръчки, което означава, че непроменените норми са твърде високи, а няма условия за изпълнението им. Това води до много ниска дневна надница за работниците и, притиснати от месечните си разходи, те напускат и

търсят работа най-често в чужбина. Предприятието по документи не съкращава персонал, а просто приема молби за напускане и не подновява договорите на работниците, които са били в изпитателен срок. Така не се налага и да изплаща обезщетения за съкратен персонал.

Аутсорсинг компаниите в шивашката промишленост предпочитат да се позиционират в географски региони на страната, в които е налице висока безработица. Както споменахме, бизнесът обича конкуренцията, но само, когато работниците се конкурират за работни места. Така шивашките предприятия се превръщат в единствена възможност за препитание на местните хора, създавайки жестоки и преки зависимости. Компаниите също често се насочват към малки населени места с висок процент на етно-религиозни малцинства, затруднени да изискват по-добри условия, както и да мигрират към по-големите градове в страната, поради реди причини, включително дискриминацията, която (очакват да) срещат там. Това се потвърди и в проведените интервюта. В градски региони, в които работодателите се конкурират за работници и където работниците са предимно етнически българи, условията на труд са по-добри. И обратно: когато компаниите са разположени в селски региони, с високи нива на безработица и населени предимно с етнически малцинства, то условията са значително по-лоши. Това е така дори когато работодателите са от същото етническо малцинство, от което са и работниците. Работничка от голям град споделя: „Ако не ми изнася, веднага ще отида да работя в някоя от другите фабрики в района“.

РАБОТА НА НОРМА И ДИСЦИПЛИНИРАНЕ НА ТРУДА

Всички работници в шивашките цехове, с които проведохме интервюта, работеха на дневна норма. Във всички случаи тази норма бе неизпълнима в рамките на законното и договорено работно време (а често и далеч отвъд него), макар и началниците им да я представят като специално пригодена за техните способности, условия на труд и продължителността на работния ден. Нормите се определят едностранно от управлението на фирмата, а работниците нямат глас. Това е пряк ефект от липсата на каквато и да било демокрация на работното място.

Проблемите за работниците започват именно с нормата. В голяма шивашка фабрика в Южна България, изпълнението на нормата се превръща в надница, която допълва премиите за присъствие. Макар че това е незаконно, работодателите се опитват да обвържат изплащането дори на минимална работна заплата със стопроцентово изпълнение на нормата, но без да подsigуряват условията за постигането му. Често липсват материали или достатъчно големи поръчки. Неизпълнимите норми се допълват от фиксирано заплащане (например за присъствие или под формата на групи бонуси или ваучери за храна), но това също е проблем, защото присъствените нормативи за целия месец могат да се загубят, ако работничката отсъства дори само един ден от работа. Тази практика пряко дискриминира родителите на малки деца и работниците, на които им се налага да отсъстват по болест.

Редица работници виждат нормите като неизпълними, но работодателите тласкат своите служители да съкращават двойно времето за извършване на дейностите. Номераторка днес номерира 850 рокли на ден, в сравнение с 400 на ден през 1998 г., без да са въведени нови технологии, улесняващи работата ѝ. Напротив, задълженията ѝ днес включват нови операции, които трябва да изпълнява наред с нормата за номериране. Естествено, нейната производителност се е повишила най-вече заради натрупания опит, но и заради увеличението на нормата до 1000 рокли на ден, защото натискът от непосилната норма я кара да приеме повече извънредни часове и повече самоексплоатация като цяло. Дори тя днес да произвежда повече, това не се отразява на заплащането или на степента на изпълнение на нормата, защото тя е постоянно

завишавана. В този смисъл норма и производителност са твърде различни неща – нормата не измерва производителността, а изразява еднoличната власт на капитала на работното място. „Посмъртно не може да се изкарат 100%. Сигурно може да влезем в рекордите на Гинес, ако изпълняваме нормите.“

Съкращенията на персонал също добавят нови задължения към вече претрупаните с операции работници. Съкращенията са продиктувани от опитите на фирмите да съкращават разходи, но и от неспособността им да намерят достатъчно работници за условията и заплащането, които предлагат. „Преди бяха три операции, които ги извършваха трима човека. Сега съм само аз“, разказва шивачка. Разбира се, заплатата ѝ не е увеличена тройно, въпреки че днес тя върши работата на трима души. От гледна точка на мениджмънта това е процес на оптимизация и цели именно намаляването на разходите за труд, за осигуровки, за болничен отпуск.

Едно от честите оплаквания на шивачките се отнася до промяната на вида операции, които трябва да извършват – чистене на конци, шиене на илици или пък на прав шеф, триъгълници. Заплащането и времето, за което трябва да бъдат извършени тези операции, са различни за всяка и се определят от ръководството. На шивачките са нужни дни с дадена операция, за да успеят да изкарат добра надница, обикновено при поне 80% от нормата. „Ти като си свикнал на твоята [операция] и хващаш [надница], обаче като идеш на другата и не можеш да изкараш колкото на твоята си операция. Умишлено те местват“, казва шивачка. Смяната на задачата забавя тяхната работа – дори промяната на цвета на една рокля при извършване на една и съща операция застрашава възможността да изпълнят нормата. При всяка смяна на цвета, шивачките трябва да поставят нови конци в калерите, да промушат конците в концеводгача. По-опитните шивачки са дори по-ощетени – властенето на по-голям брой операции предпоставя честото им преместване на различни операции в зависимост от това в коя част от процеса липсват работници. Смяната на операции се ползва и като инструмент за наказание на работници, които са оспорили геспотизма на работното място, лошите условия или ниското заплащане.

Още повече, опитни и отлични работници са санкционирани чрез повишаване на нормата за дадена операция:

„Ако започнеш да изкарваш 100%, началничката на другия ден веднага идва с часовниците и ти коригира времето. Крадат ти времето.“ Минимум време за изпълнение на операция намалява още повече, а въпреки повишената производителност, надницата, която работниците могат да изкарат, остава същата. От друга страна, работници, които са в добри отношения с технолозите, получават ниска лична норма, която лесно могат да преизпълнят и от своя страна това веднага се отразява на надницата им.

Като си човек на технолога, ще ти намали нормовремето. Ако трябва за пет минути да изработя две бройки, тя ще ми пише една бройка и аз през това време ще направя две и ще взема пари. Ама ако си неин човек. А ако иска да ти направи мръсно, така ще те натовари, че ще работиш и нищо няма да вземеш.

В тази връзка е важно да се спомене, че отчуждението от производствения процес, което се изтъква често като интелектуална критика на капитализма, е нещо, което се търси от работещите на норма. Усъвършенстването на определена операция до степен, в която не изисква високо умствено усилие, позволява на работниците да завишат нормите си, но и да се еманципират от скуката на работата (например да си мислят за друго, да си говорят, да слушат радио).

Тука си носех телефона в престилката и си слушах на ушите радио. И изобщо не им обръщам внимание. И по някое време пропея и те ме гледат. И викат „Аа, знам коя музика слушаш.“ Викам „Бе, гледайте си работата.“ Ами, осем часа как? Това е и работа. Иначе говорят за турските сериали, те ми губят времето. Какво да ги слушам?

В този смисъл тейлъристката трудова дисциплина и присъщото ѝ отчуждение биха могли да имат и освобождаващи ефекти, или поне такива притъпяващи страданията, присъщо на този вид работа. Разбира се, когато дисциплината е впрегната в деспотичното управление на работното място (например чрез едностранното и недемократично задаване на нормата), това далеч не е така.

В някои фабрики мениджмънтът въвежда таблети, дисциплиниращи работниците – те сканират баркодовете от всяка част от дрехата, по която работят, и сумират цената на завършените операции. Таблетите са преди всичко инструмент за контрол на работата, на почивките, на производствения процес. Таблетът изисква въвеждане на личните данни при смяна на работното място, показва часа и времето до края на работния ден, изисква отбелязване на почивки за тоалетна.

Само гледаш колко е часът там, да не закъснееш. Това е допълнителен стрес. Да идеш до тоалетна – [отбелязваш] лично прекъсване. Всичко отбелязваме, защото ни правят забележка. И това ти е допълнителен стрес. Пуснеш изчакване от машина, пък примерно техникът си гледа нанякъде. Машината ти се повреди, но не ти дават да го пишеш. [Ако работниците не отбележат времето, в което машината не работи, то това се отчита като работно време, в което не са изработили нищо, и делът на изпълнение на нормата ще спадне.]

На таблетите шивачките в реално време виждат изчисляването на надницата си и проследяват *как шевовете им се превръщат в левове*. Това се оказва твърде демотивиращо за работниците: „На двайсет и пет елемента конци съм почистила и ми се изчислява като 0.51 лв, на трийсет и три прави шева – 1.05 лв“. Те много добре знаят каква е пазарната цена на дрехите, които произвеждат, и могат да я сравнят с цената на своя труд.

При опит работниците да направят работния процес по-ефективен, за да увеличат надницата си, те се сблъскват с противоречието, тормозещо мениджмънта, между това работниците да произвеждат повече за по-малко време и това да държат надниците им ниски. Скоро след въвеждането на таблетите, работниците започват да сканират на таблетите няколко елемента наведнъж и, след като завършат работата по тях, сканират нови. Така работният процес е ускорен, защото ръцете на работниците не се местят от таблета към елемента на всеки 20 или 30 секунди. Усъмнените мениджъри забелязват честотата на сканиране на елементите и въвеждат изискване за минимално време, под което не може да трае операцията. Това води до спад на нормата и съответно на надница-

та на по-ефективните и бързи работници, които завършват операции по-бързо от зададения минимум. Случаят показва, че работниците извършват иновации в трудовия процес, но тези иновации могат да бъдат унищожавани от надзирателите, които са изправени пред противоречивата задача едновременно да намалят заплащането на работното време и да увеличат производителността.

Работническите иновации имат два различни ефекта – първо, работниците увеличават производителността и следователно своята надница; и второ (свързано с първото, но по-важно), те избягват напразното и нерационално пилеене на своята работна сила. Работодателят вижда работната сила на работничката просто като стока, но от своя страна тази „стока“ съзнава, че ще трябва да възстанови изразходената си сила и затова я пести за следващия работен ден.

Някои работници се гордеят, че са участвали в различни обучения за оптимизация на производствените процеси. Те виждат в тях начин да изразходват по-малко мускули с по-кратки и по-малко на брой движения, но и аргумент пред работодателите при споровете около заплащането – квалифициран работник трябва да получава повече. Бизнесът обаче често забравя твърденията си, че собствеността трябва да се уважава, когато става дума за работниците, притежаващи единствено работната си сила. Уменията, които се изискват от работещите в шивашкия бранш далеч не са прости, машините, с които оперират са опасни, и усъвършенстването на този труд изисква много време и усилия. Това не пречи на работодателите постоянно да заплашват работниците, които оценяват подобаващо работната си сила и да се държат с тях едва ли не като с лесно заменими и ненужни.

Той [собственикът] от 20 години се мести някъде, преди щеше да ходи в Мадагаскар, после в Турция. А на нас ни казва – като не ти харесва – върви си в Англия, но аз искам тук да си направя моята Англия.

Таблетите също така проследяват кои работници са извършили дадена операция по конкретен елемент и ако бъде открита грешка, отговорният работник може веднага да бъде наказан. Като наказание за грешки или за критики към мениджмънта се явява не само забележката, а и

честата смяна на загадените операции: „Когато се оплачеш от стреса, те прехвърлят на друга операция и пак не може да хванеш нищо. Примерно, кажеш на началничката, че няма работа и тя го приема като лична обίδα и почва отмящение. И ще те откара на операция, дето нищо не можеш да изкараш.“

Тези устройства не осигуряват толкова ефективността, колкото подчинението на работниците и подгържането на заплатите им ниски (по подобен начин действат и камерите за видеонаблюдение, чрез които също се надзирават работниците). Те могат във всеки момент да предизвикат стачка – ако работниците се организират срещу постоянната промяна на условията и настройките, или пък да предотвратят стачка – ако работниците индивидуално насилват своите тела и умения, за да видят по-висока надница на екрана. По-често обаче технологичните усилвания на подчинението (като таблетите), наред с нищожните заплати и принудителния и незаплатен извънреден труд, водят до разочарование и демотивация.

Всеобхватният контрол и дисциплина не са присъщи за всички фирми. Повечето цехове с по-малко работници разчитат на стара система за отбелязване на операциите, извършвани от работниците – например талони, на които лепят стикери за всеки обработен елемент. На някои места 100% от нормата е изпълнима, според самите работнички. „Държат те на една и съща манипулация. Не те сменят и така си правиш нормата“, казва шивачка от Габрово в цех с 40 работници. Шивачки от други цехове в Габрово и Враца потвърдиха, че успяват да изпълняват нормата за деня. Но изпълнението на нормата в общия случай изисква извънредни работни часове, които не се заплащат коректно. „Съботите работим и ни дават по 20 лева на ръка“.

Работниците имат противоречиво отношение към работата на норма. То им се струва несправедливо – ако част от надницата им се формира въз основа на изпълнението на норма, която зависи от предоставените от предприятието материали, както и от останалите работници. В редица случаи индивидуалните умения и бързина няма да бъдат винаги адекватно заплатени. В опит да подсиgurят стабилна компенсация за работниците, синдикалните организации в различни предприятия настояват за щатно заплащане, което да не е обвързано с

норма. Някои опитни работници пък разглеждат щатното заплащане като несправедливо – то не отчита разликите в ефективността на отделните работници. В тази връзка шивачка от държавно предприятие беше критична към синдикатите:

Синдикатите са ни казвали да искаме почасово заплащане. Е как ще искам почасово? Аз ще пусна днес толкова много работа и ще взема 20 лева, оная ще пусне малко, ще седи цял ден или пък ще пуши и пак ще вземе 20 лева.

Въпреки тези съображения, същата шивачка със завист коментира условията на труд и фиксираното заплащане на служителите в предприятието, които не работят на норма, а именно складови работници, бригадири, технолози, окачествители. В друго предприятие, синдикализирани работници пък настояват за почасово заплащане, за да могат да разчитат на стабилни доходи всеки месец, без да преуморяват себе си, както и като жест на солидарност с хора, които не успяват да изпълняват нормата. Когато работниците са организирани, поне според проведените от нас интервюта, често исканията са им свързани с по-егалитарна система на заплащане, която предоставя повече сигурност и отразява средните нива на производителност на работниците. Бизнесът, от друга страна, предпочита механизми, които поставят работниците в конкуренция едни с други. Това улеснява управлението на труда и дава поле за повече гъвкавост за мениджмънта и повече несигурност за работниците (било то чрез едностранното определяне на нормата или заплащането чрез бонуси и ваучери, които лесно могат да се отнемат).

УПРАВЛЕНИЕ ЧРЕЗ СТРЕС

Работници от всички цехове се оплакаха от различни нива на стрес или напрежение. Те често повдигат въпроса и за недооценяването на техния труд и опит от страна на ръководството. Надзирателите редовно ползват техниките за мениджмънт чрез стрес, за да насърчат конкуренцията между работниците и да ги накарат да се чувстват непълноценни, недостойни, принизени и подчинени и така под натиск да се откажат да оспорват положението си, както ще покажем и в следващата част (за пресечните точки между класа, пол и етнос). Техниките на мениджмънт чрез стрес включват постоянни обиди: „Бригадирката крещи „Ти нормална ли си, ти добре ли си“. Дърпа грехите. Може да психясаш. Това е психически тормоз.“

Надзирателите се информират и за личния живот на работничките и се опитват да го използват, за да ги наранят допълнително. Шивачка ни разказа как миналата година е получила нервна криза и е влязла в болница, защото надзирателката е казала на съпруга ѝ за нейна изневяра.

Използват се обиди за предполагаемия манталитет на работниците, обвинения, че са мързеливи, непроизводителни, в отделни случаи има и расистки обиди или такива, които целят да накарат работниците да обвиняват себе си за ниското си заплащане и лошите условия на труд.

Мотали сме се, чоплили сме семки... те увеличават нормите, и ще се окаже, че нищо не правя във фирмата. Навън се оплаква колко сме неблагоприятни, как ни е дал хляб. И наистина има хора, които живеят с тая мисъл, че ако не е той, ние сме умрели – край, няма ни. А на мен нищо не ми дава – аз си го произвеждам!

„Аз давам!“ Какво даваш ти? Аз изработвам всичко до последната стотинка – той ни бил давал! Аз включително и него издържам, той давал.

Понякога шивачките разказват за тези техники на управление със съчувствие към надзирателите си:

Не е лесно и на тяхната работа да седиш, да си между чука и наковалнята. Обират всичката пара... Двайсет човека да ти викат, и ти на тях да викаш. Това не е работа, според мен, но има хора, на които не им пука...

Надзирателите прибягват до употребата на шпиони сред работниците, които докладват кой изразява недоволство. Разговорите между работниците през почивките се следят, за да се предодврати синдикализирането им или евентуален бунт. В случаите, когато надзирателите разберат, че някоя работничка се оплаква или говори критично за деспотичното управление във фирмата, се приемат мерки. Първо те се изразяват в заплахи срещу конкретната работничка, а понякога това се отразява и на заплащането ѝ.

Самата организация на труд, която е въведена в абсолютно всички шивашки предприятия – а именно верижното производство, при което една греха минава през екип от 10 до 30 души, които правят по нея различен детайл – е източник на напрежение. Скоростта на работа, а съответно и изпълнението на нормата, зависи от всяка една работничка по веригата. „Зависят хората от тебе, това е верижно при нас. Това пак е напрежение.“ Въвеждането на таблети усилва този проблем, защото дори най-малката грешка е проследима до конкретен работник, а това допълнително подхранва конфликтите на работното място.

Работниците осъзнават, че управлението чрез стрес не е плод на случайност или на непрофесионализма на конкретни надзиратели, а е систематичен подход:

И тия вайзърите са с малко по-добра заплата, не толкова много, но си мислят, че и те трябва да мачкат тия отдолу. И психическото напрежение е ужасно. Не само от [собственика]. Но всичко идва от него – ако се забрани такова поведение от страна на ръководителите, началници, това нещо няма да го има. Сигурно се и поощрява това. Психически си смазан.

Те също разглеждат надзирателите като инструмент на собственика да прикрие отговорността си и да не се занимава пряко с конкретни проблеми.

И шефът не слиза при работниците – те го чакат, искат го, имат въпроси. Има моменти, когато нали нещо стане някаква кавга – търсят го него. А той – не. Как ще се подцени да слезе при тях, или ще се унижи?

В рамките на проведеното проучване, управлението чрез стрес, както и непосилното усилване на нормите, изглежда са по-изразени в предприятията, в които иначе относително се спазват законовите граници на работния ден (т.е. няма прекомерно извънредно работно време). Важно е да се отбележи, че това често са работни места, в които има работещ синдикат, който следи за спазването на закона. В тези случаи работодателите се стремят да усилят производителността и дисциплината, защото вече разполагат с по-малък дял от жизненото време на работниците. Така понякога работниците предпочитат да работят в компании, в които заплащането е отчасти в брой и работното време е по-дълго, но мащабът на експлоатацията и мениджмънта чрез стрес е по-малко.

Как да дойдеш тук [предприятие, в което има синдикат и работният ден е осем часов]. Веднъж са били жените там. Викат „Може да оставаме извънредно на новите места, но психическото ни натоварване е много по-малко“.

ЗА СПЕЦИФИЧНИТЕ ПРОЯВИ НА СОЦИАЛНИТЕ КОНФЛИКТИ

Конфликтите между работниците и мениджмънта са болезнено ясни и очевидни, но те винаги са опосредени от идеологически рамки, както и от полови, етнически, семейни и лични взаимоотношения и зависимости. Личните връзки, доносничеството и сервилното отношение са основните фактори за дребно повишаване на заплащането и по-благосклонно отношение от страна на надзирателите. Роднински връзки се използват като претекст да се докладват други работници, а послушните се награждават с по-лесни операции. Ситуацията наподобява и на описаната от работещите в кол-центрове. Символното насилие от страна на управителите срещу работниците, както и управлението чрез стрес и легитимирането на екстремното извънредно работно време, се преплитат с междуполови и междуетнически взаимоотношения.

Пресечните точки между полови, етнически различия и неравенства се впряга и в икономическата експлоатация на работниците. Типичен пример е дискриминацията

срещу майките, чиято заплата намалява, когато трябва да отсъстват, за да гледат децата си и така губят различни бонуси (например присъствени, ваучери за храна и т.н.), които получават в допълнение към заплащането за изпълняване на нормата. В този смисъл оспорването на патриархалните, расистките и други консервативни обществени структури е необходимо, за да се оспори и експлоатацията на работното място. Но консервативните обществени структури не могат да се оспорят сами по себе си, без да се засегне и икономическата експлоатация. Точно обратното – усиляването на експлоатацията на работниците може на свой ред да усили въпросните консервативни обществени структури. Въпросите за пресечните точки между полови, етнически различия и класата са видни и по отношение на абсолютното разтягане на границите на работния ден извън легалните граници.

В интервюта работниците споделяха, че се работи поне две съботи извънредно в месеца. Много често извънредното работно време не се заплаща според законовите изисквания. Има и законови начини за заобикаляне на ограниченията на максималното работно време. Например чрез т.нар. **сумирано изчисляване на работното време** работодателите могат да накарат работниците да работят извънредни часове, но те да не бъдат отчетени като извънредни, а да бъдат прехвърлени като принудителен неплатен отпуск напред във времето. Чрез сумираното работно време подизпълнителските компании получават свободата да бъдат по-гъвкави спрямо резките колебания в поръчките от големите марки. Тази сигурност и гъвкавост на фирмите се превръща в несигурност и принуда за работниците, които дори не знаят дали гаден уикенд, в който работят извънредно, ще бъде отчетен и съответно ще им бъде заплатен като извънреден труд.

Най-тежка е ситуацията, която открихме в село, в което преобладават хората от етническо малцинство. Шивашкият цех там не трябва да се конкурира за работници, той се явява като единствен работодател и работниците не са самоорганизирани в синдикат. В период с много поръчки има смени по 12 (и повече) часа 7 дни в седмицата. Складова работничка разказва, че е уволнена, след като е припаднала от преработване на работното си място, защото мениджърите се притесняват институциите да не разберат за случващото се във фабриката. Имало е

случаи на непрекъснатата работа от 8 сутринта до 4 часа през нощта, а на следващата сутрин от работниците пак се очаква да отидат на работа. „Влизаш, но не знаеш кога ще излезеш, ден и нощ, така им казваме“, казва ни работничка там. Шивачките не могат да напуснат работното си място дори, когато са изпълнили нормата си за деня, защото няма обществен транспорт до съседните села, където живеят. Транспортът е на фирмата, а рейсовеите тръзват, когато преценят мениджърите. Има и случаи в друг подобен цех, в които работниците са заключвани, за да не могат да напуснат работните си места. „Заключиха ни на трети март, по-гадно не съм се чувствала никога, това е робство“.

Прекомерното извънредно работно време създава конфликти в семейството. Няколко шивачки разказват, че съпрузите им вдигат скандали след като са работили такива смени. Тук семейството и определени патриархални отношения спомагат за изместването на конфликта. Вместо да се оспори прекомерното извънредно работно време и експлоатацията, шивачките влизат в конфликт със съпрузите си, които им се карат, защото за закъснели.

В друг случай (пак село, което е населено с етническо малцинство) след като шивачка става влиятелна синдикална организаторка на работното място, собственикът не успява да я принуди да се откаже и подкупва нейния съпруг, който заповядва на съпругата си да изостави синдикализма, останалите работнички се разочароват и профсъюзната самоорганизация се разпада.

Дори в шивачки предприятия, в които има действащи синдикални организации, в различни периоди от годината има натиск за работа през уикенда, в зависимост от крайния срок за износ на дрехите. Номераторка от цеха в Габрово завежда дело срещу своя работодател, тъй като е заплашвана с уволнение заради отказа си да се явява на работа за вечерна смяна в събота. Тя разказа, че това не би я смутило толкова в друга ситуация, но тогава се е грижела за своята двегодишна дъщеря.

Най-голямото постижение на работниците в друга фабрика във връзка с техните трудови права става факт след стачка преди години: работниците изискват да не работят всяка събота. След стачката работят „само“ две съботи в месеца. Въпреки такива победи, те често биват заставяни от бригадирите да остават по час след работа.

Освобождаването на всяка минута, макар и когато това трябва да се полага по закон, е извоювано с огромни усилия, срещу които винаги се появява и реакцията на бизнеса. Липсата на тези съпротиви би означавала, че ситуацията ще е още по-тежка за работещите хора.

Почти навсякъде обедната почивка е 30 минути, а междуинните (обичайно две) почивки – между 5 и 15 минути. Именно в цех, където работниците са организирани в синдикат, почивките за тоалетна се отбелязват стриктно на таблет. Почивката от 5 минути в този цех се превръща в 3, тъй като работниците трябва да посочат на таблета отсъствието си.

Когато са непущачки, шивачките използват почивките да стоят прави, тъй като до този момент са седели. Главачите пък посягат на техните места понеже са стояли прави. Често липсват адекватни места за почивка, а дори когато има – почивките са твърде кратки, за да могат работниците ефективно да се възползват от тях.

В споменатото предприятие, в което собственикът и работниците са от етническо малцинство от малко населено място, бизнесът използва етническите солидарности, за да създаде корпоративна кохезия между мениджмънта и персонала. Етническият мотив и страхът от расизма или притесненията за отхвърляне от етническото мнозинство, който е съвсем реален фактор във всекидневието на хората по тези места, се оказват полезни за подчинението на работниците. Работниците ни разказват, че се гордеят, че въпреки трудностите, благодарение на цеха могат да останат в селото си и да не заминат към по-големи градове в България, където се страхуват от действителната дискриминация, която срещат. В този пункт, но далеч не само по етническа линия, работодателите използват икономическата си власт, за да монополизират местната политическа власт и така допълнително засилват корпоративистката местна култура. Предизборните кампании се провеждат директно в предприятието, а работниците са принудени да слушат партийни речи, въпреки че в същата компания работодателите не допускат влизането на синдикат за лекция върху значимостта на самоорганизирането на труда.

Понякога собствениците делегират управлението чрез стрес на подчинените си отдели „човешки ресурси“, преките надзиратели и т.н. Така в един от цеховете

жена, която е част от управлението на компанията, и е известна с агресивното и деспотичното си отношение срещу шивачките, е представяна от работниците като „лека жена“, „циганка“, невъзпитана, глупава, ирационална в противовес на собственика, който изглежда като нейна жертва. В част от обвиненията се приплъзват и сексистки стереотипи. Това, от една страна, позволява на работниците да обърнат (поне частично във всекидневието си) символното насилие, което се упражнява върху тях, срещу управлението. От друга страна, в такива случаи собствениците успяват да прикрият отговорността си за управлението чрез стрес и да прехвърлят вината върху „истеричния“ характер на част от жените-мениджъри. По подобен начин, както вече обяснихме, се случва и прехвърлянето на отговорността за управлението на труда от големите марки, които са действителният работодател на работниците, към подизпълнителите.

По същия начин могат да работят и представите за етническите измерения на манталитета на работодателите и мениджърите. Последното е често срещан мотив в интервютата. Например разпространени са тезите за „побългаряване“ на западните предприемачи – „Преди шефът си беше западняк, сега е станал българин и знае всички пролуки, всички схеми.“ Така собствената нация и култура биват обвинявани за деспотичното отношение, т.е. отговорът се търси в някаква предположаема „психология“ и „манталитет“, а не в транснационалната система за корпоративно извличане на стойност.

ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ПОТРЕБЛЕНИЕ

Работната заплата е централен въпрос при конфликти в цеховете. Работниците ясно обвързват мениджърските очаквания за висока ефективност със своите очаквания за достойно заплащане. Както ни разказа един работник:

От ръководството ни заявяват, че трябва да увеличим продукцията с 15%. Много невъзпитано се държат и ни крещат, защото не успяваме. А ние искаме само с 5% увеличение на заплатата. Те казват „Откъде да ги вземем?“. Ние не им задаваме такива просташки въпроси като ни говорят за производителността.

Работниците знаят най-добре колко трудно е да се изработи печалба, защото без труда им печалба не би имало. „Аз съм един работник, който ви изкарва заплатите. Част от всичките съм и имам принос да вземете вие.“ Така те оголват иначе „обективния“ натиск от страна на пазара, цитиран от работодателя като причина за извънреден труд или свръхинтензивно производство.

Заплатите на респондентите варираха от минималната – 510 лева, до 900 лева бруто. Гарантирането дори на минимална заплата зависи от свръхнатовареност, изпълнение на непосилни норми, извънреден труд и бонуси, които работниците винаги могат да загубят. Ако разгледаме единствено определеното от закона за нормално работно време (8 часа на ден, 5 дни в седмицата), то рядко работниците получават дори минималната заплата, без във възнаграждението им да се отчитат бонуси, повишения за стаж, извънредно работно време и т.н. Това, което им гарантира, че ще получат поне минимална работна заплата (или малко над нея), са механизми като „**клас прослужено време**“ – законното задължение работодателите да увеличават заплатата на работниците спрямо опита им. Не е случайно, че бизнесът в България толкова усилено се опитва да премахне тази законова гаранция. Други подобни механизми за гарантиране на минимално заплащане са въпросните несигурни бонуси и извънредното работно време. Ако обаче преизчислим заплащането и извадим от него „клас прослужено време“, парите за извънредно работно време и бонусите, то в повечето случаи

работничките получават по-малко от уж гарантираното от закона минимално заплащане за пълен работен ден.

Въпросът със заплащането на добавките за стаж / „клас прослужено време“ е изключително важен. Конфликтите се появяват около признаването на стажа на работниците и размера на добавките. Докато шефовете се стремят да премахнат клас „прослужено време“ за всеки вид труд, работниците определят като квалифициран дори често принижавания като неквалифициран труд. Както един работник отсъди, „за тях ние сме неквалифицирани. Даже и тоалетна да мия, щом я мия 20 години, значи аз съм квалифициран. Как да не съм квалифициран? Той не може да я измие като мен.“

В цехове в Южна България, където има синдикализирани работници, средната заплата е 650 лева нето (с включени плащания за стаж, извънреден труд, бонуси и т.н.). Тези работници изпълняваха 75% от своята норма. В цех, в който синдикат няма, работнички, изпълняващи 100% от нормата, получаваха същото заплащане.

Всички интервюирани работнички получаваха заплатите си на една и съща дата всеки месец. Изключение правеше само държавно предприятие, което преди години забавило плащания към работниците си с години. Въпреки това, в един от по-малките цехове, които изследвахме, част от месечното възнаграждение се изплаща на ръка, а работниците се осигуряват на минимална заплата. Работниците във всички цехове получават купони/ваучери за храна. На някои места стойността на купоните зависи от броя присъствени дни (по 3 лева на ден), на други е фиксирана – 60 лева на месец.

Дори когато заплатите се изплащат редовно, работниците са недоволни от нивата им:

Нищо няма нормално в тая фабрика, само че фишът и заплатата идват навреме. Всичко друго е ненормално.

Заплащането изглежда обидно ниско в очите на работниците:

*Няма как да спестим с тия заплати. Нищо не може да си позволим.
Ние сме в Европа на картите, ама заплатите ни не са европейски.*

Работниците се оплакват от това, че не могат да издържат семействата си, ако не се занимават със земеделие. Така някои разчитат само на картофите, които отглеждат, за да преживеят през половината от годината. Извънредният труд, който собствениците на цеховете принуждават работниците да полагат, пречи на работниците да се погрижат пряко за прехраната си. Работниците в повечето случаи са от села и имат собствени земи, които обработват през лятото и на които разчитат за храна през останалата част от годината.

В района има и картофи, има и ливади, има и ниви, има и животни и всеки си е направил някаква сметка. Трябва да си отдели време и на семейството.

Заплащането за извънредно работно време варира – то или въобще не е заплатено, или е по-зле заплатено от редовен работен час, а понякога заплащането (нелегално) е за ден – 8-часов работен ден през събота добавя 20 лв към заплатата в брой. Извънредният труд никъде не се заплаща като извънреден, каквито са изискванията на законодателството. Благодарение на вече споменатото сумирано работно време, работниците са принуждавани да излизат в неплатен отпуск в периоди от годината, когато натовареността в цеха е по-ниска.

Ние не можем да се оплачем, че оставаме извънредно. Но вече 5 дена по 1 час, умножено по 20... И две съботи като ти се паднат. Сега заради това сумарното работно време ще ни ги дадат да ги ползваме тия дни през октомври като неплатен отпуск.

Работодателите не осигуряват безплатна или субсидирана храна в столовете, въпреки че помещения за хранене често има (поне в по-големите предприятия). Работниците си носят храна от вкъщи или поръчват обяд от ресторанти и закусвални в близост. В стола на едно предприятие семейство работници могат да си позволяват само гарнитурата (без основното ястие), защото тя е 2 лева. В по-малките цехове, където няма синдикат, работниците биват осигурявани на 4-часов работен ден и получават част от заплатите си кеш, собствениците изглежда са по-малко дистанцирани от тях и понякога си

позволяват патерналистски жестове. Работниците не си правят илюзии: такива практики целят увеличаване на ефективността им, но те ги оценяват положително, сравнявайки ги с отношението на отчуждените от тях бюрократи в големите предприятия.

Мине, не мине вечер и той вика – „Ставайте от машините“. И на една дълга маса сложи салам, лютеница, кашкавал, хлябове, кренвирши, безалкохолно и – „почвайте да ядете“. И след един час – „Починахте ли си? Айде отивайте да работите, ние ще разтребим тука“. Разбираш ли, ей това го правеше. То не ти е за яденето, а за отношението към работника. Било ти е хубаво, хубави машини, хубава обстановка.

ВЪЗПРОИЗВОДСТВО НА РАБОТНАТА СИЛА

Сред най-честите поводи за конфликт между работодателя и работници е болничният отпуск. Всеки представен болничен лист от страна на работниците, които отсъстват заради своите здравословни проблеми (или тези на роднини), бива разглеждан с огромно недоверие от ръководството. Често към болничния отпуск работодателят се отнася като към платен годишен отпуск и впоследствие отказва да разреши искания за използване на всички полагащи се дни от отпуска. В един от цеховете първите три дни от болничния въобще не се заплащали.

Работодателите постоянно твърдят, че болничните листове са плод на нарушения и са взети неправомерно. А работниците обръщат обвинението, в едно интервю работник заяви: „Ходим болни на работа. Това не е ли нарушение, защо не го казват това?“

В по-малки градове, където най-често са разположени шивашките цехове, работодателите успяват да оказват натиск и върху местни лични лекари. Тоест, конфликтът за работното време е изнесен дори в лекарския кабинет.

Не ми дадоха болнични. Докторката си ми го каза: „Вашият директор върви от лекар на лекар и заплашва да не дават болнични на работниците му.“ Ама ние сме много хора, нормално да има много болнични.

Като отидох и лекарят каза „Вие идвате само за болнични, ние да си имаме проблеми.“ И болничен не ми се даде. Две седмици преди отпуската нещо гърбът ме беше много сковал, бях в болничен и исках още болничен, ама не ми дадоха, щото ще излизаме в отпуска. И там се намесват и ни обвиняват, че взимаме фалшиви болнични. Аз наистина бях много зле, и онези ми викат „не е вярно“.

Болничните не са прищявка на работниците – те често дори са свързани с травми от работата, професионални заболявания. „Ако вземат да ни изследват, всичките сме с професионални заболявания. Плексити... Няма да може да си гледаме внучетата.“ В отговор на обвинения в претруване, работничките казват „Ама нея [надзорничката] костите не я болят. Тя не гони норма.“ Болничните са в следствие и от необходимостта работниците да се грижат за свои роднини и деца. Парадоксално, капиталът се оплаква, че няма достатъчно работници и от демографската криза, но наред с това прави всичко възможно, за да попречи на работещите да имат деца.

Проблемът за болничния отпуск е пряко свързан с борбите за свободното време. Почти всички работници в шивашки предприятия, с които говорихме, се оплакаха от продължителността на работния ден и невъзможността да прекарват повече време със своите семейства.

Шивачките често ползват болничен отпуск, за да се грижат за болни роднини или своите деца. Заплатата им, която зависи от присъствената премия и нормата, обаче ги задължава да се съгласяват да работят в събота или да полагат извънредни усилия, за да повишат производителността. Така, въпреки че децата на много от работниците посещават детска градина, грижата за тях е разпределена сред много членове на семейството. Възпроизводството на работната сила е възпрепятствано, както от удълженото работно време и липсата на свободно такова, така и заради крайно недостатъчните средства.

Невъзможността на предприятията да организират работната ръка подобаващо и в съответствие с поръчките, които получават от марките, води до принудителни отпуски за работниците в цеховете, с изключение на администрацията. Това е принудителен отпуск доколкото служителите не могат сами да избират датите, на които почиват. Отпускът обикновено е в края на август и

края на декември, за да покрие мюсюлмански и християнски празници. Още повече, че по време на отпуск работниците не могат да си позволят пътувания. Пътуванията са нещото, за което всички работници мечтаят, но за което не успяват да спестят:

Не можеш да си помечтаеш нещо. Да си направя екскурзия на круиз, не мога да си го позволя. Не знам дали ще мога.

Липсва ми почивка, да отидем на море. Никога не сме ходили заедно със съпруга ми, специално на море, защото не можем да си изберем датите, на които почиваме.

Понякога мечтите за освобождаване на време са съвсем скромни:

Мечтая си един месец с мъжа ми да можем да си позволим да пазаруваме само в кварталния магазин, да не трябва да мъкнем чантите, да се разкарваме до другия край на града [до голяма западна търговска верига, където е по-евтино].

ОРГАНИЗАЦИЯ НА СВОБОДНОТО ВРЕМЕ И СОЛИДАРНОСТ

Когато има синдикални организации, те понякога участват в организирането на празненства. За разлика от честата практика в информационния сектор, където свободното време на работниците се организира от мениджмънта, тук по-често работниците се самоорганизируют или пък сами плащат кувертите си. Работничка от държавно предприятие описва празненствата така:

Преди се правеше по един банкет. Примерно, за Нова година или за Коледа. И то ти си плащаш всичко. Върви списъка – ще дойдеш ли, няма ли. И айде дай 20 лв или 25 лв, колкото са договорили със заведението. И си на банкет, къв банкет? Предприятието – нищо. Те даже не минават да те поздравят да кажат Честита Коледа, или Весела Коледа. Няма такива работи.

В частно предприятие в Северна България пък шивачките са поканени на пикник извън града, където е осигурена храна и изпълнение на живо от популярен певец или певица. В други фирми пък отделните бригади сами решават къде и как да празнуват в края на годината.

Както споменахме, собствениците и мениджърите постоянно се опитват да накарат работниците да се чувстват задължени. Например, автобусите за транспортиране на работниците до работа често са финансирани с обществени средства (като европейски програми), но се представят като предоставени доброволно от компанията. Собствениците и мениджърите подчертават пред работниците, че компанията е подsigурила транспорта, макар и автобусите да са платени с данъците на всички. А имайки предвид и регресивната данъчна система в България, основно от данъците на работниците.

В някои предприятия от работниците се взимат вноски за социални и здравни ведомствени фондове. В определени случаи (например високи здравни разходи, породени от професионално заболяване) работниците могат да използват въпросните фондове. Работодателите ги управляват и, макар това да са парите на работниците, мениджърите представят плащането на медицински разходи (за операция или очила) като жест от страна на благодетел. Наред с това, във всички предприятия, които изследвахме, честа практика е работниците допълнително да събират дарения за болни хора, които не могат да си позволят лечението. Събирането на дарения се случва чрез кутии, които се предават от ръка на ръка между работниците. Така работодателите по-трудно могат да представят, че въпросните механизми за солидарност отдолу са тяхно дело, макар и в местни вестници да открихме „информации“, в които тези дарения са представени като дарения от предприятието, а не от работниците.

СИНДИКАТИ

Синдикатите са силно критични към практиките в този сектор.²⁹ Подчинението на фирмите на транснационални мрежи за извличане на стойност създава несигурни условия на труд и много ниско заплащане. Несигурността идва и от това, че заетостта е раздробена – работници се назначават само за дадена поръчка, а после се уволняват или се принуждават да излязат в неплатен отпуск. Значима част от компаниите са в т.нар. сив сектор. Има и тежки проблеми свързани със сигурността, както е например в обувния отрасъл и отровните материали, които се използват там. Изследвания на синдикалните нагласи към сектора показват, че синдикатите са „шокирани от арогантно поведение на работодателите, нежеланието им да седнат на масата за преговори, пренебрежителното отношение към диалога в бранша и пълното незачитане на икономическата реалност и държавните политики“.³⁰

В шивашкия сектор в България са синдикализирани пог 5% от работниците. Колективните трудови договори са изключение, а когато ги има, работодателите се опитват да ги премахнат. Ситуацията е изключително тежка, тъй като бизнесът има активна антисиндикална политика. Не се позволява на синдикати да влизат и да се свързват с работници. Дори синдикалисти да влязат в контакт с предприятията, те са обезсърчени от отказа на мениджмънта и не търсят други канали за контакт с работници. Ако мениджърите разберат, че някоя работничка се е свързала със синдикат, то често веднага следват заплахи и наказания. Синдикатите не искат да излагат на риск още несиндикализирани работници. Има случаи, когато служители са принуждавани да подписват декларация, че няма да членуват в синдикална организация. Когато се стигне

²⁹ dir.bg. Заплатите на шивачките у нас по-ниски от тези в Азия. 21.06.2017, <https://dnes.dir.bg/obshtestvo/zaplati-knsb-leka-promishlenost-25946041>

БНТ. Ниски заплати и страх от работодателя – експлоатацията на труд у нас. 20.09.2018, <http://news.bnt.bg/bg/a/niski-zaplati-i-nelegalno-dlgi-rabotni-dni-2-chast>

³⁰ Киров, Васил. Състояние на промишлеността в България. Анализ на силните и слабите страни, възможностите и заплахите (SWOT анализ). 20.09.2018, http://www.effat.org/sites/default/files/events/14554/swot_analysis_for_bulgaria_bg.pdf

до съд поради неспазване на договора от страна на работодателя, делата се проточват с години, а за работниците остават просто извънреден разход. Работниците се отказват да се борят за правата си заради разочарованието си от натиска, който работодателите успяват да окажат дори върху адвокатите, наети от синдиката. Друг проблем е наличието на т.нар. „жълти синдикати“, т.е. синдикални организации, които са създадени и контролирани от мениджърите и целят да мимикрират работническо участие.

Като друга трудност работниците изтъкват дефицити в образователната система, в която много часове са посветени на бизнес и предприемачество, а нула на правата на работещите и правото им на сдружаване. Наред с това в медиите и от страна на интелектуалните елити има силно неразбиране или откровени лъжи, отправени срещу синдикатите. Синдикалните дейци са представяни като квазигържавни организации, които не правят нищо, а само получават обществени пари. Важно е да се отбележи, че синдикатите не получават субсидии от държавата (за разлика от много бизнеси, които са индиректно и директно подпомогани), а се издържат от членския внос на работниците, които членуват в тях. Местни медици, близки до собствениците на шивашките предприятия, провеждат клеветнически кампании срещу конкретни синдикални активисти, в които без доказателства отправят обвинения в корупция и кражби. Синдикалните активисти на нивото на самото предприятие не получават възнаграждение за работата си. Трудът им е доброволен, а е извънредно тежък, изисква задълбочени знания в много области (право, финанси, икономика, технически знания за производствения процес и т.н.). Тази работа ги излага и на сериозен риск заради конфликтите с мениджмънта и собствениците.

Липсата на образователна политика в сферата на синдикализма, както и неверните и негативните твърдения в медиите, водят до това и много работници да не разбират какво е синдикат и да си го представят като нещо външно на тях – отново като квазигържавна институция, подобно на Трудова инспекция, а не като самоорганизиран работници, каквото са на практика синдикатите.

В разказите на синдикализирани работници често присъстват обвинения срещу липсата на съпротива. Те

едновременно обвиняват, но и призовават към действие. Шивачка обяснява:

А в другите предприятия няма синдикати. Когато проговориш за синдикализъм, веднага си тръгваш. Даже има тук в едно село има една фирма, където работят не по осем, а по десет часа, но ги осигуряват на четири. А това нещо трябва да се забрани със закон, нямат право да ги осигуряват така. С кризата се въведе това с четиричасово осигуряване. Кризата мина и си замина и си ги осигуряват на четири часа. И като дойде време за пенсия ще реват. А пък, не дай си Боже, да се разболеят. Но самите хора са си виновни, че не си търсят правата. Страхът – най-големият враг на българина. Страхът да не се освободиш от мизерния живот!

Когато има активна синдикална организация в рамките на предприятието, то нарушенията на закона рязко намаляват, защото са силно затруднени от активистите, които постоянно следят и сигнализират в случаи на нарушения. Създаването на синдикат не води до автоматично подобрене. В шивашка фабрика със силен синдикат са били нужни над 10 години административни битки, за да се принуди мениджмънта да постави климатици, гарантиращи малко по-прилични условия на труд. Друг напредък, който е пряк ефект от синдикалната активност, е ограничаването на максималния работен ден и значително намаляване на екстремното и незаплатено извънредно работно време, както и привеждането на договорите в рамките на закона (заплащане на осигуровки и т.н.). Но, както споменахме, това става с цената на реакцията на собствениците – усилване на дисциплината, повишаване на нормите и интензифициране на мениджмънта чрез стрес, наказания на работниците-активисти.

Невъзможността на бизнеса да победи работниците в рамките на предприятието кара предприемачите да лобират за по-радикални промени в трудовото законодателство или в данъчната политика в тяхна полза. Бизнесът в национален мащаб (и не само в сектора) е обединен и има общи национални позиции. Предприемачите са солидарни един с друг по отношение на антисиндикалната си политика, опитите да потискат заплатите, да изискват обществени субсидии, да изменят законите в свой инте-

рес (например въвеждането на сумираното изчисление на работното време и лобирането за премахване на „клас прослужено време“) или пък по отношение на механизма за изчисление на работната заплата (предоставящ висока сигурност за фирмите и висока несигурност за работниците). В ситуация, в която едва няколко процента от работниците са организирани в синдикати, е почти невъзможно да се извоюва по-прогресивна национална политика.

Синдикалната дейност и самоорганизирането на работниците също е опосредено от личните отношения и пресечните точки между етнически, класови и полови различия, които споменахме. Понякога етническите солидарности помагат, а друг път пречат на синдикализирането. Има случаи, в които силни етнически солидарности на местно ниво водят до пълно синдикализиране на труда, но в по-общия случай възпрепятстват самоорганизацията, защото поставянето на класови разлики в общността излага на риск онези, които се съпротивляват. Наред с това, когато собственикът е от същата етно-религиозна група, от която са и работниците, има тенденция работниците да пренебрегват експлоатацията, защото „шефът поне си е от нашите“. Последното важи както за малцинствата, така и етническите българи, които са православни. Наред с това, както споменахме, семейните отношения също служат за оправдаване на преките форми на подчинение (например прехвърлянето на конфликтите, породени от извънредното работно време като конфликт между съпрузи). В други случаи обаче семейни връзки и солидарности се използват в преговори с мениджърите за смекчаване на трудовата дисциплина.

Макар и в рамките на отделни синдикални организации да могат да се наблюдават полови и етнически йерархии, то в общия случай интервюираните работници-активисти оспорват сексизма и расизма. Работник разказва как чрез синдикалната си организация той и неговите колеги са успели да премахнат от формулярите за кандидатстване за работа въпроси, свързани със семейно положение и религия, на чиято основа работодателят е дискриминирал кандидатите. Подобни въпроси целят да поставят младите семейни жени и майките в неизгодна позиция: работодателите очакват те да отсъстват по-често от работа заради децата си. Наред с това обаче работникът споделя, че не е против да се събират данни за религията; според

него обаче това трябва да бъде единствено анонимно, за да се гарантира сигурността на индивида, но наред с това да има достатъчно данни, за да може почивките да бъдат съобразени с вероизповеданието на работниците. Същият синдикат е извоювал всички да почиват заедно на мюсюлманските и на християнските празници, за да не се създават етно-религиозни конфликти и работниците да признават взаимно празниците си.

Антирасисткият и антисексисткият характер на синдикалната практика е задвижен от практическия ѝ материален интерес, а не от абстрактни ценности. Целта ѝ е да включи максимално количество работници, независимо от пола, етноса или религията им. Както споменахме, бизнесът може да се възползва от наличните етнически солидарности, за да създаде социална кохезия на работното място, но по-често се възползва от въпросните противоречия, за да раздели работниците. Синдикалните активисти често се опитват да се възползват от етническите и религиозните солидарности, доколкото те могат да улеснят самоорганизацията.

Активните синдикални организации също организират обучения за работниците. Но в противовес на обученията на работодателите, които целят да направят работниците по-ефективни и по-подчинени, тук обученията са в граждански и трудови права. Така работническите активисти демистифицират претенцията на собствениците за монопол върху знанието (правата, законите, технологията), а работниците, които могат да се позовават на правата си, по-лесно могат да оспорят деспотизма на работното място.

Някои казват „Ами аз кво да направя сам?“. Ми напротив, ти ще кажеш на колегата, той на следващия. Революциите така се правят. Това си е вид революция, това е един вид тиранин работодателят. (Синдикализиран гладач)

Глава 3.

Несигурна сигурност: трудът в частните охранителни фирми

ПРИВАТИЗАЦИЯТА НА СИГУРНОСТТА СЛЕД 1989 Г.

Началото на пазара за частни охранителни услуги в България се поставя с „прехода“. Охранителният бизнес в България обикновено се асоциира с хаоса на 1990-те, когато т.нар. мутри си разпределят пазарите, включително с публични екзекуции, рекет и други форми на пряко физическо насилие. Секторът заслужено има изключително лоша репутация. Преди 1989 г. държавата е единственият източник на сигурност. След края на социализма, няколко процеса набират тяга и се усилват едни други: 1) Държавата свива капацитета на армията и структурата на охраната; 2) Изнемогващи държавни предприятия в процес на пълзяща приватизация не могат да си позволят да ползват услугите за ведомствена охрана на бившата милиция (впоследствие фирмата СОД на МВР, закрыта през 2013 г.); 3) Спортисти от закрытите бивши държавни спортни клубове започват да търсят ново препитание.³¹ Намират го като частни охранители на новата буржоазия. Наред с това деполитизацията на полицията пренасочва много бивши държавни служители към зараждащия се частен охранителен бизнес и свързаното с него насилие по преразпределение и подсигуряване на собствеността на новите стопански елити. Тези процеси се преплитат и усилват в бурните и смутни години на (често) криминалното преразпределение на вече бившата обществена собственост.

До 1994 г., когато се приема Наредба №14 на МВР, която е първият нормативен опит за регулация на охранителната дейност, секторът е де факто без никаква обществена регулация.³² Наредбата забранява на лица с криминално минало да откриват частни охранителни фирми. И понеже повечето по това време са собственост именно на такива

³¹ Gounev, Philip. Bulgaria's Private Security Industry. – В: Private Actors and Security Governance. Geneva: LIT & DCAF, 2006, с. 109-128.

³² Джекова, Росица и Русев, Атанас. Частният охранителен сектор в България. 2015, с. 10, 15.08.2018, <https://www.ppps.dcaf.ch/sites/default/files/uploads/A%20force%20for%20good%20Bulgaria%20-%20web.pdf>

лица, значим дял от частните охранителни фирми (ЧОФ) биват закрити.³³ Това обаче само прехвърля проблема с криминалните фирми към друга сфера – застраховането, към която се пренасочват предприемачите от сферата на сигурността.

По този начин в резултат от наредбата се създават известните трибуквени „силови групировки“, заменили бизнеса с принудителна охрана с бизнес с принудителни застраховки. Затова през 1998 г. е издадена нова наредба, която забранява на застрахователите да предлагат услуги за охрана.³⁴

ОТ СЪПЕРНИК КЪМ ПАРТНЬОР

През 2004 г. бива приет Закон за частната охранителна дейност и независимо, че не изчезва напълно, рекетът значително намалява. Постепенно големите фирми, доминирали в онези години, залязват, а други изчистват имиджа си. Като цяло ситуацията се нормализира и явното насилие намалява. Нормализира се дотолкова, че от символ на криминалното преразпределение и главен враг на държавата, срещу който се водят силно разтръбявани от медиите полицейски кампании (почти като спектакъл), днес охранителните фирми са държавен партньор. Наскоро покрай трагичната смърт на охранител при строежа на новата пленарна зала на Народното събрание, обществеността научи, че най-висши държавни институции ползват услугите на ЧОФ. Либералните медици разгледаха случая само през оптиката на борбата с корупцията, защото фирмата е близка до зам.-министър Султанка Петрова (ВМРО), а МВР де факто не може да упражнява контрол, както му е вменено по закон.³⁵ Парадоксално Петрова е заместник-министър на труда и социалната политика, но медиите не се поинтересуваха от условията на труд в отрасъла, въпре-

³³ Пак там.

³⁴ Пак там.

³⁵ Дневник. МВР призна, че не може да контролира частните охранители. 25.07.2018, https://www.dnevnik.bg/bulgaria/2018/07/25/3287002_mvr_prizna_che_ne_moje_da_kontrolira_chastnite/

ки че те се оказват понякога смъртоносни.³⁶ Друг пример: през 2018 г. беше приет закон, позволяващ на общините да наемат частни фирми да охраняват населени места,³⁷ създавайки условия за „първа частна полиция“, както пишат от в-к *Капитал*, правейки алюзия с трагичните първи години на прехода и печално известната Първа частна банка.³⁸ В някои населени места ЧОФ приемат обаждания и за спешна помощ.³⁹

През 2014 г. шестте браншови асоциации на ЧОФ и МВР подписват Меморандум за сътрудничество.⁴⁰ От символ на организираната престъпност през 1990-те частните охранителни фирми вече са предпочитан партньор на държавата и частния сектор в борбата с нея.⁴¹ Според доклад на Центъра за изследване на демокрацията, на един полицай се падат близо петима частни охранители (към 2005

36 Босев, Росен. Въпросите около смъртта на охранител в двора на Партийния дом стават все повече. *Капитал*, 9.07.2018, https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2018/07/09/3232490_vuprosite_okolosmurтта_na_ohranitel_v_dvora_na/

37 Darik News. Частни охранителни фирми вече ще могат да пазят цели населени места. 02.08.2018, <https://dariknews.bg/novini/bylgariia/chastni-ohranitelni-firmi-veche-shte-mogat-da-paziat-celi-naselenimesta-2073062>. Важно е да отбележим, че това е законов опит за регулиране на вече заварено положение. В последните години много села „наемат“ частни охранителни фирми, за да противостоят на т.нар. „битова престъпност“.

38 Босев, Росен. Първа частна полиция. *Капитал*, 15.03.2018, https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2018/03/15/3147224_purva_chastna_policia/

39 Кръстанова, Весела. Икономика на публичната и частната сигурност. Институт за пазарна икономика, 2018, с. 24. 12.08.2018 г., http://ime.bg/var/images/ime_private_vs_public_security_paper.pdf

40 Пак там, с. 23.

41 Те биват ангажирани дори във военните външнополитически операции на държавата, напр. войната в Ирак. Център за изследване на демокрацията. Огнестрелните оръжия и частните охранителни компании в Югоизточна Европа. 20.08.2018, www.csd.bg/fileSrc.php?id=1383

г.), което поставя страната ни на първо място в света по този показател.^{42 43}

В-к *Капитал* пише, че към 2018 г. „пазарът на частната охранителна дейност е с годишен оборот между 0.5 и 1.5 млрд. лв., работната сила е между 100 и 200 хил. души, а над 2600 фирми имат лиценз да осъществяват такава дейност. За сравнение – приходите в сектора са равни на бюджета на МВР, а ангажираните в частната охрана са поне два пъти повече от полицаите и военнослужещите.“⁴⁴ Всъщност според различни източници броят на фирмите и броят на заетите е доста различен. Институтът за пазарна икономика говори за 3046 фирми, цитирайки данни на МВР.⁴⁵ Според Националния статистически институт заетите в охраната са малко под 100 хил. души,⁴⁶ а според МВР (което регулира сектора) – между 120 и 130 хил., докато синдикатът на охранителните фирми заявява, че служителите наброяват 200 хил.⁴⁷ Според други източници, ако се включат и заетите в сферата на самоохраната на фирмите, броят достига до 300 хил.⁴⁸ Това превръща сектора в един от най-масовите работодатели в България, наред с шивашкия, за който говорихме в миналата глава. Оказва се, че частната охрана на собствеността и бизнеса изисква не по-малко работна сила от самото про-

42 Новинар. Охранителите – пет пъти повече от полицаите.

13.08.2018, <http://www.online.bg/asp2/s3nArt.asp?media=45&artno=2&artdate=2005/9/15&CDLANG=BG>

43 online.bg. България е на първо място по частни охранители в света. 13.08.2018, <http://www.online.bg/asp2/s3nArt.asp?media=0&artno=3&artdate=2005/9/14&CDLANG=BG>

44 Босев, Първа частна...

45 Кръстанова, Икономика..., с. 15.

46 НСИ, Наети лица...

47 "В състояние ли сте да преброите работещите като охранители? Не можем! Според статистиката в бранша работят около 70–80 хиляди души, а в действителност цифрата е към 200 хиляди" Бучков, Петър. Обществените поръчки унищожиха заплатите в охранителния бранш. 12.08.2018, <http://legalworld.bg/10703.obshtestvenite-porychki-unishtojihazaplatite-v-ohranitelniia-bransh.html>

48 Джекова и Русев, Частният охранителен..., с. 23.

изводство. Изглежда днешната държава се е отказала да поддържа монопола си върху насилието.⁴⁹

Заслужава си да обърнем специално внимание на доклада на Весела Кръстанова, публикуван от Института за пазарна икономика (ИПИ) по темата, заради влиянието на института и като пример за „експертна“ позиция, успешно „процедила се“ в общественото мнение. Докладът безцеременно се застъпва за приватизацията на и без друго все по-малко обществената услуга охрана. ИПИ се отнасят силно позитивно към ефекта на ЧОФ в малките населени места (особено в селища с „етнически конфликти“⁵⁰), където присъствието на частни гардове предотвратявало кражби и прочие. Според документа, общественото доверие в МВР е ниско, защото националната полиция е неефективна в превенцията и разкриването на престъпления. Авторите на доклада виждат причина за това във факта, че основните разходи на МВР са за заплати и осигуровки (т.е. за друг), а само 1.5% от бюджета са капиталови разходи.⁵¹ В същото време, въпреки невъзможността да се даде точна оценка на заетите в частната охрана, всички статистики показват, че те надвишават в пъти броя на полицаите. С други думи, това е един трудоемък отрасъл, който в абсолютни стойности задминава МВР по заетост (особено ако е вярна горещитираната оценка, че около 300 хил. души работят в сектора). ИПИ не дават информация за капиталовите разходи на ЧОФ и изглежда за тях не е проблем, че в сектора са заети повече хора, отколкото в полицията. Вероятно причината за това е, че заплатите там са ужасяващо ниски. Казано другояче, за неолибералните „експерти“ високата трудова натовареност в гадени отрасли не е проблем, стига да са в частния сектор, да не се заплащат достойни възнаграждения, а единици частни собственици да прибират печалбите. Това е поредното свидетелство, че под прикритието на уж неутралното експертно знание се прокарват политики, които не прос-

⁴⁹ В класическата социологическа теория именно монополът върху насилието е определящата характеристика за модерната държава. През последните няколко десетилетия дори този сектор е подчинен на пазара – процес, който не е ограничен до България, а на места (като в САЩ) включва създаването на частни затвори, частни армии и т.н.

⁵⁰ Кръстанова, Икономика..., с. 29.

⁵¹ Кръстанова, Икономика..., с. 9.

то са идеологически оцветени, а и са в интерес на шепата хора и в ущърб на мнозинството.

Росица Джекова и Атанас Русев, изследователи от Центъра за изследване на демократията и автори на друг доклад за ЧОФ, изчисляват пазарния дял на ЧОФ на 900 милиона лева, с горна граница от 1,6 млрд. лева.⁵² Големите амплитуди в оценките на пазарната капитализация (и броя на заетите⁵³) подсказват наличието на сива икономика в сектора: платените данъци за 2013 г. са само 200 милиона лева, а общите загуби на държавата от укривани от ЧОФ данъци и осигуровки се оценява на 700 милиона лева.⁵⁴ Въпреки големия пазарен дял, завидния ръст от 7% годишно⁵⁵ и огромния брой хора, които наема, секторът се води работодател в нископлатения сегмент. Наличието на много пари някъде не означава, че те стигат автоматично до работещите. Докладът на ИПИ също показва, че средните заплати в сектора са малко по-високи от минималната, но доста под средната за страната.⁵⁶ Важно е да се отбележи не само, че крайното заплащане е толкова ниско, но че то е и с цената на дълги часове незаплатен (или направо нелегален) извънреден труд. Ситуацията е сходна с представената в миналата глава за шивашката промишленост. Ако съизмерваме нетните заплати с определените от закона максимални граници на работния ден, то заплащането на практика спада значително под иначе предписаната по закон минимална работна заплата (МРЗ).

Някои отварят скоба, че статистиката вероятно се изкривява заради практиката на плащане на част от заплатата в „плик“. Но дори да е така, това съвсем не прави ситуацията по-легална. Дори и вземайки предвид сивите плащания в сектора, заплатите далеч не са високи, а напротив, както споделиха интервюирани от нас охранители

⁵² Джекова и Русев. Частният охранителен..., с. 16.

⁵³ Според Анна Заимова, председател на Националния професионален синдикат на служителите по сигурността и охраната към КТ „Погрепа“, фирмите за охрана нестяят пари от осигуровки и заплати като вместо да наемат на трудов договор работници, ги броят за „член-кооператори“ в предприятието. Въпросните „кооператори“ са собственици на минимален процент от капитала на дружеството и получават заплата под формата на „дивиденди“. В Бучков, Общественият поръчки.

⁵⁴ Джекова и Русев. Частният охранителен..., с. 28.

⁵⁵ Кръстанова. Икономика..., с. 13.

⁵⁶ Пак там.

тели – обидно ниски. По този начин работодателите не просто нарушават законите систематично. Те директно крадат от работниците чрез незаплатеното извънредно работно време; крадат и от тяхното бъдеще, ограбвайки възможността им да се квалифицират допълнително или да се пенсионираат. Крадат и от останалите граждани, които получават пенсия сега. А при пенсионерите, които работят като охрана, пенсиите отчасти допълват ниските заплати, което донякъде обяснява и липсата на готовност да се борят за по-високи доходи. Като цяло частните охранители – особено тези, работещи за подизпълнителски компании, излизат по-евтино от полиците. Не на последно място, защото полицията не може да си позволи да пренебрегва безогледно трудовия кодекс.

Отговорност за всички тези изброени проблеми носи неолиберализацията на държавното управление. Това включва възхода на публично-частните партньорства, култивирането на пазарна конкуренция за изпълнението на държавни и обществени дейности под формата на обществени поръчки, а също така и безкритичното говорене за корупция, без ясно определение на практиката. В ерата на съкратените бюджети и мерките за строги икономии, държавните учреждения свиват щата си и прехвърлят отговорности към частния сектор. Дори ИПИ признава, че ръстът на ЧОФ във Великобритания е свързан с периода на бюджетни икономии от последните години.⁵⁷ Обществените поръчки обикновено се печелят от фирмата, предложила най-ниска цена (и в името на това вероятно нарушила най-много членове на Кодекса на труда). „Атрактивната“ цена на спечелилата търга фирма се плаща от служителите, които се оказват принудени да работят за заплатата, по-ниска и от минималната.⁵⁸ Държавните институции са най-големият потребител на охрана през обществени поръчки и това е важен фактор за задържането на възнагражденията на обидно ниски нива.⁵⁹ Другият фактор, разбира се, е стремежът към печалба на собствениците. Така мерките за строги икономии, конкуренцията в сектора и неолиберализацията на

⁵⁷ Кръстанова. Икономика..., с. 23.

⁵⁸ Бучков, Обществените поръчки... Вж. също Стоянова, Илеана. И частните охранители с недостойни доходи, 04.01.2013. 02.09.2018, <http://www.zastrahovatel.com/statia.php?mysid=4849&t=4>

⁵⁹ Джекова и Русев. Частният охранителен..., с. 20.

държавното управление се преплитат като три основни фактора, удържащи заплатите на охранителите ниски. Нашата хипотеза е, че четвърти фактор е ниското ниво на синдикализация сред служителите и оттам – атомизацията им и невъзможността им да се борят за правата си колективно. Едва 1000 работници в ЧОФ членуват в Националния професионален синдикат на служителите по сигурността.⁶⁰ Тук не включваме шестте браншови организации, които представляват и лобират за бизнеса, защото това са организации на собствениците, а не на работещите за тях.

Както споменахме, трудно е да се даде точна оценка на заетостта и броя на фирмите. Към това се добавя фактът, че МВР издава безсрочни лицензи, притежателите на които могат да станат неактивни, но все още лицензирани доставчици на охрана; че фирми с лицензи за охранители могат да извършват и друга дейност и пр.⁶¹ Към 2014 г. от 2063 лицензирани фирми 672 имат лицензи за самоохрана, тоест не възлагат охраната си на други фирми, а си наемат собствени охранители или поддържат звена за охрана.⁶² Това означава, че **огромното мнозинство компании, които използват охранителни услуги, наемат подизпълнители за целта.** Това са 75% от предприятията в България, според Световната банка.⁶³ От своя страна, държавните и общински институции са на практика принудени да наемат ЧОФ, тъй като в противен случай трябва да предприемат сложни мерки, за да получат разрешително за несвойствена за тях дейност. По министерства, агенции, болници, училища и градинки се натрапват емблемите на различни охранителни компании, за чиито услуги всички ние плащаме от нашите данъ-

⁶⁰ Джекова и Русев. Частният охранителен..., с. 33.

⁶¹ Джекова и Русев. Частният охранителен..., и Капитал, Първа частна...

⁶² Джекова и Русев, Частният охранителен..., с. 14.

⁶³ Джекова и Русев, Частният охранителен..., с. 17.

ци: при съмнително качество и възмутителни условия на работа.⁶⁴

Както пояснихме в миналата глава и във въвеждането, подизпълнителството прехвърля отговорността за труда от действителния работодател (в случая с шивачките това са големите марки) към фирми, които са му подчинени, но на тях се пада задачата да дисциплинират труда и да организират работния процес. А колкото по-надолу по веригата попадат работниците, толкова по-лоши се оказват условията им на труд. Така същото обстоятелство, което подсигурява сигурността на поръчителите (те просто сключват еднократен договор с подизпълнителя), гарантира несигурността на преките изпълнители (работещите в подизпълнителската компания). Въпросното прехвърляне на отговорност в подизпълнителските услуги в приватизирания сектор „Сигурност“ обуславя и лошите трудови условия, които откриваме и в разкази-

64 Според последните промени в ЗЧОД, бюджетни организации, а също и юридически лица, имат право да организират самоохраната си, но при строг лицензионен режим. Например, не могат да дължат пари на държавата (нищо не се споменава за дългове към работниците). Чл. 2, ал. 3 казва „(3) Частна охранителна дейност по отношение на имущество – собствено или ползвано на законно основание, може да се извършва и от: 1. търговци по ал. 2, които притежават лиценз или удостоверение за извършване на частна охранителна дейност по чл. 5, ал. 1, т. 2; 2. бюджетни организации по смисъла на Закона за публичните финанси, лечебни заведения, институции в системата на предучилищното и училищното образование, висши училища, както и стратегически обекти от значение за националната сигурност, с издаден лиценз за самоохрана по реда на този закон.“ Чл. 40 до 48 определят реда на издаване на лиценза и казват, че юридически лица и такива регистрирани по търговския закон трябва да кандидатстват. Физически лица не могат да бъдат лицензирани. Това значи, че ако например едно сдружение на етажните собственици реши да си наеме портиер, трябва да кандидатства за лицензи и да плаща държавни такси, или да си наеме вече лицензиран охранител в лицето на ЧОФ. През Април 2018, или малко след обнародването на ЗЧОД, три браншови организации пишат протестна нота заради члена, който позволява на бюджетни организации да се самоохраняват, обвинявайки държавата в „нелоялна конкуренция“, но пропускат, че всъщност законът гарантира пазар за ЧОФ заради строгия лицензионен режим, който чрез разтегливото понятие „юридически лица“ позволява само на търговци да извършват охранителна дейност, без да дава право на физически лица да бъдат лицензирани като охранители.

те на интервюираните от нас работници (ниски заплати, прекомерен извънреден труд и т.н.).

За разлика от подизпълнителството в шивашкия сектор обаче, тук фирмите не са подчинени на глобални марки.⁶⁵ Секторът е доминиран от множество местни, неголеми компании. Те имат по-голяма преговорна власт от подизпълнителите в шивашкия сектор, които са пряко подчинени на корпоративните марки. Позицията на средния бизнес в сектора е важно да бъде отчетена и предвид така хвалените от медиите, експерти и политици „малки и средни предприятия“. Дребният бизнес с нищо не гарантира по-добри условия на труд, даже обратното – много често условията, които предлага, са дори по-лоши от тези в големите компании. Това е нещо, което забелязваме и в шивашкия сектор – значима част от подизпълнителите са малки цехове с не повече от 100 работници, но условията там не се различават от условията в по-големите компании, а понякога са и по-лоши. Трудовите условия не се определят от размера на фирмата, а са, както вече многократно уточнихме, функция на други обществени процеси (като степента на работническа самоорганизация).

В частния сектор „Сигурност“ само 5 са фирмите, за които работят между 2000 и 4000 души и чийто оборот е над 20 милиона лева, а оборотът на двете най-големи фирми е 20% от общите приходи в сектора⁶⁶. Повечето фирми имат персонал до 13 души и оборот до 200 хил. лв.⁶⁷ Секторът все е още фрагментиран, но има засилваща се тенденция за консолидирането му след сливането на няколко големи компании, както посочват от Българската стопанска камара.⁶⁸

Всекидневните реалности за работещите в сектора са далеч от това да получават адекватен обществен отзвук и така да станат част от публичния дебат у нас. Медиите са изпълнени със силно погрешни представи за

65 Може би все още, защото не е немислимо, ако светът продължава да се развива в настоящата негативна посока, да има глобални марки за сигурност, отдаващи срещу рента своето лого на местни частни охранителни фирми.

66 Кръстанова. Икономика..., с. 16.

67 На базата на извадка от 340 фирми. Джекова и Русев. Частният охранителен..., с. 17.

68 Джекова и Русев, Частният охранителен..., с. 18, вж. също Кръстанова. Икономика..., с. 16.

заетите в частните охранителни фирми и характера на дейността им. Широко тиражираният писател Георги Господинов, коментирайки статистиката, заявява за охранителя, че „произходът му е двойствен – бивш полицай или бивш борец от улицата. Под черния му костюм още прозира анцуг или униформа.“⁶⁹ Господинов мобилизира образа на мутрата от 1990-те като представителен за целия сектор, наброяващ стотици хиляди. В никакъв случай обаче това не е оправдано. Един от интервюираните от нас охранители, например, е бивш преподавател с докторска титла. Друг е жена на средна възраст, която безуспешно се опитва паралелно с работата да следва. Също така, значима част от служителите в тези фирми са пенсионери (11% към 2012 г. според проучване на Българската стопанска камара⁷⁰, но предвид обема на сивия сектор е възможно да са и повече). И ако Господинов не е способен да прави разлика между собственици на фирми с трибуквени заглавия и работниците там, то ние сме длъжни. Явното улично насилие, което свързваме с началото на прехода, чувствително понамаля, но в никакъв случай не намалява скритото насилие, което тези фирми упражняват върху служителите си. В следващите раздели на тази глава обръщаме внимание на условията на труд в охранителния бизнес, разказани от работници в сектора, с които разговаряхме.

БОРБИТЕ ЗА ВРЕМЕ И НЕСИГУРНОСТТА НА ПОДСИГУРЯВАЩИТЕ СИГУРНОСТ

Тук преминаваме към анализ на интервютата, които проведохме с охранители. Основната разлика с условията в шивашкия сектор е, че тук няма работа на норма. Това води и до отсъствие на управление чрез стрес, макар и често преките ръководители също да имат лошо отношение към служителите. Най-честите оплаквания отново са свързани с принудително наложено и впоследствие незаплатено извънредно работно време, липса на договори, отговарящи на фактическите трудови условия, скриване на осигуровки и плащане под масата. От проведените

⁶⁹ Дневник. Публичният частен охранител, 2009. 02.08.2018
<http://www.online.bg/asp2/s3nArt.asp?media=73&artno=21&artdate=2005/9/15&CDLANG=BG>

⁷⁰ Джекова и Русев, Частният охранителен..., с. 23.

интервюта изглежда, че до известна степен липсва агресивната антисиндикална политика, но представените цитати показват, че има и такива тенденции. Налице е и сходство с това, че когато работниците са самоорганизирани в синдикат, законите нарушения спадат. Но подобряването на условията пак не е автоматичен ефект от синдикализирането на работниците. Даже най-малките стъпки за подобрене на ситуацията, дори за елементарното спазване на закона, изискват огромни усилия, време и безкрайни съдебни дела.

За разлика от предишната глава, тази е организирана не само около конкретни теми, а и около самите интервюта. Главата е структурирана като серия лични разкази по темите, които ни интересуват в изследването. Съответно и заглавията на разделите са взети от отговорите на респондентите. Включваме и етнографски бележки от провеждането на интервютата, както и предаваме по-плътно самите интервюта, за да може читателят да придобие по-жива представа за гледните точки на работещите в традиционно negliжирания сектор частна охрана. Разликата между главите е обусловена и от различния характер на труда и дисциплинарните режими в двата бранша (охрана и облекло), макар работещите да споделят общи трудности, като систематичното неспазване на закона от страна на работодателите.

„Аз първи че се скрием“

Частен неголям охраняем паркинг в южен квартал на столицата. Има места за 30 коли, като месечният наем на паркомъсто е около 70 лв. Мръсна паянтова конструкция, не по-голяма от 2 кв.м., приютява тримата души охранители, двама от които пенсионери. Две дръзливи улични кучета им правят компания. Преди да говорим с един от охранителите, предположихме, че маржът на печалбата на паркинга трябва да е доста нисък, ако работниците получават минимална заплата. Това би правило малко над 500 лв. месечна печалба или още една МРЗ, но за предприемача. Всъщност оказа се, че работят само за 300 лв месечно на работни смени от по 12 часа всеки ден, без почивни дни. В процеса на подготовка на това изследване, най-младият от тях напусна и отиде да работи като охранител другаде за 600 лв. Единият от пенсионерите се оплака, че той

трябва да го замести, докато намерят трети човек, което означава следващата му смяна да се удължи до 24 часа.

„Фирмата организира ли ви обучения, преди да започнете?“. Респондентът изпуктява в отговор, засмива се и махва с ръка: „А бе ти чуваш ли се...“ Никакви обучения не е осигурила фирмата, противно на изискванията на Закона за частната охранителна дейност (ЗЧОД). Няма сключени трудови договори, няма осигуровки, няма никакво допълнително заплащане за извънредно работно време. 7 дни в седмицата по 12 часа са общо 84 часа седмично, или 44 часа извънреден труд. Този труд не е просто незаплатен, той е напълно нелегален, защото нарушава законови-те изисквания за минимална почивка. Паркинзът оперира изцяло в сферата на сивата икономика. Касови бележки за платен наем на паркомясто не се издават – само квитанции написани на ръка, които не се отчитат никъде. Целият бизнес носи атмосферата на нещо временно и паянтово. Разбираме, че скоро паркинзът ще се превърне в строителна площадка.

Единственото, за което са се преборили работниците, е да получават безплатен обяд в хранителен обект наблизо, който принадлежи на същия собственик. Първоначално предприемачът е искал от служителите да заплащат за храната, но те дали отпор. Освен безплатния обяд, други „бонуси“, като например карта за градския транспорт или ваучери нямат. Нашият респондент живее наблизо и казва, че не би работил на паркинга, ако трябва да плаща за градски транспорт, защото това би погълнало целия му доход като охранител.

Когато ЧОФ наемат пенсионери, те паразитират върху социалното им положение и могат да си позволят да им плащат заплати, които не покриват дори месечните разходи за храна. Защото знаят, че работникът получава и пенсия и няма да умре от глад, както би станало, ако разчиташе само на заплатата си като охранител. Но наред с това, самите пенсии също са твърде ниски, за да могат пенсионерите да си позволят да оцеляват само с тях: затова са и принудени да работят. Популярен виц от близкото минало улавя предполагаемата същност на работната дисциплина и продуктивност в социалистическия режим: „Те се правят, че ми плащат, а аз се правя, че работя.“ Днес обаче, на този охраняем паркинг, вицът се превръща в реалност. Както казва през смях един от

респондентите там: „Те [крадците] ако гойдат да крагат тука, аз първи че се скрием. Да не мислиш, че ще рискувам за тия пари?“ Няма как да не приветстваме подобно „скатаване“!

Може да се каже, че охранителите са аналог на *изкуствения изкуствен интелект*⁷¹, обикновено асоцииран с компании като *Amazon*, които предлагат услуги за този тип аутсорсинг. Става дума за всички онези механични операции като подредба на снимки на стоки по цвят, или сортиране на касови бележки, които в момента могат да се извършват от машини (от изкуствен интелект), но е по-евтино да се вършат от хора (т.е. от симулация на изкуствен интелект), защото производителността на труда го е поевтинила (вж. и предишната глава за връзката между повишаването на производителността и обезстойността на труда). *Техният труд е толкова евтин, че не го лови и сметка*. Операциите се извършват от наети за целта работници, заместващи машини, които получават стотинки за извършена задача, а в случая с паркинга заместват камери за видеонаблюдение за гребни пари, напълно извън закона. В популярното въображение и култура често присъстват страховете, че машините ще се превърнат в неразличими от хората роботи. В действителност обаче наблюдаваме обратното – превръщането на хората в машини за извършването на елементарни дейности, т.е. *роботизиране на хората, а не хуманизиране на роботите*.

Проектът на корпорацията *Amazon* за *изкуствен изкуствен интелект* е учебнически пример, но практиката не е новост за капиталистическата икономика. В Англия през XIX век – макар тогава тя да е страната на машините, се използва физически труд за издърпване на корабите по реките, защото той се оказва по-евтин от приложението на парната машина. По сходен начин своеобразният капитал на паркинга – трудът на пенсионерите, подпомаган от вниманието на полубездомните кучета,

⁷¹ Изкуствен изкуствен интелект не е погрешно повторение, а така се нарича типа услуга, конкретното търговско име, което *Amazon* ползва, е „механичен турчин“ или *MTurk* (вж. www.mturk.com). Думата идва от псевдомашина за игра на шах от XVIII в. със същото име. В машината е скрит човек, който я задвижва, но той остава невидим за зрителите, а целта е те да бъдат заблудени, че машината е изцяло автоматизирана.

е по-евтин от техниката за видеонаблюдение и охрана като автоматични бариери и прочее. Тези примери оголват несъстоятелността на технократския оптимизъм как напредъкът на технологиите ще направи физическия труд отживелица. Всъщност се случва точно обратното: икономиката генерира т.нар. от социалния антрополог Дейвид Грейбър „скапани работни места“ (*bullshit jobs*)⁷², направени възможни от постоянния натиск върху работната заплата. Този натиск е породен и от повишената производителност, както споменахме многократно. Друг важен момент, както написахме и във въведението е, че този и подобни примери показват, че дребният и средният бизнес не бива да се идеализират, защото нерядко условията на труд, а и качествата на услугата, която предоставят, са сходни със споменатите в казуса с паркинга.

„Аз нямам нужда от пари, а от свободно време“

Интервю с Петър⁷³, охранител. 48 годишен, образование – висше (доктор по хуманитарни науки). Работи като охранител от две години. Досега е бил охранител на престижна гимназия в София, по-конкретно на паркинга на училището и основно се е занимавал с това да „гоня, нареждам и да се разправам с шофьорите“. Но сега работи в офис на рецепция и реално единственото му задължение е „да казвам добър ден и довиждане“. Тази позиция е по заместване, и без това училището е във ваканция (по време на интервюто), но той иска да остане там за постоянно, защото му позволява да учи и чете, а не е натоварено и изнервено, както при паркинга.

Работата в училището е била тежка и за никакви пари, била е свързана с много скандали и разправии, защото паркингът е малък, а всички гържат да си оставят детето с автомобил. При запълване на паркинга, той е трябвало да гони коли, да затваря улицата. Училището се намира „в тия новите изцяло незаконни квартали, без никаква инфраструктура, където продължават да строят, въпреки липсата на място“, а той живее на час и половина път в една-та посока. Три часа на ден отиват, за да стига до работа

72 Вж. Грейбър, Дейвид. Партизанска антропология. София: Фондация „Мегийна демокрация“. 2013. 20.09.2018, www.seminar-bg.eu/kontrasensus/item/402-graeber-guerilla-anthropology.html

73 Всички данни за работниците са анонимизирани.

и обратно. Естествено те са незаплатени. Има трудов договор, в който присъства формулировката минимална заплата в условията на 8 часов работен ден.

Но това е сферата на пожеланията: винаги те това-рят с повече работа. Аз естествено се скатавам, но ако искаш да изкараш някакви пари, които да ти стигнат, трябва извънредно да работиш.

Извънредната работа не се заплаща допълнително. В училището е бил всеки ден по 11 часа. Договорът „е уж за часове, но е на надница реално“ и затова се принуждава да работи повече.

„Аз по принцип не искам да работя, но ако искаш да изкарваш пари трябва да работиш повече.“ В сегашната рецепция дава 24-часови дежурства 4 дни в седмицата, а 3 дни почива. Надницата е 30 лева на ден. По време на уж платената му отпуската, му плащат по 8 лева на ден – „и съответно ти си заинтересован да не взимаш отпуската, или да вземеш, ама да работиш другаде“. Когато е работил в училището не са му плащали заплата през ваканциите, въпреки че за него те са принудителен отпуск. Намирал си е работа по други обекти, за да преживява.

Фирмата е подизпълнителска. Училището плаща (по слухове) 6000 лева на месец за сигурност на ЧОФ. Компанията е наела двама охранители, които вземат по 660 лева (ако работят пълно 22 дни и с много незаплатени извънредни часове). Разликата се прибира от собствениците. Училището има и вътрешни охранители, а ЧОФ е наета да охранява паркинга и околността, за да не бягат деца. Респондентът казва, че вътрешните (наети директно от училището) охранители вземат по 1200-300 лева. В отговор на въпрос „не е ли по-рационално и евтино училището директно да наеме охрана за 1200 лв., вместо да плащат 6000 лв. за двама души“, респондентът каза, че по закон училището е длъжно да наеме и частна охранителна фирма.

Немалко такива фирми са собственост на бивши полицаи, военни, шефове на районни полицейски управления и пр. Според респондента, голяма част от охранителите работят в подобни фирми при сходни условия. Ако взимат минимална работна заплата е късмет, ако искат малко повече – трябва да работят много повече (наг регламен-

тираното от закона нормално работно време). Но Петър не иска да работи повече, както казва – „времето ми е по-важно“, и началниците му не го карат да полага извънреден труд.

Охранителите могат да изкарат 660 лева, само ако работят повече часове: например, с неговите дежурства няма как да работи 22 дни в месеца. **С други думи, извънреден труд в тези фирми се полага, за да получават работниците договореното за нормален 8-часов работен ден, а не за допълнително заплащане!** Ситуацията, както споменахме, е сходна с тази в шивашкия сектор, макар и тук да отсъстват деспотичните механизми за дисциплиниране чрез работата на норма и управлението чрез стрес.

„Разполагат с времето ти“

Според Петър, фирмите нямат изпитателни срокове, защото винаги търсят много хора. Случва се да вземат обект за охрана, без все още да имат персонал. Наемат отчаяни хора: „пенсионери, трайно безработни, роми, турци, хора от най-ниското стъпало на обществото, хора, дето нямат к'во да ядат“ и приемат условията, без да се пазарят с шефовете. Респондентът се е опитал да преговаря за по-висока заплата, но не се е получило. Работодателят се е оправдал, че възможностите им са такива, нямат пари: „Ако искаш напусни, казват, ама жално го казват“. Не го отрязали грубо, защото постоянно имат недостиг на хора и се стараят да поддържат добри отношения. Говори с началника за заплата: „Вдигам един скандал, а той мрънка и се оправдава“.

Както в шивашкия сектор, работодателите тук също често се оплакват от това, че вместо работниците да се конкурират едни с други, собствениците трябва да се конкурират за работници. Ниското заплащане в частните охранителни фирми обаче го прави още по-малко атрактивен сектор за работещите и съответно допълнително затруднява работодателите да открият хора, които са склонни да работят при предоставяните (твърде често нелегални) условия. Това обяснява защо хора като Петър още са на работа, въпреки че си позволяват да спорят със собствениците и да си търсят правата. Собствениците на фирмите за сигурност не се страхуват чак толкова от синдикализация и не са развили агресивна антисиндикална

политика, както е в шивашкия сектор. Самоорганизирането на работниците е затруднено и от това, че в охраната работните места са разпръснати. Във фабриката, от друга страна, шивачките споделят основната част от времето си заедно и развиват близки отношения една с друга, което улеснява самоорганизирането им. Работещите в охранителните подизпълнителски компании често идват от социално маргинализиран бекграунд, накратко „хора, дето нямат к'во да ядат" и съответно не са толкова склонни към синдикална самоорганизация. Петър разказва, че има и бездомници, които работят като охранители, защото за тях е възможност да „отседнат някъде" (включително съпрузи, изгонени след семеен скандал). Има и хора с присъди, въпреки че за длъжността се изисква свидетелство за съдимост. Страхът също е сред трудностите, които Петър среща в опитите си да организира служителите във фирмата. Охранителят е правил опити да агитира хората и „да се организират, да упражнят натиск, но никакво разбиране не срещам, защото повечето или ги е страх, или са безразлични и скептични и смятат, че от това няма полза". Не се е отказал да организира колегите, въпреки, че не вижда много воля за съпротива срещу шефовете. В цялата компания са може би около 1000 души.

Сред работниците не е тайна кой колко получава. Във фирмата на Петър нямат колективни трудови договори, а индивидуални, но условията са еднакви. И това важи за целия отрасъл: „СОТ-аджиите взимат малко повече, но не много."

Относно работното време и дисциплината Петър казва, че няма регламентирани почивки, помежду си се разбират с колегата кога да излизат в почивка. Сега е сам и няма никакви почивки, но „то цялата ми работа е почивка". За тоалетна и ядене – „тоалетната ми е до мен, а яденето си го нося". През работното време учи чужд език и чете. В друг обект шефката на сградата се карала на колегите, че отишли да изпият едно кафе. Нямали право, но той ѝ цитирал закона, според който се полага почивка. Казва, че „шефовете мене ме отбягват", но като видят, че някои от колегите му са „по-скромни и им личи, че са зле и се нуждаят от тая работа и пари, и ги действат", подлагайки ги на вербален тормоз. Но шефката не се заяжда с него, защото той е по-цапнат в устата, и им дава да разберат, че познава законите. Той се опитва да помага на „работници-

те, т.е. на колегите“ като им казва какво пише в закона, „не че аз съм много грамотен юридически, но с трудово-правните отношения имам известен опит – много работи съм напуснал досега“. Обаче се получава трудно, „те самите са... някои са прекалено пропаднали, за да вдянат, примерно алкохолици или комарджии“. И с тях е много трудно да се организират. Един от колегите му откраднал пари от обекта и ги проиграл на комар, но не го уволнили, а му ги удържали от заплатата.

Работното време в училището е било от 6:30 до 19:30 ч., но той си тръгвал един час по-рано. На 24-часовите дежурства идва сутринта и си тръгва на другата. Нощният труж пак не се заплаща според изискванията от закона. В същата фирма преди време „трябваше да пазим царя и аз в последния момент отказах. После пробвах още 2-3 пъти да ме викат, но аз нямам нужда от пари, а от свободно време“ и затова се опитва да избягва извънредните часове. Събота и неделя се случва да работи, но не му се плащат като извънредни, а по норматива: 30 лв на ден. И на Коледа и Нова година е работил, и по празници, но никакви извънредни суми не са му плащали. Единствено са успели да го накарат заедно с колегата да останат 2 часа повече заради празник на училището и им платили 1.50 лева – един и петдесет! (толкова по въпроса за извънредните и отношението към законите в този сектор). Петър събира в една папка примери за нарушенията на трудовото законодателство, но не е сезирал Инспекцията по труда, защото не може да намери кой да го подкрепи сред работниците. Само един се съгласил да свидетелства, но после се отказал.

Някои работници са глобявани: ако е заспал, напил се е или друго. Важно е да се знае, че според Трудовия кодекс работодателят не може да налага глоби. Но управителите преценяват къде ще мине номера. Петър само го заплашват, но той им казва „ами, ще напусна“, и не го глобяват. Изключва си телефона, за да не го търсят. Чувал е и виждал случаи на колеги, които ги глобяват. Негов колега е взел само 50 лв заплата заради глоби и си хвърлил грехите и напуснал. Чул за друг колега, който спал с приятелката си на работното място и го изгонили.

Има 20 дни платен отпуск годишно, и си ги взема (вж. по-горе как се плаща). Може сам да си избира датите за

отпуска и предупреждава по-рано, но основно заради колегите, за да не ги натоварят с извънредни смени заради него.

През юни 2018-а е изкарал 630 лева нето: „Месецът беше пълен“. През юли е взел 8 дни отпуск, имал е по-малко извънредни дежурства и е получил само 340 лева. За август е изработил 450 лв. Това вариране на заплатата създава огромна несигурност за работещите. Поне Петър живее в собствено жилище и не плаща наем, но с подобни колебания в заплащането от месец на месец средният работник без жилищна собственост не може да е сигурен дали ще си плати наема и сметките.

Фирмата го осигурява на минимална работна заплата. Миналата година е искал служебна бележка за доходите:

...уж да подавам данъчна декларация, ама аз естествено няма да подам. И бележката нямаше нищо общо [с реалността] – 12 месеца по 460 лева и са сметнали колко данък се полага и платили. А аз бях изкарал доста повече. Самият факт, че поисках такава бележка много го притесни – „Ама за какво ти е?“

Иначе преди е подавал декларация, а сега „спрях, защото гледам да съм извън системата“.

Не получава добавки за транспорт, въпреки че пътува от много далече. Но на колега от друга фирма му дали карта за градския транспорт и бил единственият случай, за който е чул. Част от заплатата идва с ваучери за храна – 60 лева. Обаче не са бонус, а част от заработеното (поредното нарушение), „което те принуждава да пазаруваш в хипермаркета задължително за 20 лева (такава е стойността на ваучера, а ресто при него не се връща). Има „схеми“, някакви „дилъри“ от самата фирма, които изкупуват ваучерите за 40 лева. „На мен обаче ми дават вече само пари.“

Тези пари се изплащат по интересен начин. Част от заплащането си работниците получават „под масата“. Във фирмата има специфично двойно счетоводство:

Две счетоводителки на две съседни бюра. Подписваш при първата това, което по закон получаваш, а при другата се разписваш върху това, което реално получаваш и си го взимаш от нея. Това е директно, без никакво криене.

Не им дават фиш. Единствено е получавал подробни фишове, когато е преподавал в държавно училище. Не им бавят заплатите, изплащали са ги преди на ръка два пъти в месеца, сега им ги превеждат по банков път. В картата получават минималната заплата, а това над нея – на ръка. Когато получава по минималната, всичко се превежда по банков път.

На сегашния обект се записва в една книга, че е застъпил. В училището не са се записвали някъде, но „аз си ходя на време, а колегата като закъснява и аз го прикривам“.

Според него, някои работят на черно, защото от фирмата им предлагат да работят от време на време на едно място, без договор. Понякога, когато фирмата има нужда от повече работници (за охраната на голямо събитие например), също викали хора, които да работят без договори и им плащали в брой. Казва, че не би се учудил, ако секторът масово функционира на черно. Разказва за колега, претърпял тежка операция от херния, който искал да полага дежурства, докато е бил в болнични. Но шефът не е искал, защото може „да стане бял“ и се „освободил“ от него. Не е виждал хора от инспекцията по труда, откакто работи в тази фирма. Мислел е да ги сезира, но освен доказателствени материали, трябва и хора, които да го подкрепят като свидетели, а такива няма, въпреки че полага усилия да ги убеди.

Относно организацията на труда извън работното място: няма организирани празници или каквото и да било. Не им предоставят закуски или напитки (само в училището ги почерпили за един празник, „но те са [чужденци] и няма проблеми с тях, проблемите са от страна на фирмата“). С други думи, вероятно ако Петър беше сключил договор директно с училището вместо с подизпълнителската фирма, условията на труд и заплащането щяха да са чувствително по-добри.

Фирмата им е правила обучения, защото по закон трябва да притежават сертификат за охранител и да минат курс. Според Закона за частната охранителна дейност, всички охранители трябва да изкарат курс от 40 часа, който включва компетенции по оказване на първа помощ, по съдържанието на самия закон, за правата и правомощията им. Петър казва, че техният курс е продължил 30 минути: проформа лекция с бивш полицай, който им говорил „пълни глупости“ и им зазубил времето. Инструкциите гласят, че

не трябвало да спят и да пият на работното място: „явно те смятат за съвсем малоумен, за да ти говорят такива неща“. Освен като кражба на време, курсът се явява и кражба на пари: въпреки че е задължителен, им удържали 40 лева за „обучението“. Не им издали сертификати, макар при постъпване на работа този документ да се изисква. На втория месец пак им удържали пари – този път за психотест, но им взели 30 лева, без да направят теста. Еwentуално като напусне работа, щели да му дадат сертификата.

Нямат канали за комуникация с колегите и не излизат заедно след работния ден:

Комуникирам само принудително единствено с тези, с които ми се налага да работя. Това на мен лично не ми е средата, така че гледам да нямам много... но ако се навият и се събере някаква група нещо да направим сериозно срещу ръководството, ще се включа. За синдикат си мисля, но засега сондираните мнения не са много благосклонни.

Докато е бил на работа не е имало опит за контакт с работници от страна на синдикалните федерации. Във фирмата се говори, че преди години имало опит да се създаде, но „шефката ги разхвърляла“. Реакцията на шефовете обаче не е пречка за него, а това че няма ентузиазирани работници.

Портиери и охранители

Тъй като държавата е най-големият потребител на охранителни услуги, направихме и серия интервюта с охранители в държавна институция и в тази секция представяме резултатите. Преди няколко години институцията е поверила охраната си на ЧОФ, която работи с нея до настоящия момент. Дотогава цялата охрана е била от портиери (често пенсионери) на служба към самото учреждение. Този ход е бил провокиран от голям инцидент със сигурността в сградата, с който ведомствените портиери не са успели да се справят. След това институцията е била посъветвана да наеме фирма. Това става в съответствие със Закона за обществените поръчки.

Вследствие на това дейностите са разделени. Има портиери, които имат договор пряко с институцията, и охра-

на, която се изпълнява от служители на ЧОФ, наета от институцията. Портиерите отключват, заключват стаи, дават напътствия на хората, следят за вътрешния ред (т.е. част от дейностите им са охранителни). Частните охранители стоят на пропуските, проверяват документите на посетителите и могат да викат подкрепления. Случаят с тази институция е интересен, доколкото предоставя възможността да разгледаме контрастно трудовите условия на охранителите от ЧОФ, наета от институцията, и портиерите, служители на самата институция.

„Как така ще ни бавят заплатите, това е държавна работа! Частниците бавят“

Йордан, 56 г. Образование средно. Семейен, с две деца. От две години и половина работи като портиер, т.е. нает е пряко от институцията. Това му е втора работа, нея я работи през два дни, а иначе паралелно работи като счетоводител. Режимът е 2 на 2: два дни работа, два – почивка. „Няма уикенд, Коледа – както се падне.“ Отговорностите като портиер са му да проверява... пропуските? „Не“, казва, „с пропуските се занимава охранителната фирма.“ Неговите задължения са да проверява кабинети, зали, дали е затворено, да отваря за събития. „Следим за реда, да не се пуши.“ Работи на трудов безсрочен договор, предшестван от шест месеца изпитателен срок. Във ведомството има сключен колективен трудов договор – благодарение на синдикатите, и Йордан участва в него, защото му дава четири дни платен отпуск допълнително. Срещу индивидуалното му присъединяване към договора му удържат еднократно в годината 4% от месечната заплата. Не участва в синдикати. Защо? „Аз много години съм бил в частния сектор, а последните 7-8 години не се занимавам с частни истории, и почнах при сестра ми и после тука. И затова не ми трябва синдикат.“ Казва, че синдикализмът не е разпространен и сред колегите му. Но условията на труд не са толкова лоши.

Институцията-работодател бави ли заплати? „Не бавят; редовно плащат на последния работен ден на месеца. Аз съм почнал на минимална работна заплата и не мога да искам повече“, всичко се отчита, получава осигуровки и „клас прослужено време“. „Но при мен е много това, аз имам 30-годишен стаж“. Докато на колегите му от ЧОФ

им бавят заплатите – юлската ще я вземат септември, а сега не са им платили. „За юни ще вземат август, трябва-ше на 15-о число, но са им казали преди 26-и да не чакат. А те не получават клас [прослужено време].

Фирмата има пари, но се оправдават пред работниците така: институцията не е платила. Но това момче [на което му бавят заплатата] няма отношения с институцията, а с фирмата. Едва ли договорът на фирмата е за един работник да получава от институцията една минимална работна заплата. Трябва да остава и за фирмата нещо. Едва ли тя не разполага с резерв.

Подхващаме разговор за шефовете в разни отрасли, особено подизпълнителски, които се оправдават с трети лица, че им бавят парите и затова те, от своя страна, бавят заплатите. Йордан привлича примери от счетоводството и казва, че щом човек е поел ангажимент с някого, трябва да си плати, независимо, че другаде му бавят парите. Относно шивашката индустрия казва: „Ти си се цанил да шиеш копчета за 3 ст. на копче. Теб не те интересува дали тая греха ще я продадат за 1000 лв. или за 5 лв.“ Тоест, според него, работникът няма отношения с по-нататъшните звена по веригата, а само с шефа, който неправомерно му бави или намалява парите. „Аз ще скоча до тавана [да си търси правата]“, казва, ако по договор за 3 стотинки на копче му платят 2. Но ако му се плаща по договорката, според него, не би могъл да има претенции.

Работният ден е 12 часа – от 6 до 18 ч., 2 дни труд и 2 почивка. На сумарно работно време са (виж предходната глава). Ако неговите дежурства надхвърлят 152 часа в месеца, получава компенсация под формата на свободно време на по-късен етап чрез принудителен отпущ: водят се на работа един ден, но не идват. Защото ако дойдат, ще станат повече часове и трябва да се начислява извънреден труд. Йордан пак дава пример от счетоводството и казва, че при тях е стриктно, докато фирмите, с които работи като счетоводител, не искат да правят фишове. В институцията, в която работи като портierer обаче, им описват всичко много прецизно и получават фиш, когато го изискат.

Все пак трябва да отчетем, че принудителните отпуски също са нарушение, както и масовото използване на

сумарно изчисление на работното време, което е въведено уж за производствени процеси, чиято технология изисква пикове и спадове на натовареността. Охраната на сградата очевидно лесно може да се планира, ако се назначат достатъчно служители. Но дори държавната институция се възползва от сумираното работно време, мярка в Трудовия кодекс, която по съществуване (в сегашния си вид) е продукт на корпоративен лобизъм, целящ да легализира злоупотребите с работното време.

Никога не са ги карали да работят извънредно, освен един път, когато е бил нощна смяна: „Шефът каза, ако искам. Но то нощна какво е, само си дремеш. И изрично бях попитан дали ще се справя, дали ще ме натовари, искам ли и т.н.“ Иначе тези дежурства и отпуски се планират от рано, а този случай е бил изключение в неговия опит.

Отпуската си взима винаги, когато поиска. През декември месец шефът им дава празен график за отпуски, който те попълват. А ако се случи нещо извънредно като болест, лесно се покриват. Обаче не достигат служители и се усеща; понякога се налага достъпът до части от сградата да бъде ограничаван, защото няма достатъчно работници-портиери.

Дали работата е натоварена или е комфортно? Засега е добре, но има слухове, че институцията ще прекрати договора с ЧОФ. Надява се, че тогава ще назначат още портиери, защото иначе охраната ще стане невъзможна. „Трябват четири човека само за барьерите“. Отношенията между работниците са приятелски: пият си кафе заедно, много се разбират с колегите от смяната. Няма различия в заплатата, освен тези заради стажа. Всички са на минимална работна заплата. Няма норматив или съревноваване, освен личните амбиции на някакъв колега-натегач:

...което е изключително глупаво. Аз си отговарям за моето крило, той за неговото, пък той се обажда по станцията, че той щял да направи еди-какво си в другото крило. Еми щом му се търчи... Това си е негова черта от характера, не е от работата.

Няма удобства и е „мърморил“ на шефа: „Дагоха ни униформи, а нямаме стая за преобличане“. Униформите не са им по мярка и той облича свои лични грехи в сходни цветове. Няма душ и стая за хранене: разполагат с една

стаичка, „широка колкото масата и вътре сме всички сменни, включително нощната. За нас стая няма да се намери, за душ – абсурд.“ Това е в нарушение на разпореденото в гл. 10 на Наредбата за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд.

Закуски не дават, но ваучери – да, както на всички служители в институцията. „За Коледа ги взимаме след Великден“. Празненства не им организират:

Ако ти се падне да си [на работа] на Коледа, какво празненство да ти организират? Аз освен това ставам в 4:30, за да съм тук в 6. Като станеш два дни подред в 4:30 – не ти се празнува особено.

Работодателят не предоставя карта за транспорт.

„Това с охранителните фирми са едни лобистки мерки“

Красимир, 35 г., неженен, завършил право в НБУ. Има 2 години опит в бранша като охранител и във фирмата, наета от гореспоменатата институция. Работи само на този обект; има възможност да работи на други, но не му харесват, иска само тук. Също като Йордан работи 2 дни на смяна и 2 дни почива. Понякога се налага да взима извънредни смени.

В тези компании не е прието да се говори и да се дават обяснения на външни лица, независимо дали пред медиите или изследователи, без предварително съгласие на PR отдела. Това е така, понеже много от тях са на ръба на закона, в сивия сектор и вършат нередни неща.

Споменаваме му, че вече сме получили многобройни откази от негови колеги и му благодарим. Впоследствие, когато разговорът се връща на темата, той не посочва конкретни нередности, за които е научил от първа ръка в рамките на службата си. За нередностите говори единствено от общи впечатления.

Договорът му е безсрочен, след 6 месеца изпитателен срок. На работа е на минимална заплата: след данъци и осигуровки получава чисти 395 лв. Има кредит в банка и цялата му заплата отива директно там. „На практика не съм

се обръщал към „Човешки ресурси“ и „Счетоводство“, понеже всичко е точно, не е имало проблеми в това отношение.“ Като цяло заплатите се изплащат редовно, без забавяния.

Само в последните месеци нещо започнаха да бавят заплатите. С няколко дни, не съм сигурен точно с колко. Аз не разчитам на този доход, защото го взема банката. Оправдават се, че възложителят бави плащанията.

Не знам за колеги без договори или почасово. Но ние не общуваме много помежду си. Нямаме добър екип, аз не се разбирам добре с тях, поради различие на характерите. Разбирам се добре с отделни хора. Но не общуваме, не излизаме след работа, не обядваме заедно, освен с тези отделни хора.

Описва известно съперничество между портиерите и охранителите в обекта. Според него подобни съперничества са на принципа вътрешни срещу външни и са „по-скоро в шеговит регистър“. Понякога, макар и рядко, е имало и по-сериозни конфликти или неразбирателства за компетенции, при някой напрегнат случай. Разказва, че е наблюдавал сходни търкания и в други учреждения или например в хотели (между охрана и никола).

Не знам дали при нас има КТД, трябва да проверя. Не участвам в синдикат, не знам при нас да има. А и като цяло отношението ми към синдикатите е негативно! Не смятам, че могат да променят нещо.

Разказваме му накратко за самоорганизацията при шивачките и той отвърща: „Сега като казвате, виждам, че в такива случаи може да има смисъл.“

Задълженията му са да следи за спазването на вътрешния ред, да контролира достъпа до сградите (служебни карти, лични документи, пропуски и т.н.); при неспазване на вътрешния ред да поиска прекратяване на престоя и ако такова не е случи – да изведе лицето от обекта; в случай, че това се окаже невъзможно – да поиска подкрепления от колеги или да повика полицията.

ЧОФ няма достъп до камерите за видеонаблюдение; те се наблюдават от институцията. Прекият му началник е ръководител-обект (който работи на 8-часов рабо-

мен ген), а не знае какви са отношенията на съответния с администрацията на държавното учреждение.

Преди е четял редовно в библиотека, но сега няма време да чете:

По време на смяна не е желателно да се чете, понеже губя внимание какво се случва наоколо, а това се следи. А в двата дни почивка по-скоро релаксирам, гледам филми. Двете смени по 12 часа ме напрягат, цялото общуване с хора, внимаването, и трябва да се възстановя.

Нямат никакви работни помещения, стая за почивка, душ, нито в институцията, нито в офис на фирмата. Не им се дават ваучери или карти за транспорт. Не знае нито за наказания-урджъки, нито за бонуси.

Фирмата не организира никакви обучения, квалификации и т.н. По закон са задължени да минат 3-дневен курс за охранители в Академията на МВР, преди да постъпят на длъжност, което той е направил на собствени разноски. Оттогава – нищо. „Това ме учуди“, казва. Имало е инструкции за безопасност на труда. Но инспекцията по труда не е правила проверки. Фирмата не организира празненства, излети, тимбилдинги.

Прави и следното обобщение:

Това с охранителните фирми са едни лобистки мерки. По закона за ЧОФ държавните институции са задължени да наемат частна охрана, не може ведомствена. И сега така е навсякъде: университети, агенции, министерства, училища.

„Работата върви за сметка на учението“

Жена, видима възраст около 40 години, служител на ЧОФ в същата институция и паралелно с това студентка. Първоначално казва: „Нашата професия е свързана с конфиденциалност, затова не мога да участвам“. Все пак се споделя ценни за нас неща, а разказът ѝ говори сам за себе си:

Работата върви за сметка на учението засега, за съжаление. Болна тема. Ще направя всичко, което е по силите ми, за да се справя. Мислех да запиша втори курс, но не знам дали ще ми бъде възможно. Колега-студент

е напуснал, доколкото разбрах. Няма гаранции, че ако започна нова работа, графикът ми няма да е пак така ангажиращ. Никои работодател не обича студенти, а няма държавни преференции за тях в България... Да, добре е един студент да намери подходяща работа, но във всички браншове в България работодателите не желаят да се съобразяват с тях. Нямаме право да се сдружаваме в нашия бранш, доколкото знаем. Не можем да преговаряме. А нямам и време да ходя на интервюта. Каниха ме в Белгия на конференция на тема работещите бедни, но шефът не ме пусна. А в нашата специалност няма вариант за задочно обучение. Много я харесвам и уча с голямо желание. Ако шефът ми ме оставяше да работя по график 2 на 2, нямаше да имам проблеми с времето за подготовка... Той ми дава толкова извънредни, че освен да спя, да стана и да отида на работа, нямам време за нищо – нито лекции, нито библиотека – нищо.

Както виждаме, в бранша, който обичайно свързваме с мъжки труд, работят и жени. По-году ще се срещнем с още един респондент-жена с характерен опит в охранителната дейност. Също така, както показват няколко от интервюта, охранителите нерядко са хора с определени интелектуални и образователни амбиции, които обаче нямат възможност да последват заради тежкия и понякога почти принудителен характер на работата си.

„Пълна мизерия! Това е съвременно робство!“

Не само отговорите, но и отказите за интервю са симптоматични за условията на труд в сектора. Всички попитани портieri (назначени директно от институцията) веднага се съгласяват да говорят. Но повечето от опитите ни да говорим с охранители от ЧОФ удрят на камък. Например, млад мъж на видима възраст около 30 г. отклонява поканата за интервю по следния начин: „Не съм упълномощен да давам интервюта, нямам това право. Така сме се разбрали. А и не е редно. Няма как да ви дам интервю или информация.“ Мъж на видима възраст около 70 г. казва:

Не може. Какво да ви кажа за условията на труд, много са добри! Няма да ви дам интервю. Тук навсякъде има

камери и ще стане лошо. Няма да ви дам интервю, нали ви казах?! Не става.

Споменавайки за тези откази пред респондент-портнер, той се учудва: „Те пък какво толкова се пазят...“ Но страхът подсказва за наличието на своего рода деспотизъм в частния сектор, за разлика от ситуацията с работещите пряко за държавната институция, където видимо има несравнимо по-висока свобода на изразяване. Последните също получават мизерни заплати, но се чувстват по-необезпокоявани да говорят. Изглежда, че служителите в ЧОФ резонно изпитват страх да говорят за своята работа – толкова повече, че нарушенията на трудовото законодателство са нещо като публична тайна. А както виждаме, работодателят им внушава, че имат задължението да пазят пълна конфиденциалност – както и че естеството на работата им ги лишава от правото да се самоорганизират.

Когато разбира, че пишем за условията на труд, един явно склонен да говори служител на ЧОФ директно казва: „Пълна мизерия! Това е съвременно робство! Съвременно робство за пенсионери, които все още лаят.“ Когато накрая благодарим и споменаваме, че негови колеги-охранители отказват да дадат интервю, той заявява: „Ми много ясно! Ти ако кажеш това, което съм казал, че съм го казал аз, аз съм пътник! Умната!“ Ако се върнем на разказа на Петър за колегата, който открадна пари и му ги удържали от следващите заплати, излиза, че ако откраднеш пари, те държат на работа. Ако говориш – те уволняват. По думите му в договора му има клауза, която му забранява да споделя публично за условията на работното място. И друг служител в частната фирма определя работата си като „модерно робство“:

Аз съм човек-работник. Но това е гавра, жива гавра, модерно робство, бавят ни заплати, да идваме извънредно... При положение, че минималната е вече 500, аз съм получавал и по 300... И знаеш ли какво е по 12 часа? Не е тежък физически труд, ама са си 12 часа... А те карат и допълнително да идваш, като се прибера и са ми отекли краката. Ти трябва да се храниш и навън, та къде ще ти излезе сметката – колко пари трябва да изкарваш? Онзи ден си купих сандвич, 3 лева, а той – развален.

„Проблем са и обществените поръчки“

Пенсионер, мъж, 67 г., със съпруга, двама сина и внуци. Работил втора категория труд в аварийна служба, с 37 г. стаж, пенсионира се по-рано заради категорията, оттогава (десетина години) е в ЧОФ, който сега има договор със същата държавна институция. Има опит и в друга частна фирма. И той е на безсрочен трудов договор с МРЗ (395 лв. чисто), като всичко се изплаща на светло в банка, няма пари под масата, всякакви осигуровки се отчисляват.

Но от февруари 2018-а, горе-долу откакто е на този обект (въпросното държавно учреждение), бавят заплатите 2-3 месеца редовно. „На 27 юли получихме заплатите за май. В края на август чакаме заплатите за юли.“ Възкликваме: „Два месеца!“ Той: „Не са два – смятай! Май, юни, юли – три! Това е защото от [държавната институция] не си плаща задълженията към фирмата. Дължат 200-300 хиляди.“ Не успя да каже откъде знае това. „Те дължат много пари на различни фирми. Разбира се, не ние [работниците-охранители] сме виновни за това. Но ние го отнасяме, ние сме потърпевшите.“

Обаче не обвинява фирмата. Разказва за предишните два обекта, в които е работил пак за нея – централен офис и завод на производител на храни, както и частна болница. По време на работата там заплатите са идвали навреме:

Фирмата за храни я държеше един много сериозен човек. Имахме организиран обеден бюфет, салати, сандвичи. Това е било според договорката между двете фирми.

В болницата също е било добре. „Погледни, тук реално нямаме работно място! Едни столове.“ Бил е охрана на НДК по време на атендата срещу Ахмед Доган. Имало много добра организация: НСО съвместно с две частни фирми. Работил е и в двете фирми.

Друго нещо, което не се спазва във всички случаи във фирмата, сега е заплащането на извънредния труд като извънреден, вкл. заплащането за работа на националните празници. Не се начислява и класът за прослужено време. Сравнително често му се налага да взема извънредни смени, иначе като цяло работи 2 на 2. Извънредните смени, според него, се налагат понеже често необходимите за

работата служители са по-малко. „Сега единият ми син се е върнал от Германия с внуците, но няма много кога да се видим. Днес и утре съм на смяна, а те после отиват на почивка.“ Друг проблем е отпускът – не винаги може да се вземе целият или когато поискаш. „Ти им искаш 20 дни отпуск, те ти дават 10. Предпочитат да ти го платят, отколкото да те пуснат.“

Има ли синдикати? „Чувал съм, че има един синдикат, ама, за да се включиш, фирмата трябва да ти го позволи.“ Впоследствие се разбира, че фирмата не одобрява подобни неща. „А вие пробвали ли сте нещо да се организирате, например да протестирате, че ви бавят заплатите? Ако спрете работа...“ „Бе как ще спрем работа? Това значи обектът да затвори, а после пак ние ще сме потърпевшите.“

Съдейки от неговия опит, други фирми вършат по-големи нередности:

Има фирми, които не сключват договори. Ей тия по паркингите взимат пенсионери, плащат им по 200-300 лв. на ръка за месец и айде! В [миналата фирма] пък искаха да направиш 200 часа, за да ти платят цяла заплата за месец“ (т.е. над 30 часа изцяло незаплатен извънреден труд).

А както видяхме, нашите интервюта, проведени по паркинги, потвърдиха неговите наблюдения. Охранителят добавя: „Има нов закон. Добре е да го прочетете и да видигте, че много от нещата не се спазват“.

Смените се записват в тетрадка. Инспекции по труда се правят, но само документално, на хартия: никои не идва да види как реално работят. Бонуси, ваучери, улеснения за транспорт – нямат. Обучения – също. Предполага, че може да имат опреснителни курсове от време на време, ако на някой работата му куца. Случва се обаче при неспазване на служебните задължения да ти вземат дневната надница. А подобна практика също противоречи на закона.

Работниците не са самоорганизирани: както споменахме, на практика нямат синдикат, но служителят счита, че са добър колектив. „Ние се подкрепяме и си помагаме, отменяме се. То, ако ние не си помагаме, няма кой!“ Хвали настоящия началник на обекта. „Той се грижи да сплотява колектива и е човек на място. Предишният беше някакъв мухльо, който създаваше раздори и само командваше.“ Лип-

сата на синдикални организации в подизпълнителските фирми създава корпоративистки нагласи към ръководителите („сплотяват колектива“).

Няма твърде високо мнение за взаимодействието с портиерите, има някакви търкания. „Това е дублиране на функции. Има ли смисъл две фирми, външна и вътрешна, да извършват една и съща дейност? Така [институцията] плаща 2 пъти за едно и също.“ Но сякаш е на мнението, че по-скоро другите, вътрешните служители, са излишни. Обаче прави и следното наблюдение: „Проблем са и обществените поръчки. Печели ги, които даде най-ниска оферта. И после това се отразява на заплащането“.

Има слухове, както споделят и други респонденти, че договарят между институцията и фирмата ще бъде прекратен. „И после не знам какво ще прави [държавното учреждение], кой ще се навие да работи с [държавното учреждение]“. Радва се, че ще иде на друго място. Питаме го дали ще си търси друга работа или друга фирма и той казва: „Няма смисъл, няма да знам как е. Тук съм работил дълго време; аз ги знам и те ме знаят.“

„Законите ни принуждават да наемем частна фирма.“

Разговаряхме и с началника на сградата, в която работят нашите респонденти. Попитахме го дали при лошите условия на труд и неизплатени надници на трудещите се в ЧОФ, в контраст с тези на портиерите, не е по-етично учреждението да наеме служители като собствена, вътрешна охрана:

Законите ни принуждават да наемем частна фирма. Има и друг вариант, но той е да се регистрираме по Закона за частната охранителна дейност. Това са едни процедури, кандидатствания, застраховки... А изобщо не е свойствена дейност за нас. И затова всички държавни институции, агенции и пр. наемат частни фирми. И после идва Законът за обществените поръчки. Най-ниската оферта печели. След това им предлагат минимални заплати и лоши работни условия. Имат договор за определена сума на човек, плащат им МРЗ и останалото прибират.

Според първия ни респондент от въпросното учреждение – портиерът Йордан, сегашната ситуация ни не е удовлетворителна и по друга причина. По негова оценка, ЧОФ не предоставя не само достатъчно на брой, но и достатъчно квалифицирани охранители. Според него, те не биха се справили при сериозен инцидент със сигурността. А именно подобен инцидент е бил повод фирмата да бъде наета. Единственото по-добро в това отношение сега е, че охранителите могат да повикат подкрепление от патрулен екип на фирмата.

„Напоследък леви много няма, повечето са десни. А всички тези проблеми са заради гясна политика“

Горното изказване е на 57-годишна жена, работеща като портиер в същата институция, т.е. наета е директно, а не през ЧОФ. Има средно образование, омъжена, с 3 деца. Работи на тази длъжност вече трета година. Преди е работила в учреждението като чистачка, но след операция е трудоустроена като портиерка.⁷⁴ Няма други трудоустроени колеги. Тя цитира закона и казва, че във всяко предприятие или учреждение с над 50 човека трябва 10% от местата да са за трудоустроени хора. Задълженията ѝ сега изключват нощни смени заради заболяването.

Иначе, също както колегите си портиери и охранители работи на 12-часови смени, а на всеки два дни почива. През зимата не почива сняг. Тези изключения не се отразяват на заплащането ѝ. Всичко е изрядно сега, макар че след като е била трудоустроена още на третия месец са потърсили начин да ѝ прекратят договора без основание. Имала безсрочен договор, но при прехвърлянето от чистаческата на портиерската позиция ѝ направили нов договор, само че временен – за 6 месеца, „което е неправилно и нямат право“. Такъв договор вече могат да прекратят, когато пожелаят, и на третия месец издали заповед за прекратяване. Дъщеря ѝ, която е синдикалист, спасила положението: „Директорът скъса заповедта“. По нейна преценка, ако не е била тази намеса на дъщеря ѝ, тя е щяла да бъде уволнена. Но с това трудностите не приключват: дирек-

74 Ако работник на щат се разболе или пострада и здравното му състояние вече не му позволява да върши същата работа по същия начин, работодателят е длъжен да пригоди за него подходящо работно място с нова трудова характеристика.

торът се сменя и в промеждутъка се пуска втора заповед за прекратяване на трудовия договор, подписана от заместник-директора. „Връчиха ми заповедта, но аз отказах да я подпиша.“ Година и половина не е била на работа и е водила съдебни дела. Печели първото, но работодателят ѝ обжалва без нови доказателства, без основание. И пропуска да плати държавната такса (от 10 лева), само за да се забави процесът. Така делото се точи година и половина, въпреки че е заведено по бързата процедура, което означава стандартна продължителност от 6 месеца. Заради това жената взема обезщетение за 6 месеца, в които е била незаконно уволнена, въпреки че делото отнема три пъти повече време. „Аз разговарях с директора за по-нататъшното обезщетение и той каза, че няма законово основание да плати, защото съдът е постановил само за 6 месеца.“ Ето проблем с правосъдната ни практика, който по своя характер остава извън ползрението на някои защитници на върховенството на закона.

Защо са се опитали да се отърват от нея? Един от ръководителите, с които разговаряла дъщеря ѝ, казал:

На нас не ни трябват стари и болни хора, а млади хора, които да работят. И при положение, че [държавното учреждение] няма пари, не можем да издържаме болни хора; предпочитаме да наемаме учащи, които да работят едва ли не за без пари.

Скоро се очаква, както споменахме, същото учреждение да прекрати договора с ЧОФ. Портиерката се чуди как вътрешният персонал ще поеме и функциите по охраната, защото се говори, че няма да се наемат нови портиери. И досега има недостиг заради голямо текучество на кадри в ЧОФ, понеже им бавят заплатите с месеци. Останалите във фирмата дават допълнителен труд, който вместо на 150% се плаща на 50%. „Те и минимална заплата не взимат.“ С други думи, и сега портиерите са свръхнатоварени, заради текучеството и липсата на персонал в ЧОФ.

След като печели делото, някои проблеми продължават. Поискала нова длъжностна характеристика заради трудоустрояването, за да не бъде на обща, но ръководството ѝ отказало. Останала на старата, обща характеристика. Един ден завалиял сняг, тя не могла да отвори вратата.

Казала на колегите си, но те ѝ посочили лопата и ѝ нареждали да изчисти:

Колегите не са лоши, те просто не са уведомени как трябва да се процедурира. И аз не исках да влизам в пререкания с тях и да им нареждам да чистят, защото коя съм аз, това трябва да го направят шефовете. И взех лопатата и направих една пъртина по стълбите, колкото да мине един човек. И нищо друго не е почистено, а идват инвалиди. Идва момчето-инвалид и буца момиче на инвалидна количка, която трябва да мине по рампата. Тя обаче е засипана със сняг. И той взема лопатата и почва да чисти рампата. И една млада дама от директорския кабинет почна да се кара на охраната: „Как може толкова нещо, хората сами да си чистят снега!“ И той се снишава и казва „Аз мислех да се обадя на моя шеф, да питам дали да почистя“. Дамата от директорския кабинет казва: „Няма за какво да се обаждаш на твоя шеф, аз ще се обадя на моя, на директора“. А аз си викам „Така ли, чакай преди ти да се обадиш на твоя шеф, аз да му се обадя“. Имах точно за същия ден уговорка да отида при него да разговаряме за това обезщетение, което не го получих. Отивам, разговаряме за обезщетението и му казах „В едно от заявленията трябваше да ми се направи нова трудова характеристика. И ето го резултатът от това, че не се направи. В момента е засипано със сняг. Аз колкото сили имах, направих една пъртина. Но идват инвалиди и си чистят сами. Ако имах тази характеристика и колегите бяха уведомени, те щяха да го направят. Но трудова характеристика няма, колегите не са уведомени, инвалидите идват да си чистят“.

След този инцидент портиерката успява да получи трудовата характеристика, а директорът се обажда и колегите се „разхвърчаха да чистят снега“. Обаче остават с впечатлението, че са измамени и „това е неприятно, когато работим рамо до рамо да знам, че този го мен ме лъже.“ Все пак отношенията им с колегите остават нормални, не са застанали срещу нея.

Имат ли синдикат? Имат: КТ Погкрена. Синдикатът развива активна дейност, според нея. Има и КТД, който тя е подписала. През синдиката минало цялото това нещо с

обезщетението и характеристиката. Получава си заплатата навреме. Отпуските трябва да се планират и да бъдат съобразени с колегите. При нея може да се получи специфичен проблем, защото е решила да учи висше образование, приета е, пуснала е молба до директора за отпуск и е възможно да ѝ направят проблем:

Човек има право и както се казва, да учи през целия живот и аз се включих в това учене през целия живот, но законът казва – ако работодателят разреши. И най-вероятно работодателят няма да разреши.

За организацията на труда извън работно време пог формата на обучения, празненства и др., казва, че нямат нищо подобно. В старото крило на институцията, където е работила, са имали, но сега не. Дали им униформи, но както сподели и Йордан – не по мярка. „Трябва да си дам цялата заплата, за да го пригодя. Питах шефа защо не ми даде пари, за да си купя аз. Не можело, защото е по обществена поръчка.“ И тя отказала да я носи. Шефът ѝ казал да си облича нещо подобно, „нещо в синьо“. И понеже нямат стаичка за преобличане, той ѝ казал да се преоблича в тоалетната. „Е как да стане това нещо?“. Понеже се води работно облекло, няма право да го носи по улиците, не може да си го облече вкъщи и да дойде така на работа. „Нямаш помещение, където да се преоблечеш, трябва да влезеш в някоя зала или в тоалетната.“ Както подчертахме, това е в нарушение на нормативната уредба за условията на труд.

Всяка смяна си има началник и той управлява ежедневния труд:

Ние сме на график, на всички празници се паднах на работа, на Коледа, Нова година и Великден. Но пък това се плаща. Извънредният труд се плаща на 150%, а празничния – на 200%. Заплащането е наред, докато при ЧОФ не е така.

ЗА НЕГАТИВНИТЕ ЕФЕКТИ ОТ РАБОТАТА ЗА ПОД-ИЗПЪЛНИТЕЛ

Примерът с интервюираните портиери и охранители в тази държавна институция показва, че неспазването на правата на работещите в подизпълнителската охранителна кампания е значително по-високо от това на назначените пряко от институцията. Заплащането в частната фирма се бави, а държавното учреждение го изплаща редовно. Заплатите на работещите за подизпълнителите са по-ниски – минимални (395 лева чисто) или под минималните, когато се налага да работят незаплатен извънреден труд за същите пари. За работещите директно за държавната институция нетните доходи са малко над минималните, защото се спазва клас прослужено време и (в общия случай) не се налага да работят (незаплатен) извънреден труд. Работниците в частната фирма се страхуват да говорят с изследователите и нямат синдикат. Свободата на словото и на сдружаването на заетите директно от самата институция са значително по-високи. Излиза, че традиционно схващани като отделен набор права и свободи – на словото и социалните права, са неразривно свързани, като второто се явява условие за възможност на първото. Отново подчертаваме: ЧОФ даже успява да внуши на служителите си, че нямат право да се синдикализират и да говорят за условията на работното им място. Наетите директно от държавната институция имат не само синдикат, а и колективен трудов договор, който им осигурява придобивки като допълнителен платен годишен отпуск. В контраст, на някои от трудещите се в частната фирма се налага принудително да вземат извънредни смени до изнеможване, като извънредният труд не се заплаща, а понякога дори взимат под МРЗ, при това под масата, което ще ги оцети, когато настъпи време да излязат в пенсия.

Макар и щатната работа пряко за учреждението да предлага малко по-добри условия, държавната работа не гарантира отсъствието на злоупотреби, включително и квазилегализирани злоупотреби, както е в случая с принудителните отпуски и възползването от лобистката мярка в Трудовия кодекс за сумираното изчисляване на работното време. И в двата случая липсва адекватно работно място (като помещения за почивка, съблекални и душове). Държавата също се подчинява на пазарно-финансовата

логика за съкращаване на разходите и „оптимизация“ на разходите за труд – „няма пари, ние не можем да издържаме болни хора“. Хроничното недофинансиране, породено от регресивната данъчна и антисоциална правителствена политика, са основен фактор. Но проблем е също така, когато и у администраторите на обществени институции започнат да се процеждат пазарни нагласи и управленски логики за максимално намаляване на разходите за труд, без оглед на условията. В този случай администрацията е готова да уволни хора с увреждания. И това, което спасява ситуацията, е активната намеса на синдикатите. Синдикалната самоорганизация на работниците им вдъхва увереност и сила, че могат да спечелят дело срещу работодателя си, защото вече не са сами.

Премахването на принудите на държавните институции да ползват подизпълнителски услуги за охрана няма да реши автоматично проблемите, но такава стъпка ще доведе до значителен прогрес в условията на труд сред голяма част от заетите в него. Тя би улеснила и свободата на сдружаване в сектора – единствената устойчива гаранция за спазването на правата на работещите. Същевременно е (относително) лесна реформа, защото браншът не е доминиран от транснационални компании и следователно може да се направи на национално ниво.

Глава 4.

Невъзможната синдикализация

КОНТЕКСТ: АУТСОРСИНГ И ИЗНЕСЕНИ УСЛУГИ

Всеизвестно е, че „преходът“ започва с обещанието за „завръщане към Европа“. В името „Европа“ се проектираха всевъзможни неща: от висок стандарт на живот до правова държава, социална справедливост, демокрация, човешки права и др. За мнозинството българи тези надежди са забравени. „Европа“ от проект за бъдещето на България се е превърнала в място, към което българските граждани се опитват (или поне се надяват) да избягат от страната си, макар и проблемите, свързани с разпада на социалната държава, вече да застигат и Западна Европа. Проведените икономически реформи в България след 1989 г. обещават, че ще са болезнен, но краткосрочен период на преход към западното благополучие. На практика обаче днес наблюдаваме по-скоро преход на западните общества към източните. Политиците, които познаваме от 1990-те (мерките за строги икономии, съкращаването на социални разходи, натискът върху заплащането, отнемането на работнически права) през последните 10 години заляха и Западна Европа. В някои случаи това се прави от традиционно консервативни политици като френския президент Никола Саркози, а понякога и под предлога за алтернативност и разчупеност, както е в случая с антисоциалните мерки на настоящия президент Еманюел Макрон. Дори в Западна Европа социалната държава да не е разградена в същата степен, в която е тук, посоката на развитие е далеч от прогресивна.

Днес един от малкото сектори, които все още внушават „европейски стандарт“ в България, е този на информационните технологиите и комуникациите (ИТК). Според НСИ дейностите от групата „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“ са с най-високо заплащане, като средното възнаграждение за 2018 г. варира между 2500 лв и 2700 лв. месечно.⁷⁵

⁷⁵ НСИ. Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение през 2018 година. 15.08.2018, <http://www.nsi.bg/bg/content/3928/%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE>

Разбира се, тези осреднени данни не отразяват големите неравенства между заетите в сектора, но сравнително високомоте заплащане е причината политиките и тиражираните от медиите „експерти“ да обръщат толкова внимание на въпросните отрасли.

В тази глава фокусът не е върху целия телекомуникационен сектор, а върху изнасянето на услугите по поддръжката и връзката с клиенти в кол-центрове. Проведените интервюта са с работещи в кол-центрове на агенции за пазарни проучвания, както и кол-центрове, които се занимават с техническа поддръжка и връзка с крайните клиенти. За разлика от предишните части, има включени две интервюта с представители на мениджмънта. Използвани са и етнографски наблюдения на хора от КОИ със стаж в кол-центрове. Възползваме се и от изследване на Цветелина Христова.

Аутсорсингът на информационни технологии и комуникации е залегнал и в редица европейски директиви, насърчаващи „икономика на знанието“, а постоянното измерване на нивата на „дигиталните умения“ цели да преориентира все повече от работещите към сферата – още от детската градина. Иронично е, както отбелязва Цветелина Христова в свое изследване на кол-центровете, публикувано от КОИ, че хората заети в сектора с „европейско“ и „глобално самочувствие“ работят в пряка конкуренция със страни от Азия, благодарение на ниските заплати в международен план.⁷⁶ Индия и Филипините, със своите по над 1 милион служители в сектора, са най-голямата аутсорсинг дестинация в света в тази област. Индия владее 10% от пазара, на стойност 140 млрд. долара.⁷⁷ Страната обаче е заплашена от друг гигант в сектора: Източна Европа, чиито конкурентни предимства са по-близката до Европа часова зона и евтината работна ръка. Страната ни е на

⁷⁶ Hristova, Tsvetelina. *Outsourcing Destination Bulgaria: New Patterns of Labour Migration and the Rise of Call Centres in Bulgaria*. – В: *Situating Migration in Transition: Temporal, Structural, and Conceptual Transformations of Migrations. Sketches from Bulgaria*, 2014, с. 71-98. 20.09.2018, http://novilevi.org/media/Situating-Migration_Online-Edition.pdf

⁷⁷ Стойчева, Мина. Държавата с най-много кол центрове и България имат един общ проблем. [money.bg](https://money.bg/economics/darzhavata-s-nay-mnogo-kol-tsentrove-i-balgariya-imat-edin-obsht-problem.html). 12.08.2018, <https://money.bg/economics/darzhavata-s-nay-mnogo-kol-tsentrove-i-balgariya-imat-edin-obsht-problem.html>

дванадесето място в глобална класация, в която господстват основно азиатски и източноевропейски държави.⁷⁸

Ако можем да обобщим тенденцията, края на Студената война означава не толкова интегрирането на Втория свят (социалистическия блок) в Първия, а в Третия.⁷⁹ Това се потвърждава и от значимостта на подизпълнителския шивашки сектор у нас, разгледан по-рано в настоящото изследване. И двата сектора онагледяват структурата на българската икономика, която, макар и да е част от ЕС, е в пряка конкуренция със страните от Южна Азия.

Според Българската аутсорсинг асоциация, 55 хиляди са заетите в аутсорсинга на информационни технологии и клиентско обслужване, работещи в 389 компании, от които 208 са кол-центрове (основно в София)⁸⁰. Кол-център (или център за обаждания) е фирма, която се занимава с дистанционно обслужване на клиенти, обикновено по телефона или имейл/чат. Повечето кол-центрове са подизпълнителски звена, тоест те посрещат обажданията и са отговорни за поддръжката на продуктите или услугите, предоставяни от други фирми. Броят на кол-центрове в страната бележи огромен ръст спрямо 1999 г., когато аутсорсингът на тези услуги започва в България с компания, чиито десетина служители предоставят услуги на Ройтерс.⁸¹ Ако съпоставим заетите в цялото национално стопанство в България, е видно, че броят служители в целия ИТК сектор е скромнен (а в кол-центрове са още по-малко). Само в шивашката промишленост официално са над 100 хиляди (много повече, ако включим и сивия сектор),

⁷⁸ Стойчева, Мина. Източна Европа и България в борба с Индия за един от най-бързо развиващите се сектори money.bg. 12.08.2018, <https://money.bg/economics/iztochna-evropa-i-balgariya-v-borba-s-indiya-za-edin-ot-nay-barzo-razvivashite-se-sektori.html>

⁷⁹ Колкото и да се опитват компаниите да секретират гискурп за „Европа“, например чрез названия като Кол Пойнт Ню Юръп, което е директна препратка към геополитическите размествания настъпили с войната в Ирак 2003, когато Джордж Буш нарече източноевропейските си партньори в криминалната инвазия на Ирак „Нова Европа“.

⁸⁰ money.bg. Над 48 000 души в аутсорсинг сектора у нас получават средна заплата от 2400 лева. 12.08.2018, <https://money.bg/economics/nad-48-000-dushi-v-autsorsing-sektora-u-nas-poluchavat-sredna-zaplata-ot-2400-leva.html>

⁸¹ Hristova, Outsourcing destination..., с. 78.

а при охранителите са между 100 и 200 хил (300 хил. според някоя оценка).⁸² Делът от БВП на сектора е едва 3,5%.⁸³

Сходно на останалите подизпълнителски сектори, често работата по комуникацията с клиентите на големи световни корпорации не носи значима добавена стойност за националната икономика. Всъщност това е и причината този отрасъл, както шивашкия, да се изнася към страни като България. Подизпълнителите също се явяват подчинени на своите поръчители, наред с цялата несигурност от т.нар. работа „на проекти“ за работниците, до която този процес води.

Въпреки скромните си размери и тежест за българската икономика като дял заети и дял от БВП, отрасълът се радва на диспропорционално позитивен медиен и обществен отзвук. Вероятно това е така, защото се припознава като най-близък до клишето „глобалната икономика на XXI век“. Секторът има и добра репутация, защото заплащането е високо за българските стандарти, което пък привлича работна ръка от чужбина и дори от Западна Европа, увивайки отрасъла в атрактивен глобален целофан. За това допринася и факта, че кол-центровете са смятани за част от информационния сектор, описван от популярния в бизнес пресата жаргон – „Cloud“, „Analytics“, „Social media“, „Mobility“, „Self-learning automation“, „Big Data“, „Internet of things“. Въпреки че на практика естеството на труда в кол-центровете, а и в много програмистки компании е далеч от технологично сложен (например поддръжка на връзката с клиенти с онлайн казина). От интервютата, в които непрекъснато се прокрадват думи от английски, става ясно, че този език е „майчин“ за сектора.

Дори и с неособена тежест в националната икономика, аутсорсингът на информационните технологии и комуникациите (ИТК) се радва на одобрение и активна подкрепа от страна на водещи политици: президенти, кметове и

⁸² НСИ. Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности през 2017 година. 12.08.2018, <http://www.nsi.bg/bg/content/992/%D0%BD%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0>

⁸³ Bloomberg.tv. Аутсорсинг индустрията в България очаква отбелязаният досега ръст да продължи. 12.08.2018, <https://www.investor.bg/ikonomika-i-politika/332/a/autsorsing-industriata-v-bylgariia-ochakva-otbeliazaniat-dosega-ryst-da-prodylji-262108/>

министри.⁸⁴ Висши държавни чиновници са редовни посетители на аутсорсинг бизнес конференции, а кметът на София Йорданка Фандъкова наскоро се изказа положително за задълбочаващите се връзки на сектора с образованието. Символният престиж и одобрение от най-високи нива имат и съвсем материални измерения – държавни и общински субсидии и подкрепа. Да напомним, че Великотърновският университет приспособи свое помещение за кол-център, като едновременно с това достави и евтина работна ръка в лицето на студенти, следващи чуждоезични филологии. Същевременно учебното заведение активно приготвя програми от филологиите, за да отговарят на нуждите на бизнеса.⁸⁵ Разбира се, подобни тенденции има и в шивашкия сектор. Има случаи, в които читалища на селски общини се предоставят за ползване срещу символичен наем на частни шивашки цехове.

Университетите – поне все още – не са традиционно вместилище на кол-центровете. Повечето от тях са разположени в бизнес и търговски центрове, като наред с друго култивират силна култура на потреблението сред заетите в сектора.⁸⁶ Потопянето в пространства на (псевдо)люксово потребление спомага за формирането на „елитно“ съзнание (в никакъв случай на работници⁸⁷), което притъпява донякъде чувствителността за несигурните и експлоататорските им условия на работа. Нивото на синдикализация е практически нулево. Заплатите са

84 Според президента Росен Плевнелиев (2011-2016), „Промените в аутсорсинг индустрията са следствие от променящата се геополитическа обстановка. Тази индустрия се глобализира и води след себе си нов вид иновации. Термини като дигитална революция, киберсигурност и биг дейта вече са част от речника ни. Няма друга индустрия в България, която да може да се похвали с такива темпове на развитие.“ Кметът на София Йорданка Фандъкова го допълва: „Към момента София е сред петте най-добри града за стартиране на IT бизнес в света и това се дължи на младите, образовани и предприемчиви хора, които са най-големият капитал на столицата“ и се изказва одобрително за силните връзки на сектора с образованието. В money.bg. Аутсосингът ще създаде...

85 Hristova, Outsourcing destination..., с. 80.

86 Hristova, Outsourcing destination..., с. 84.

87 Липсват ясни демаркационни линии между мениджъри и работници на нивото на разпространените представи за себе си на работещите в тези сектори (за разлика от охранителите и шивачките).

сравнително високи, но не защото работниците оказват колективен натиск, а защото секторът се характеризира с постоянно текучество, възможно заради практиката на „браконьерство“, при която шефове и отделите Човешки ресурси привличат квалифицирани кадри от други фирми, предлагайки им по-високи заплати.⁸⁸ Последното е провокирано и от относителния дефицит на кадри, както и от това, че много от служителите схващат работата като преходна и са склонни да я променят често. Както вече обяснихме, работната заплата не се определя от характера на работата, а от нивата на самоорганизиране на работниците, както и от предлагането на работна сила или, с други думи, от достъпността до работници за бизнеса. В случаите, когато работниците трябва да се съревновават за работни места, бизнесът може да потиска заплащането. Когато работодателите трябва да се конкурират обаче, се случват и практики като споменатото „браконьерство“, което принуждава бизнеса да повишава заплатите.

НОВА ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА ИЛИ СКАПАНА РАБОТА

Работната дисциплина в тези фирми е противоречива смесица от механизми за близко следене на работника: четене на работни чатове и мейли от страна на мениджмънта, граконовски клаузи за неразкриване на вътрешна информация, камери за видеонаблюдение, електронни карти за отчитане на работното време и за следене на работниците. Тя включва също почти пълна липса на автономия върху работния процес чрез т.нар. режим на „алгорация“⁸⁹, в която алгоритми изцяло задават ритъма на работното време. В същото време цари атмосфера на „купон“, поддържана от понякога задължителните

⁸⁸ Hristova, Outsourcing destination..., с. 94.

⁸⁹ Чрез алгорация се има предвид усилването на трудовата дисциплина чрез подчинението на работниците на изискванията на софтуера. Така компютърните програми от средство за изпълнение на задачи, започват да задават и процесите, по които трябва да бъдат изпълнявани. Вж. Hristova 2014: 83 Процесът е аналогичен на тейлъристката трудова дисциплина, в която ритъмът на производството се задава от ритъма на машините.

за присъствие фирмени партита, „неформално облекло“, тиймбилдинги и купони. В повечето фирми има натиск да не се ходи с костюм на работа и хората да се обръщат помежду си с малки имена. Има насилена приятелска атмосфера, подхранвана от управленски техники като тиймбилдинг, които отричат старата корпоративна йерархия. Секторът се възползва и от популярни клишета, свързани с т.нар. нов *gig* (купонджийски) капитализъм⁹⁰. Опитва да се отърси от традиционното обвинение срещу корпоративната култура, че създава скучни, монотонни, подчиняващи се и податливи на манипулация „хора на организацията“. Секторът се стреми да възприеме образ на „динамичен“, „приключенски“, „гъвкав“, дори „революционен“.⁹¹

В някои случаи работникът няма право да откаже да участва в тиймбилдинг или да отиде на корпоративен купон.⁹² По този начин дисциплинарният режим разяжда разделението между работно и свободно време, между целенасочената работа и безцелната игра. Изгровизацията на работния процес произвежда и нужния за контекста трудов субект: гъвкав, свръх-мобилен, адаптивен, предприемчив, възприемчив, индивидуалистичен, рискуващ, но наред с това и носител на строга трудова етика, съревноваващ се и готов да работи извънредно, без да се опла-

⁹⁰ Думата *gig* икономика става популярна около икономическата криза през 2009 г. С нея се обозначават най-често ситуации, в които големи корпорации като Uber или Airbnb назначават служителите си индиректно, като „автономни предприемачи“ и се възползват от личната им собственост като капитал (например жилището при Airbnb или колата при Uber). Този процес радикализира логиката на подизпълнителството. Отговорността и дисциплината се прехвърлят върху отделните работници, както и отговорността за капитала, а корпорацията поддържа единствено „мрежата“. Сходното в ситуацията с кол-центровете са високите нива на несигурност, рекламирани като алтернативност и разчупване на старата консервативна йерархия.

⁹¹ Hristova, *Outsourcing destination...*, с. 81.

⁹² Tsoneva, Jana. *Engineering and accumulation of souls in the offshore world: the case of Malta*, 2012. CEU: MA thesis.

ква.⁹³ Този субект трябва и да желае да приеме „предизвикателствата на динамичния пазар“, както на мениджърски новговор се обозначават несигурните работни места. Работещият е подложен на противоречиви повели: от една страна, да е гъвкав и независим, а от друга, да се откаже от абсолютно всякакъв контрол над процесите, от които е част.

И в Индия, и в България, аутсорсингът на интернет комуникациите бива разбран като начин да се създаде евтина средна класа, потопена в (псевдо)люксозна потребителска среда, без това да предизвика недоволство. Както казва Христова⁹⁴, образована западноевропейска младеж, която иначе би живяла в затруднение в родните си места, мигрирайки в България се превръща в добре платена (поне за местните стандарти) „средна класа“. Владеенето на чужди езици и компютърната грамотност са абсолютно задължителни качества, които един потенциален работник в кол-център трябва да притежава. Но наред с това е и готовността да приеме несигурната работа, да смени града, а нерядко и държавата, както и да приеме стреса. Това е труд, който преизобретява себе си, бидейки в постоянно движение. Работата в кол-център често се разглежда като преходна (например докато работниците са студенти), но този преход редовно се оказва постоянен, без да се възприема така.

Движението замества нуждата от организацията на място или се явява като ерзац-организация: вместо да се борят да подобряват условията си, работниците просто сменят работата или се преместват в друга държава. Както казва Иван Кръстев, миграцията е индивидуализираната „революция“ на XXI век.⁹⁵ Тук откриваме паралел с описаната в първа глава шивашка промишленост, къде-

⁹³ Един процес, който според Ричард Сенет създава т.нар. култура на новия капитализъм, белязана от смяна на характера на лоялността между хората и към тяхната сфера на действие. Според него това е култура на менажиране на краткосрочни отношения, на постоянна принуда да се трупат нови умения, както и на забравяне на миналото. Sennett, Richard. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, 2006, с. 4-5, 47-65, 70-72.

⁹⁴ Hristova, *Outsourcing destination...*, с. 75.

⁹⁵ Цонева, Жана. Иван Кръстев: „Кризата на ЕС е криза на империята“. 22.08.2018, <http://dversia.net/3240/ivan-krastev-krizata-na-es-e-krizata-na-imperiata/>

по миграцията също замества липсата на организация. Шивачките предпочитат да напуснат и да отидат на запад или поне да си мечтаят как ще го направят, вместо да стачкуват. И в двата случая идеята за „революция“ (за Кръстев, но в действителност **псевдо**революция) ги възпира да се организират и да подобрят ситуацията си. Можем да кажем, че свръхмобилността, която характеризира ИТК отрасъла, пречи да се формират солидарности и класово съзнание (освен такова на „средна класа“ от индивидуализирани, „гъвкави“ и „мобилни“ потребители-граждани). Работниците просто се преместват, следвайки капитала. Факт е, че синдикализация в сектора практически не съществува.

Аутсорсингът в контекста на „изнесените услуги“ е обвинен в аурата на „мобилността“, но тук е важно да се схване чия точно е тази мобилност. Не става въпрос единствено за мобилността на труда (и свързаната несигурност) или мобилността на конкретните бизнеси, а и за мобилност на самия производствен процес. Производството се разбива на хиляди гребни и прости операции, които чрез употребата на компютърните технологии и международните телекомуникационни мрежи, могат да се разхвърлят из целия свят. Въпросните производствени мрежи обаче далеч не са хоризонтални. Както и при производството на грехи, тук има дълги и транснационални йерархии в глобалното остойностяване на продукта.

Наред с гъвкавостта и мобилността, отрасълът е просмукан от силно „младежки“ имидж: смята се, че основният контингент работещи са мобилни млади хора, токущо завършили или такива, на които им предстои да завършат университет, знаещи езици и на „ти“ с технологиите. Според някои оценки, 90% от служителите в тези компании са на възраст под 35 години.⁹⁶ Въпреки това, от проведените от нас интервюта става ясно, че учители по чужди езици над средна възраст, също намират работа в сектора, както и по-възрастни българи, които се завър-

⁹⁶ [economy.bg](https://www.economy.bg). Колко хора работят в софтуерния сектор?

05.09.2018, <https://www.economy.bg/humancapital/view/30137/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BA%D0%BE-%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8F%D1%82-%D0%B2-%D1%81%D0%BE%D1%84%D1%82%D1%83%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80->

щат от чужбина, ценени заради владееенето на чужд език като матерен.⁹⁷

Въпреки насиленаата приятелска атмосфера, йерархии пронизват отношенията между клиент на компанията, наела кол-центъра и работник в кол-център. Пряката конкуренция със страни като Индия постоянно и болезнено напомня за себе си на служителите в сектора през случаите на изнервени клиенти, които започват да обиждат работника в кол-центъра на „индиец“. Както разказва 31-годишната Ана⁹⁸, работила в три кол-центъра,

Двата кол-центъра скриваха локацията [ни] от клиентите. Когато ни питаха, трябваше да отклоняваме въпроса. Караха ни да ползваме западно звучащи имена. Стоян примерно трябваше да стане Стивън. Аз можех да си остана Ана, но само в един от акаунтите, които поддържах (онлайн казина). За другите трябваше да си измисля други имена, за да не разбере клиентът, че едни и същи малко на брой хора обслужваме акаунти, за които клиентите си мислят, че са собственост на различни компании... Понякога клиентите ни разкриваха, спомням си един изключително раздразнен клиент пишеше на колегата „Никакъв Ник не си ти, как се казваш, Рамеш? Мръсни индийци...“. Понеже повечето само чатехме в кол-центъра на казиното, нямаше как да ни разпознаят акцентите, и този предполагаше Индия.

Това не е изолиран инцидент, а по-скоро норма за отношенията служители-клиенти в бранша. В своето изследване Цветелина Христова също изрежда примери, в които провокирани от честите скандали с изнервени клиенти с расистки възгледи, служителите в азиатски кол-центрове крият произхода си зад западно-звучащи имена или са принудени да „изшлайфат“ индийските си акценти с нарочни обучения, за да звучат като американци или англичани. Потенциалният класов конфликт между работници и шефове така е изместен от етнически, при това между служители и клиенти.

Освен подобни конфликти, идеологическите заявки на гъвкавия капитализъм се подкопават и от деспотичната трудова дисциплина на работното място:

⁹⁷ Hristova, Outsourcing destination..., с. 89.

⁹⁸ Имената са променени, както и в предишните глави.

Общо взето всичките усилия са в това да няма 'изпуснато обаждане', атмосферата е нещо като в едно-временината съветска електронна игра 'Ну, Погоди' – чувстваш се като вълка, който трябва да тича постоянно между снесените яйца и да ги улавя в кошницата. Само че си представи, че отстрани стоят всякакви мениджъри, които постоянно броят колко яйца улавяш, скоростта, с която ги улавяш и колко си любезен с кокошките.

И други респонденти заемат метафори от света на видео игрите, за да опишат трудовата дисциплина в сектора. Това е опосредено от самата структура на повечето компютърни игри, които симулират една самоцелна трудова дисциплина. В повечето игри играчът трябва да събира игрови ресурс, който му позволява да добива същия ресурс, но по-бързо. Да речем трябва да убива вълци, за да печели злато, с което да си купи по-голям меч, с който да намали игровото необходимо време за убиване на същите вълци и така да може да събере още повече злато за още по-голям меч. В света на видео игрите тази практика се нарича *grinding* (буквално мелене). Тя се използва от корпорациите както за създаване на психологически зависимости у играчите, така и да ги принуждават да прескачат част от меленето (т.нар. *grinding wall* – стена от мелене, забавяща самоцелния напредък в играта) чрез закупуване на игрова валута с реални пари. Сред респондентите ни е и френски гражданин, който работи поддържа за голям китайски разпространител на видео игри в София. Той разказва, че сред задълженията му е да играе на играта, която поддържат, за да може по-ефективно да отговаря на всички въпроси на играчите. В този случай компютърната игра не е само метафора, а е природата на работата, която разкъсва всякакви граници между труд и свобода.

Заплатите са над средните за страната, но често се формират от бонуси или се обвързват с изпълняването на норма:

1600 чисто получавам на месец и ми плащат осигуровки ... 500 лв. бонус получаваш, ако си с немски, френски или испански, но сега има нова лоша политика във фирмата – вече ако не говориш като native speaker, не ти дават този бонус. Правят ти специални тестове.

Освен езиков бонус, има бонус, който зависи от продуктивността... Ако имаш добра продуктивност през месеца, получаваш бонус. Има една система с интелект, която брой всичко. Не мога да кажа как се измерва, но те виждат всичко: колко обаждания приемаш, колко работа вършиш, колко бързо... и колко са доволни клиентите, ако например имаш negative survey, това също влияе на бонусите.

Това води до непредвидимост на доходите, понякога и съкращенията се правят без каквито и да било предизвестия:

В един ден съкратиха няколко служители, които бяха работили в кол-центъра по 10 години, без никакво предизвестие, дадоха им 4 заплати компенсация. Просто така – от днес за утре. Оправдаха се с това, че понеже боравят с много 'чувствителна информация' – финансови данни и т.н. не могат да си позволят да оставят на работа хора, които знаят, че си тръгват. Дадоха им няколко часа да си съберат нещата от бюрата и ги освободиха.

Колегата беше без постоянен договор, а му плащаха на брой успешни обаждания когато сме закъсвали, но като свърши проекта и трябваше да си ходи, той не искаше да си тръгне. Цял ден седе в офиса и като го питах що седиш, той вика „Много ми е мъчно, искам да съм с вас, искам да работя.“

Въпреки доброто заплащане, секторът, подобно на шивашкия, се характеризира с високи нива на стрес и има чести нарушения, свързани с некоректно заплащане на извънредното работно време. Както споделя респондент:

В нашия акаунт постоянно има размествания. Не минава и месец без да напусне някой и да дойде нов човек. [Напускат, защото] ние сме shared pot, т.е. ние играем по свирката на 30 различни фирми, всяка със своите изисквания, всяка с различни правила, с различни очаквания. И стресът е постоянен и брутален. Например уникална грешка при нас е, че ти можеш да пратиш имейл на един от клиентите, но да го пратиш с погнуса

си за друг клиент или от друг имейл, което е огромен проблем, и се следи изкъсо и често се бърка... Абе, хората стават разностранни и се стресират на макс. Изперкват и бягат.

Същият респондент не може да разбере въпроса дали му се е налагало да работи извънредно, защото изглежда в неговата работа извънредното всъщност е нормата:

Респондент: Ами аз даже не съм сигурен какво точно означава извънредни часове?

Интервюиращ: Да оставаш извън работното време?

Респондент: Да, значи ми се е налагало. Не се заплащат допълнително

Това показва, че наред с границата между свободно и работно време, фирмите заличават разликата между нормално и извънредно работно време:

Трудно е да кажа дали сме работили извънредно, защото работното време се изготвяше по такъв начин, че нормално работно време е да работиш в 12 часа на Нова година или на Коледа. И това е част от нормалния работен ден. Въпросните часове се заплащаха допълнително, двойно заплащане, но не за целия ден, а само за определените периоди. Примерно от 11 часа вечерта в съответствие с работното законодателство, така се заплащаха допълнително часовете. Но на мен ми е трудно да опиша кога е имало извънредна работа.

Значи аз първоначално се чудих защо трябва да работим всяка събота и накрая си ги питах, но те ми обясниха, че тези съботи не се водят overtime [извънредно работно време] и си било легално окей, не помня точно защо, но те са си ги наредили нещата някак си и нямало как да ги плащат допълнително.

Друг чест проблем е свързан с това, че се налага да се работи в нестандартни часове, за да се съобразяват с чужди времеви зони. „Не съм доволна от графика. Искам да работя на нормален график – от 9 до 6 или от 8 до 5“, разказва респондентка. Друг служител в сектора заявява, че „преди беше яко да работя само нощни смени, през деня

можеш да си свършиш твоя работа, но започва да писва, ама нали трябва да си плащам и сметките." Това е нещо, което присъства и в шивашкия сектор и идва от натиска към „оптимизация“, съкращаването на персонал и принуждаването на по-малко служители да извършват по-широк набор от операции:

Преди беше по-добре, когато поддържахме само 1 акаунт. Сега е по-натоварено, защото те искат хората да поддържат по няколко акаунта. Аз имам 2 акаунта, а някои колеги имат по 5 акаунта. Не знам те как се справят, но някои хора нямат нищо против това. Не знам дали са претоварени, не съм си говорила с тях... може би те имат по-голяма заплата от моята, аз просто не си говоря такива неща с хората и не знам.

Всички тези напрежения, породени от една госта традиционна трудова дисциплина (а понякога тоталитарна – „те виждат всичко“), водят до пропуквания на опитите за премахване на противоречията между надзиратели и изпълняващи работници и до поява на опозиции на мениджмънта сред заетите:

Политиката в компанията стана по-лоша. Атмосферата не е много приятна. Има много работа и недостатъчно хора, и като казваме на мениджърите, че няма достатъчно хора, нищо не се промени, докато хората не започнаха да напускат.

Макар кол-центровете да бъдат представяни като технологични, престижни и предоставящи качествени работни места, на практика трудът там често може да се опише с термина на Дейвид Грейбър *скапани работни места* (вж. и предишната глава). Често работниците изпълняват прости операции, които биха могли да се вършат и от машини, но изглежда е по-евтино да се вършат от хора. Могат да се окачествяват и като изкуствен изкуствен интелект, за което говорихме и в предишната глава, т.е., редуцирането на човешката активност до прости операции, които биха могли да се вършат и от машини. Например, сред задълженията на един от респондентите е да мести имейли в папки с различни категории. Понякога работата е изключително отчуждаваща и служителите

не могат да видят никакъв практически смисъл от нея. Бивша служителка в кол-център, работещ по проект с онлайн казина, разказва:

Почти цялата ми дейност се състоеше от чатове, в които играчите ме молеха да им дам 'бонус' – виртуални пари, с които да играят. Аз трябваше да разгледам изривата история на клиента – десетки страници с цифри и абривиатури... и да реша дали да му дам или не, като през цялото време трябваше да водя любезен разговор с тях... Беше изключително натоварено през цялото време, в почти всеки един момент от работната смяна обслужвах между 5 и 15 играча едновременно, често отлагаш ходенето до тоалетна до последно, защото отнема време, докато успееш да затвориш всички чатове. И така по 8 часа на ден. Изключително омразна ми беше тази работа – хем много стресираща, нямаш време да размениш една дума с колежата на съседния компютър, хем невероятно безсмислена. Работиш 'с ума си', работиш с огромен брой данни – цифри, информация – и накрая на работния ден, докато си гледаш изтеклите, кървясали очи в огледалото, се питаш какъв точно е смисъла на работата ти. С една дума идеята на работата ми беше да давам бонуси на губещи пари хора, за да ги примамвам да продължават да губят още пари на онлайн автоматите.

Служител определя сектора като българския вариант на американската мечта. Той предлага всекидневен социологически анализ с много критичен патос. Казва, че на стремящите се да изживеят мечтата (определена от него като бързо израстване в корпоративната йерархия и апартамент в Младост) им се спестяват неприятните нейни страни като скучната и монотонна работа и „шуробаджанацината“. С последното той има предвид сексуални връзки във фирмите, които улесняват придвижването нагоре по професионалната стълба.

Отсича, че естеството на работата идва „като изненада на колежите, очакващи българската мечта, а пък се оказва, че трябва да местят едни имейли от една папка в друга“. Въпросното сортиране на имейли се случва във фирма, която упражнява стриктен надзор на работното време с карта; работниците я маркират и тя отчита

време, но ако отидат до тоалетната спира да отчита. Работният ден е 7.5 часа. Фирмата ползва формула, по която смята времето и е изчислила, че на ден работникът може да е максимално фокусиран между 60% и 90% от времето. При 90% това прави 400 минути или по 2 минути на имейл (да се прочете, определи, подреди, надпише и т.н.), което е нереалистично и нормата може да бъде изпълнена само при свръхнатоварване. Той непрекъснато повтаря, че работата е „скупна, еднообразна и монотонна“. Тоест т.нар. „смайт“ икономика се състои в голяма част от задачи, които са далеч от това да бъдат интелектуално предизвикателство, а по-скоро наподобяват онова, което Дейвид Грейбър нарича скапана работа.

Същият респондент не храни илюзии за природата на работата в сектора и причините, поради които е изнесена в България:

Идеята на възложителя от Дания беше да разкара монотонната и еднообразна работа, която не изисква никакво мислене, така че служителите в Дания, за които по презумпция се приема, че са по-качествени, да се заемат с по-сериозната, отговорна и интересна работа, и да имат мотивация да стоят в компанията.

Респондентът обобщава трите проблема в „българската мечта“, които шефовете пропускат да кажат, по следния начин: 1) свръхнатоварване; 2) несигурност – масово се работи по краткосрочни проекти; 3) еднообразна и монотонна работа. На много места има ограничения за ползване на телефон и интернет. „Но ние намерихме начин да заобикаляме част от тях и да си слушаме радио, но дори то беше забранено.“ В шивашкия сектор, от друга страна, както споменахме, слушането на радио и разговорите между работниците не са ограничени, макар работното място да е подчинено на деспотичната трудова дисциплина на работата на норма и мениджмънт чрез стрес.

Аутсорсингът на охранителните услуги няма обществен престиж и одобрение, както информационните технологии и комуникациите, и заплатите са в пъти по-ниски. Въпреки това, от проведените от нас интервюта става ясно, че охранителите се радват на повече лична автономия през работното си време от хората, които са заети в кол-центровете. Например, няма високи технологии като

таблети или карти, впрегнати да засичат и организират до секунда работното им време и почивките. Както казва един от охранителите, колегите се „покриват“ едни-други, когато закъсняват, защото застъпването на смяна се описва на ръка в тетрадка. Същият респондент обобщава: „цялата ми работа е почивка“ или време, което той оползотворява за лични цели, учейки чужд език и четейки книги. За разлика от него, работниците в кол-центъра често пъти нямат право да ползват личните си телефони на работа, да не говорим за „пилеене на време“ в социални мрежи. Трудно могат да четат книги по време на работа. На платения паркинг, който описахме в миналата глава, пазачите постоянно отскачат до близките кафенета и магазинчета за бира. И докато пазачите сами решават кога да хвърлят по едно око на колите от близкото кафене, в кол-центровете компютрите задават ритъма на работата. Както казва работничка в кол-център:

Обажданията се разпределят поравно. Този, който е говорил най-отдавна, системата му вкарва следващото обаждане. Всичко е автоматизирано в това отношение.

Не само това, ами и самото работно време на работниците е разчетено до секунди. Ето как работник, който отговаря за поддръжка във фармацевтични компании, описва работния ден:

Типът контрол, който се ехерт-ва, извинявай, че говоря на английски... Във фирмите, в които работех, официалният работен език беше английски. Работата, която се върши и структурата на самата работа предполага, че един ден от 8 часа, когато са разграфени и раздробени на части от по 5-10 минути, оставят усещането за ужасно дълъг и концентриран работен ден, който изстискава енергията ти, работната енергия, която имаш, продуктивността, която имаш. Изисква се да си продуктивен през цялото време, което прави тези 7 часа и половина много по-изискващи ментално и интелектуално.

Всяка секунда се отчита:

Има софтуер, който отбелязва началото на смяната, отбелязват се почивки, ходене до тоалетна и край на смяна. Не си спомням точния брой, но имаше със сигурност над 5 различни типа почивка или неприсъствие на компютъра, но присъствие на работа. Там се изисква 24-часова достъпност. Всяка една секунда, в която времето не е отдадено на съответната задача, да говориш с някого или да оправяш нещо, всяка една секунда трябва да бъде отбелязана за какво е отдадена.

Тоталният контрол върху времето обаче на моменти се пропуква и работниците извоюват време за себе си. Респондентка успява да „открадва“ малко време за учене, когато работата в кол-центъра съвпаднала със следването в университета. Това указва границата на анализи, които се съсредоточават само върху дейността на технологиите. Дори и като придатък на софтуера, понякога работниците извоюват пространство да определят какво да правят в редките минути, в които не пристигат обаждания. В същия кол-център работници, владеещи много редки езици, се радват на повече автономия на работното си място. Но за респондентката въпросната автономия придобива нерядко абсурдни измерения. Например, „звъни клиент и работниците му пускат Азис в слушалката“, или пък „обръщат офиса на фризьорски салон“, докато чакат обаждане.

КОРПОРАТИВИЗЪМ

Не чухме за нито един случай за (успешна) синдикална самоорганизация на работещите в сектора. На места е налице активна антисиндикална политика сред мениджмънта. Използват се заплахи, намаляване на заплатата, а понякога и уволнения на служителите, които са се опитали да се самоорганизируют в синдикат.⁹⁹ Превантивните антисиндикални нагласи и практики на мениджмънта в тази сфера се потвърждават и от проведените интервюта, като това бива усилено и от медиите. Както споделя един респондент,

⁹⁹ Hristova, Outsourcing destination..., с. 85.

Синдикати няма. От медиуми знам, че не се насърчава синдикализма. Ивайло Пенчев (Уолтопия), който се обяви за София Прайд, тогава точно се въртеше, че когато е търсил да назначи човек, е търсил с опит, ниска възраст и да няма участие в синдикални организации. Дисциплинирането става по най-баналния начин – заплаха от уволнение и евентуално орязване на бонуси.

Жена, която е работила за три кол-центъра казва, че на нито едно от работните ѝ места не е имало синдикат. Имало е обаче слухове за такъв:

Синдикат няма. Разправяха, че преди година един човек се опитал да направи нещо, но са го освободили веднага, с голямо обезщетение. Казали му, че не им харесва това, което се опитва да направи, и са го изгонили – такъв беше митът, който се разпространяваше. Не знам, може да е мит, за да ни сплашат, за да не се опитваме и ние.

Понякога се предполага, че липсва интерес към синдикатите: „за синдикат не съм чувала да има. Не знам фирмата дали изобщо мислят за такова нещо, те са американска фирма и изобщо сигурно нямат такова нещо (сmee се)“. На въпрос „Има ли синдикат?“, друг респондент отговаря „Нямам представа, не съм се интересувал даже“. А трети казва: „Нямаме синдикат. Дори не съм чувала за кол-център, който да има синдикат да защитава правата на слушителите там“.

Но това, че синдикати практически не съществуват в сектора, не означава, че работниците не са организирани дори и в свободното си време. Откриваме ясни усилия в посока за създаване на корпоративистка (вж. първата глава) фирмена култура, размиваща границата между изпълнителските масови длъжности и на надзираващите работниците. Тя е усилена от „игровата атмосфера“, за която споменахме. Това цели да разколебае границата между труд и свободно време, както и да дисциплинира работещите да са производителни за фирмата дори и в моментите, за които не им се заплаща.

Трудът в кол-центровете се организира „от горе“: най-често от отдел Човешки ресурси и придобива формата на т.нар. „тиймбилдинг“ и фирмени партита. Тиймбил-

динг можем грубо да преведем от английски като сплотяване на екипа/колектива. Понятието включва практики като фирмени екскурзии и събития, понякога със състезателен характер (като спортни събития), които обикновено се организират в свободното време и целят, както подсказва името, да създадат „кохезия“ в екипа и да го сплотят. Както разказва служителка в кол-център,

...фирмата прави тимбилдинги. Примерно, за петгодишнината на проекта имаше голямо парти, което си е само за нашия проект. Отделно фирмата организира коледни партита за всички. Коледното парти е най-голямото. В един момент, съвсем по американски модел, се вкараха примерно Хепи Фрайдей или Хотдог Дей. На абсолютно всички служители – хотдог или лимонада. Организира го ейчарът. Това са идеи на ейчара, които ръководството реализира. Имахме си всяка година тимбилдинг и при много добри резултати на определен проект.

Друг респондент разказва, че дисциплината на работното му място се осигурява с тимбилдинги и *get together day*. Във въпросния ден докарват храна: „40 касетки ягоди и банани и кисело мляко. Половин час не се работи и се яде.“ И добавя:

Имахме тимбилдинг, заделени пари по 30 лева на година или полугодие на човек. Или ако се доплати нещо примерно 50 лв да се отиде на 1 уикенд или на боулинг, или на [стрелба с лазерни пушки], което е забавно. При екип с повече неформални сексуални връзки се избираше уикенд. Връчваха награди на състезания и имаше някакви инициативи, при които получаваш нещо като мини айфонче. На мен ми подариха електронни ключове, тейфтерче и чаша.

Други разкази разкриват, че дисциплината на труда в работно време също се опосредява от състезателно-игрови елемент: „Спомням си, че съм се състезавал с други хора, кой ще вземе бонус, т.е. вършеше работа“. Независимо дали се случва в работното или свободното време на работниците, дисциплинарната изгрозва цели повишаване на производителността. Тук единствено форма-

та на дисциплиниране и управление на труда е нова: чрез „активна почивка“ в курорти, игри, състезания или просто купони с много алкохол, а понякога и други наркотици. „Пряката ми шефка носи кокаин и така се забавляваме, защото колегите са малко скучни и с нея двете си танцуваме цяла вечер и е забавно“. Ефектът на тези практики може да спомага интензификацията на труда, както и подсиуряване на съгласие с трудовата дисциплина чрез патерналистки жестове от страна на мениджмънта. „Примерно в периоди, когато е ужасно натоварено, носят пица, торти. А като се случва да има много обаждания, ни молят да пропуснем обяда, за да не изпуснем обаждания, но прекият мениджър ходи да ни купува обяда. Но това се случва рядко“.

Един от интервюираните мениджъри разбира собствената си роля като предотвратяващ потенциални конфликти на работното място. Според него парите не са единственото, което мотивира хората да работят, а също и:

...отношението в работата, някакъв тимбилдинг, дали примерно веднъж в седмицата няма да ти дават купон за храна или да ти носят пресни плодове на работното място. И от мен очакват, ако забележа някакво недоволство сред колегите, и в частност сред основните хора, сред нисшестоящите, сред подчинените ни да предприема някакви действия, да рапортувам към по-високите етажи, така че да се предприеме нещо или да пробвам да потуша стреса, този конфликт.

Запитан как се извършва дисциплината в сектора, друг респондент изброява обученията сред наръча средства за контрол:

Доста са различни мерките за контрол. На първо ниво, във всяка една от трите фирми [в които е работил], а предполагам, че и за бранша важи, това е процес, който започва с интервюто. И завършва с обучението, което понякога е няколко седмици, понякога е месец, месец и нещо. Първият тип контрол е чрез обучението, вторият контрол чрез софтуер. Третият контрол е социален. Има много стари практики, много стар тип социализиране вътре в екипите. Служител на месеца,

кой има най-много приети обаждания, кой има най-много успешно затворени случаи и т.н.

В някои случаи вместо с тимбилдинг, кол-центърът организира работниците си в благотворителни инициативи:

Имаше business run, което се организираше в бизнес парка и в Борисовата градина. Таксата на човек беше 50 лева за участие и се плаща от фирмата. Ти отиваш само да тичаш. Ако спечелиш първа награда си е за теб. А таксите отиват за някаква кауза.

Важно е да се отбележи, че организацията на труда, особено в свободното време, не е само „от горе надолу“. Респондентката разказва как с нейна приятелка направили

коледни картички и ги продадохме на служители от фирмата. Правихме и покани за коледното парти и те бяха на символична цена. И беше условно казано задължително да се закупят, но естествено не беше задължително. Организирахме го с ейчара. И после аз и други хора отидохме в един дом в едно село и купихме някакви неща за децата. Това ми е един от най-хубавите спомени от работното ми място.

В друг пример виждаме, че се организират общи чатове:

Имаме общ чат, всички сме там. За всичко си говорим. Не мисля, че го следят, не. При нас даже толкова е глупав чат, пишем си само глупости и сме изключили да не се запазва история. И така вече си имам приятели сред колегите. Понякога излизаме след работа.

А от друг разказ разбираме, че работниците сами си организирали тимбилдинг:

Имаме тимбилдинги. Странното е, че далеч не са толкова редовни, колкото бих очаквал, може би заради тази постоянна ротация на екипа. Последният беше преди около 2 години. Веднъж се организирахме сами и отидохме на море.

Дори ходенето на море с колеги, които са станали приятели, може да работи за сплотяване на екипа и повишаването на продуктивността. Но това, че идва „отдолу“, не го прави по-малко дисциплинарна техника. Напротив, в много по-голяма степен е такава, доколкото дисциплината е най-ефикасна когато стане най-икономична или когато се намалят ресурсите и външните принуди за нейното налагане. Работещият субект става „послушен“ и започва да се дисциплинира сам.

За илюстрация, нека чуем един респондент (днес мениджър), който разказва, че усилено е упражнявал самоназор над представянето си на работното място в *извънработно време*:

Като бях левъл 1 работата наистина ми доставяше удоволствие, за мен беше като компютърна игра. Имаше я тази конкурентност между мен и колегите, дори вкъщи след работа съм продължавал да следя на системата какво се случва. Просто ми доставяше удоволствие, не да работя, но да следя какви резултати съм постигнал през деня. Бях си направил такава табличка в Ексел... Понеже ежедневно ни казваха каква продуктивност сме имали предишния ден, аз там си въвеждах тези проценти и таблицата автоматично ми смяташе как се движа в месеца... това беше забавно и супер кеф.

И преди да решим, че тук става въпрос за „черта на характера“, от разказа на друг респондент, който работи във фирма, осъществяваща техническа поддръжка на фармацевтични компании, разбираме, че самоназорът и самодисциплината са всъщност вътрешноприсъщи за сектора. Той споделя с нас следното интересно (само)наблюдение:

Няма толкова съревнование с колегите, колкото с твоя личен предишен опит. Колкото повече сам подобряваш своя перформанс, представяне, толкова по-голям шанс имаш за бонус или за някакви други придобивки. Но между хората по-скоро не.

Отрасълът обаче далеч не разчита на самодисциплината, за да увеличава производителността, а впряга работещите в упражняване на постоянен взаимен надзор. Това

е свързано с високи нива на стрес и вина. Например, оказвателка в компания за пазарни проучвания разказва за своите притеснения от това, че работата ѝ наранява колегите ѝ:

Притеснявах се, че, освен бонусите си, хората, които оценявам, може да загубят и работата си. Работата ми беше да подслушвам разговори на агенти [телефонисти]. Ако не задават въпросите правилно или пък ги задават в неправилната последователност, интервюто може да не бъде зачетено и те да си загубят бонуса. А тези интервюта са много трудни, защото цял ден те могат да звънят и да досаждат на хората и никога да не се съгласи да отговори на всички въпроси в анкетата. И въобще с това подслушване... все едно работиш за ДАНС. А по-младата ми колежка се тресеше физически от притеснение, когато трябваше да слуша и оценява чужди интервюта.

„Тиймлидер“ споделя, че във фирмата, в която работи, е подлаган на ежемесечни интервюта, на които бива обсъждан неговия перформанс (представяне, производителност) по т.нар. score (резултатна) карта, а на всеки шест месеца всички тиймлидери оценяват взаимно колко производителни са за компанията. 100 В този смисъл и мениджърите също са подложени на постоянен надзор и измервания на ефективността. Самият той упражнява надзор по стриктна система за оценка на производителността на труда:

100 Респондентът описва скор картата по следния начин: „Скор картата ти е буквално статистика, която е работата на мениджърите да следи и да води, и на всеки месец те те привикват на мини интервю от около половин час, на което ти казват, „ето тука си добре, тука си зле, тука малко ако гръпнеш, ще вземеш бонус, или евала много добре, ето ти бонуса, или а бе много зле, тука нещо куцаш, имаш ли затруднения, кажи какво...“

Интервюиращ: „Това е на базата на техни наблюдения, или на базата на статистика от софтуера?“

Респондент: „И двете. Примерно този personal evaluation, който е горе долу субективен, щото аз поставям оценки на хората на базата на тия два фактора *work ethics* и *time compliance* – това също влиза в score картата. Ако получиш ниски оценки за тези две неща, няма да вземеш бонус.“

Респондент: *Аз правя QA на други хора и ако установя, че дадена интеракция не е обработена качествено, не е обработена на ниво, мое задължение е да порежа човека, да го fail-на на QA и при достатъчна бройка fail на QA, на този човек вече продуктивността му пада и той не може да вземе бонус за работата си.*

Интервюиращ: *Може ли да бъде уволнен?*

Респондент: *Може, но е сложно като цяло. Не е директно като в последствие на лош QA да се извършва уволнение. Принципът е, че на първо време човекът трябва да се представя зле на много фронтове, т.е. да има лошо представяне като количество свършена работа, зле да се държи на floor-а, т.е. в офисното пространство.*

Интервюиращ: *Как се мери това дали се държи добре или зле?*

Респондент: *Много добър въпрос. Отново мое задължение, както мое, така и на колегите ми на същото ниво, е да правим така наречения personal evaluations, личностно оценяване, подозирам, че се превежда... За изминалия месец трябва да видим хората, които са били под нас и за всеки от тях да наложим някаква оценка по два параграфа, а именно work ethic и time compliance – дали идва навреме, дали не се забавя на почивки...*

Понякога взаимният надзор и оценки, чиято цел е не само да повишават производителността на труда, но и да удържат скритите и не толкова скритите йерархии във фирмата, надхвърлят „легитимната“ йерархична подредба на звената и водят до напрежение:

Имахме един доста конфликтен колега, абсолютен алфа мъжкар. Една вечер, преди още да ме повишат, отивам за смяна от 8 вечерта и по пътя към бюрото, в 8 без 7-8 минути, той ми пресича пътя, хваща ме за реверите. „Ти защо закъсняваш? Ще те пребия!“. А той нито е на моето ниво, нито е над мен, моята позиция беше над неговата, той беше левъл единичка. Не беше неговата работа аз дали закъснявам, това беше забавното, дори да беше неговата работа, не мисля, че това точно беше подхода, но аз и не закъснявах. А дори да закъснявах, той е последният човек, който може да ми каже нещо... Дори чистачките по-биха могли да ме питат защо закъснявам (смее се).

Същият респондент споделя как се е разочаровал от работата си, когато представители на висшия мениджмънт показали, че взимат усилията му за даденост:

Тази компания ме загуби като мотивация и аз от известно време се опитвам да се измъкна. Имаше период, в който мяха брутални усилия, стоях ежедневно след работа и си скъсвах гъза за тях. И тяхната реакция беше „Да, така е, това се очаква от тебе. Може би, ако работиш малко по-ефикасно, няма да имаш тия проблеми.“ И в момента, в който ми го казаха това, аз си казах „Ок, добре, беше ми приятно....“ Ще им сервирам скоро да ми търсят заместник.

Примерът е любопитно обръщане на стандартното оплакване от липсата на повишение: тук проблемите започват именно с повишението, което понякога води до усилване на надзора. Друг респондент обвързва тежестта на работниците с нежелание за издигане в корпоративната йерархия:

Тъй като самата структура на позициите на ниво 1, 2, 3 и после мениджърски позиции предполага, че ти много бързо преминаваш от едно ниво в друго ниво. Много рядко има хора, които се задържат на ниските нива за повече от година. Става въпрос, че структурата на задачите, които ти дават, позволява много бързо да научаваш какви са т.нар. SOP-та (standard operating procedures). Сравнително бързо може да се адаптираш към тях, затова, ако нямаш интерес в конкретната корпоративна политика, или към философията на фирмата, или пък ако не искаш да останеш повече с конкретната фирма, то няма смисъл да оставаш повече от година-две-три, максимум. Това важи и за трите фирми, в които съм работил.

Запитан как се разгръщат отношенията и особено търканията в иначе „сплотения колектив“ и дали някаква форма на синдикална организация посредничи между шефовете, мениджърите и работниците, цитираният по-горе тимлидер (или част от преките мениджъри на ниско

ниво) отговоря, че работниците „мрънкат“, когато искат нещо, а мениджърите „вдигат скандали“:

То така или иначе на моята позиция вече си между чука и наковалнята... Тези под теб те мразят, тези над теб не те долюбват особено и те бъртят с работа и така... fun times, you know.

Интервюиращ: *Имало ли е конфликти между работниците и мениджърите?*

Респондент: *Да.*

Интервюиращ: *Как се разрешават, имате ли синдикат?*

Респондент: *Синдикат нямаме доколкото знам [смее се]. Примерно, знам готин случай, в който operations мениджъра беше дошъл на работа сутринта към 9 и беше снимал един от агентите как си спи на бюрото. По-късно за Коледа му беше подарил възглавничка с принтирана снимката... това е забавно. Предният ops мениджър пък неведнъж е вдигал скандал отново на агент, който е спал, този път в кухнята, но примерно 2 часа спи, при положение, че час и половина е официалната почивка, която може да има. Вдигали са ни скандал на нас тиймлидерите, когато сме пропускали да си поставяме взаимно оценки, трябва на всеки 6 месеца взаимно да се оценяваме.*

Всепроникващата култура на перманентния одит засяга отношенията между работници, мениджъри, крайни потребители, както и връзките с фирмите-поръчители. Друг служител разказва, че „за 11 месеца 3-4 пъти се е случвало, компанията трябва да прави вътрешен одит, който е продиктуван от проблеми с някакво лекарство, което те са пуснали на пазара.“

Важно е да се отбележи, че липсата на синдикати не означава, че отношението към синдикатите е негативно по принцип. Например, в отговор на въпроса защо няма синдикати, респондентка спекулира, че „преобладаващата част от хората са доволни от условията“. Но на въпрос „Какво е отношението ти към синдикалната дейност?“ отговаря по следния начин:

Подкрепям я. Според мен има неща, които действително можеха да се направят по-справедливи и по-про-

зрачни при наличие на синдикат, който да функционира, а не както функционират много от нашите синдикати.

Въпросът за синдикализацията става още по-належащ, както личи от следната история на млада майка-работничка в кол-център, която е била възпрепятствана от мениджъра да ползва допълнително здравно осигуряване, което вече е била платила:

Плащахме допълнително здравно осигуряване в продължение на години, половината от сумата се плащаше от фирмата, другата от служителя. В един момент се смени ръководството и ейчар отдела получи някак си правото на известни своеволия. Кое то, от една страна, е свързано с молбата да се намалят разходите, и, от друга страна, един вид им се отвързаха ръцете да свършат някакви неща, без да се допитват до висшия мениджмънт. В момента, в който забременях и трябваше да раждам, понеже имах допълнително здравно осигуряване, което трябваше да покрие раждането ми, аз избрах да раждам в частна болница. Нещо, което иначе нямаше да направя. Разчитах на това. Договорът е едногодишен, изтече малко преди да родя. Аз съответно дадох заявка, уведомих ейчара, че ще се включа и за следващата година. Изведнъж главната ейчарка решила да съкрати разходите на фирмата като лиши всички хора в майчинство от допълнително здравно осигуряване, което си е скандално. Те съкращават 200 лева годишно, които фирмата плаща на майка за допълнително здравно осигуряване. Аз ги помолих да си платя цялото, защото то включва не само раждането, ами и изследвания през цялата останала година. Те не приеха проблема ми присърце и междувременно аз родих, докато те разрешат казуса. Плащах години наред и когато ми потрябва, вече го нямаше. По решение на този ейчар, който искал да спести пари. Защото в този момент нямат реална полза от майките. Това право може би щях да мога да защита при синдикат.

Горният разказ показва, че работническите борби за права, които се разгръщат на работното място, са едновременно с това и борби за правото на възпроизводство, стоящи с цялата си острота пред всяка жена, която има,

очаква или иска деца. Работническата организация е важно практическо условие за реализацията на равенството между половете, доколкото правата на жените са засегнати пряко от практиките и класовите отношения в сферата на производството.

Друг работник във фирма за поддръжка описва разочарованието си от пропуските в познанието си за правата му. Без да посочва синдикализма като възможна защита от безправieto и произвола, на който са подложени хора като него, все пак от думите му може да се извлече подобен извод. Както разбрахме от теренното си проучване с работници в шивашкия сектор, освен оръжия за извоюване на права на работното място, синдикатите са и вид образователни институции, които организират обучения и помагат на работниците да се образуват за правата си и законите. Това ги овластява срещу произвола и закононарушенията на фирмите, които се мъчат всячески да присвоят повече от времето на работника, без да го заплащат. Освен това синдикалното образование на работниците може да им помогне да оспорят претенцията на мениджърите за монопол върху политическото и икономическото познание. Ето какво казва респондент:

Аз не знам какво мога да изискам. Имам някакво базово разбиране за правата си, но аз нямам това ниво на осъзнаване, което фирмите имат за себе си в резултат на регулациите, с които трябва да се справят. Аз нямам това ниво на саморазбиране и самоосъзнаване за моята стойност и т.н. И при двете напускания и при едното съкращение, моето отношение към фирмата беше, че аз не искам да изглеждам като алчен човек, като неблагоприятен. Няма да попитам аз какво мога да взема, когато си тръзвам или когато ме уволняват. И в резултат разбирам от бивши колеги, от хора, които са работили преди във фирмата или които имат повече опит от мен, – 'ти можеше да вземеш повече! На теб ти се полага обезщетение, но ти не си си го поискал.' Има много ясна регулация за начините, по които фирмите трябва да се отнасят със служителите си и какво могат и какво не могат да правят с тях. Обаче няма откъде и аз не зная откъде – не ми е показано къде може да разбереш, какво трябва да знаеш за себе

си, какво трябва да изискваш и на какво имаш право спрямо фирмата, но и спрямо себе си.

Не тиъмбилдинги и други форми на корпоративистко организиране на труда „от горе“, а само истински самоорганизирани синдикати биха могли да гарантират правата на работниците. Както казахме в началото, фирмите във фокуса на тази глава се характеризират с „по-разчупена“ корпоративна култура, която се явява отрицание на отграничаването на работното от свободното време и притъпява формалната йерархия (например, чрез организиране на фирмени партита). Въпреки всички усилия в тази посока обаче, съзнанието за йерархичната структура не изчезва, макар и да не се трансформира в организирана опозиция на деспотичната трудова дисциплина или пък на неспазването на закона (като незаплатено извънредно работно време). Йерархията на работното място постоянно напомня за себе си и в интервюта.

В проведено интервю с представител на низшия мениджмънт, той заявява, че „нашият слой – тиъмлидери, супервайъри, и част от мениджмънта, веднъж в месеца имаме обяд, доста дългичък, нещо като мини тиъмбилдинг“ (курсив наш). И добавя:

Старият ни мениджър се беше опитал да наложи политика да не се мешат служители от различни прослойки. На места, на които левъл единиците [базовите изпълнителски длъжности] или двойките ходят – партита и т.н. – почти никога няма да е поканен тиъмлидер, или по-горе... Има някои изключения, има някои супервайъри, които са толкова chillaxed и без да им пука за професионализъм или етика, че си кибичат спокойно с левъл единици и двойки... Официално не се гледа с добро око.

Горният пример показва, че етоса на парти-егалитарност е пронизан от стратегии за дистинкция и воля за йерархия. Това ни довежда до въпроса за формите на класово съзнание, характерни за работещите в сектора. От друга страна, тази йерархия не е меритократична според работниците. Тя не зависи толкова от личното представяне на „агентите“ (телефонистите) в кол-центъра, а от заявки за дългосрочна ангажираност с компанията, както и от „непрозрачната конкуренция“, споделя наша респон-

гентка. За непрозрачна конкуренция говореха и други респонденти, посочвайки неформални отношения и сексуални връзки, изграждани в извънработно време, които се оказват ключови за израстването в компанията.

СРЕДНА КЛАСА

Какъв е ефектът на гореописаните техники и практики по дисциплиниране на труда върху съзнанието за собствена позиция в обществото? Независимо от позицията, която заема в корпоративната йерархия, нито един от интервюираните в рамките на изследването работещи в този сектор, когато е попитан за своята идентичност, не се самоопределя активно като работник/работничка. Думата работници обаче се появява, когато се говори за останалите служители на сходни позиции: например – „фирмата има работници в цял свят“ или в друго интервю – „много бяха работниците във фирмата“. Служител от кол-център пък описва работещите в компанията като „агенти, а аз се определям като тимлидер“. За разлика от тях, респондентите от миналите глави описват себе си не само като наемни работници, а понякога дори като „роби“. Използването на етикети като „роби“ или „робство“ не е признак на поражение, за да се опише ситуацията на наемния труд, както се опитват да ни внушат някои либерални коментатори днес, а точно обратното. То е призив за действие, призив за превъзможване на подчиненията и на липсата на права. Думата „робство“ обозначава не някакво обективно робство, а това, че дадено подчинение вече започва да се разглежда като несправедливо и нелегитимно от подчинените и съответно, че искат да го превъзможнат. Ситуацията е аналогична на борбите за национално освобождение от XIX в.. Тогава не е било необходимо да е налице „обективно“ робство, за да могат националните революционери да нарекат Османската империя робска в смисъл на това, че отхвърлят управленските ѝ структури като фундаментално несправедливи и неподлежащи на реформа.¹⁰¹

Нека се върнем на кол-центровете, където на място то на противоречието между работници и надзиратели,

¹⁰¹ Вж. Христоф, Тодор. Свобода и суверенност в Априлското въстание. София, 2013.

което наблюдавахме в предишните глави, тук има широка палитра от противоречия и йерархични позиции и опозиции: „на начално ниво сме левъл единици и левъл двойки“. В описания шивашки отрасъл също наблюдавахме безкрайно множене на длъжностите: шивачи, гладачи, пакетиращи и прочие, но разделението на труда във фабриката не се трансформира в строга йерархия на работното място. Още по-малко в етнонационални деления и конфликти. Докато в ИТК отрасъла, арматурата на равниво вардените йерархии се споява и с етнонационални противоречия. Служител в кол-център описва колегите си чужденци по следния начин:

За да не звуча расистки, ще го кажа с англицизми: [хората по принцип са] low, medium и high като образование, човешки потенциал, като комуникативни и социални умения. Чужденците масово са medium-low, докато българите повечето са medium-high: имат прилична компютърна грамотност, владеят един или няколко езика, имат относително добър етикет и възпитание, обличат се по горе-долу подходящ начин за разлика от чужденците. Тук идват чужденци като датчанина, с който работех, и който, ако си беше останал в Дания, щеше просто да бибитка продукти на някоя каса в супермаркет за 2000-3000 евро, които нямаше да му стигат за нищо. В България заплатата на човек с майчин език датски е от 3000 до 5000 лева.

Това, което ни изненада в интервютата е, че самоопределението „средна класа“ всъщност не е широко разпространено сред заетите в сектора. Фигурира по-скоро като изключение и до известна степен иронично, като наред с това се обвързва с потребителски навици. Шеговит разказ в тази посока намираме в току-що цитирания респондент:

Не биха се описали като работници. Това е висшата средна класа на България. Като всяка средна класа има много голямо влияние върху обществото, държавата, икономиката и всичко. На първо време хората си представяха, че тази класа не съществува, но не е така. Най-големият шок дойде в Бизнес парка по време на протестите срещу Орешарски, фирмите обявиха

1 час по-малко работно време, защото работниците буквално казваха „Ако искайте ме уволнявайте, аз отивам да протестирам.“ Тази средна класа отиде да протестира, свали правителството, върна си ГЕРБ и спря да протестира. Висшата средна класа се показа, че съществува. Аз не съм много интегриран. Тази класа ходи на театър, чете книги, ако някой движи това, са те. Вярно от парвенющина, но го правят. Тя страшно много ходи на театър и чете книги, от парвенющина, отиват да гледат целия спектакъл, най-развълнувани са, когато гледат Хъшове. Фалшив етикет... Тази средна класа си има свой греског. От мъжете се очаква да са с риза, с навити ръкави. Но никои не очаква панталон с ръб. За къси панталони са връщали тиймлидер в предишната ми фирма. Момчетата са с бради по 1 пръст, риза и сако, рогови очила, ядат в заведение чабата от 4-5 лв. Заведение, в което да обядваш и пиеш кафе и оставяш по 20 лв на ден.

Друг респондент, който определя работната дисциплина в две от трите фирми, в които е работил, като „месомелачка“, извлича идея за средна класа от нивото на заплащането, а не от потреблението. Развива следната класификация за „класовия състав“ на сектора, в която най-автентични представители на средната класа са... шефовете:

Във фирма 1 и 2, те са част от месомелачка. Тъй като са част от бизнес парка, те са част от една изолирана група от хора. Много силно държат на идентичността си на „отиваме на работа, за да ни мачкат и мелят душите“. Другата фирма беше по-близо до центъра и присъствието вътре в центъра на града някак си успокояваше нещата. Идентичността обаче професионално бих казал, че е доста видима в София, Пловдив и Бургас, където знам, че има центрове за техническа поддръжка. Има някаква ментална граница, че когато получаваш над 1000 и нещо лева, за да седиш на компютър, 1200-1500-1800 лева, за да правиш неща, които не би правил по принцип, това създава така една идентичност, че отиваш, за да продаваш себе си в някаква степен. И компенсираш после в клубове или нощния живот и подхранваш икономиката. С тези пари

си плащаш вноски, коли, купуваш неща за децата си. Такъв тип идентичност има там. По-скоро бих нарекъл хората, които работят в такива фирми, средна средна [sic!] класа, ниска и средна средна класа. Средното ниво мениджъри в първите две фирми бих ги нарекъл висока средна класа. Но нито един от хората в трите колектива, в които бях, с изключение на собствениците, не бих нарекъл над средна класа.

Същият интервюиран разказва, че работата, която е разпръсната из целия свят дава „глобално“ самочувствие на работещите в сектора:

Има много голяма мобилност. Чисто географски се пътува доста. Когато става въпрос за фирми, предлагащи услуги на всички континенти, усещането за разбирането за средна класа е доста различно. Средна класа в София с работа, която работи с австралийски болници, американски университети... Дори заплатата да не е на средния стандарт на Щатите и Австралия, достъпа до това познание, до тези култури, променя мисленето ти и разбирането за това какво е средна класа.

От проведените интервюта не може да се направи обобщение за разпространението на категорията „средна класа“ като самоидентификация на работещите в сектора, а и не е имало въпроси, целящи да разберат това. Но все пак категорията „средна класа“ е тиражирано от медиите понятие, за да опише работещите в големите градове, които са на средна или под средна възраст, имат относително високи доходи и работят в сферата на изнесените комуникационни услуги.

Престижният образ на труда в сектора (в противовес на „производството“) личи и от интервютата: „[през 2007 г.] бяхме в Бизнес парка и беше голямо предимство тогава – бизнес паркът носеше такава аура на привилегия. Всичко беше много лъскаво, чисто...“. Или пример от групово интервю:

Към тази сфера се ориентират малко по-амбициозни хора. Хора, които имат семейства и търсят препитание за семействата си, това е един от основните

критерии за работа в кол-център, защото заплатата не е ниска. Хора, които искат офис работа. Нещо отвъд работа в производството.

Важно е, че това, което в Западна Европа е непрестижна и нископлатена работа, поради което се изнася към Източна Европа, тук се оказва символ на престиж. Това изпъква в разказ на жена, която е работила в кол-център в Англия и в България:

Работата ми в двата кол-центъра в Англия беше доста по-неприятна от тази в България. Шефовете се държаха по-зле, нямаше и следа от „грижовното“ отношение в София. В единия кол-център, където издържах само около месец, трябваше да продавам алуминиева дограма по телефона на непознати – така нареченото cold calling, а втория кол-център беше на благотворителна организация – звънях да моля хора за дарение. За разлика от постоянния трудов договор на пълна работна седмица и изключително доброто заплащане в София, тук бях на 0-hour contract, със заплащане по минималната заплата, защото бях на възраст под 21 г., и можех да изкарам пари за прехрана, само ако продавах непостижим брой прозорци и врати... Като цяло работата в кол-център в Англия, за разлика от България през 2007 г., беше изключително „непрестижна“ – работеха я хора, които имаха малко или никакви други опции.

БЪДЕЩЕТО НА СЕКТОРА НА БЪДЕЩЕТО

Завършваме това изследване със следния въпрос: какво определя заплащането и какво бъдеще очаква „сектора на бъдещето“? Както многократно споменахме, цената и условията на труда не се определят от качеството или квалификацията на самия труд, а са опосредени от социални представи за престиж, но още по-важно от нивата на самоорганизацията на труда, както и това дали има излишък на работници, които са принудени да се конкурират за работни места. Владеенето на английски в Англия например не е голямо предимство, но в България все още свободното боравене с този език не е чак толкова масово, да не говорим за по-редки западноевропейски езици. Сходна е

ситуацията и с базовата компютърна грамотност, каквато често се изисква във въпросната сфера. Безпроблемното работене с компютър и интернет, способността за лесно усвояване за работа с нов софтуер не са неща, които изглеждат като препятствие за хората, израснали с интернет, но все още това далеч не са мнозинството работещи хора в България. Те ще са още по-малко препятствие за децата, които днес усвояват умения за работа с таблети и смартфони още преди да проговорят.

Тенденцията днес е именно към масовизиране на познанието върху комуникационните технологии, както и на знанията, свързани със сектора на изнесените услуги. Непрекъснато спада възрастовата граница, от която се счита за подходящо децата и младите хора да бъдат подготвени за бъдеща работа в сектора. Днес се организират работилници за писане на код за деца в предучилищна възраст. Междувременно собствениците и висши мениджъри в Силициевата долина забраняват достъп до всякакви телефони и социални мрежи на децата си, а ги карат да четат истински книги. Това означава, че в дългосрочен план знанията и уменията, които се търсят в сектора, ще се освободят от аурата на изключителността, поддържаща нивата на заплащане високи за страната, и трудът ще поевтинее. Вероятно това и цели избуяването на безкрайните школи, академии, курсове, а отскоро и детски градини, посветени на подготовката на ИТК кадри. Липса на бъдеще за работниците очаква сектора на бъдещето, освен в смисъла на пролетаризация. Капиталът не обича трудни за намиране, добре платени и самоорганизирани работници, които знаят повече от него, защото това го прави зависим от тях. Ако обаче служителите в сектора не успеят да се самоорганизират, самообразоват в трудовете си права и да ги отстояват, изглежда бъдещето, което ги очаква, далеч не е розово, предвид това, че несигурността и конкуренцията между работещите само ще се увеличават.

Всичко това, разбира се, важи за всички ни, независимо от това в кой сектор сме заети. Без самоорганизация ще бъдем изоставени на произвола на бизнеса, който, както се вижда и от това изследване, е неспособен да спазва дори закона, а още по-малко да предостави качествени работни места, без да бъде принуден да го прави. Подизпълнителството, рекламирано от медиите и политици като разчу-

пено и алтернативно, води до обезправяване на заетите. То усилва и корпоративната тенденция да се развиват тоталитарни дисциплинарни и управленски модели, които се разливат извън работното място и засягат целия живот. Време е да се запитаме какви са условията и посоката за една истинска демокрация, която включва работното място и икономическите отношения. Само демокрация в тези сфери гарантира достоен живот за всички.



КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ

ISBN 978-619-7219-20-3 печатно издание

ISBN 978-619-7219-21-0 pdf, download: koibooks.novilevi.org