



ГОДИШНИК НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ  
АСОЦИАЦИЯ НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ В СУ  
КАТЕДРА СОЦИОЛОГИЯ, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ  
СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“  
Том 4, 2007-2008

---

## ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРАНЕ НА НЕРАВЕНСТВАТА: „ЕВРОПЕЙСКИЯТ“ ФОРМАТ ЗА АВТОБИОГРАФИЯ

**СЛАВ ОКОВ**

Курсова работа по дисциплината "Пиер Бурдийо и френските социални  
науки"

Ръководител: доц. дфн Лиляна Деянова



През март 2002 година Европейската комисия приема единен формат "CV", автобиография, която гражданите могат да свалят свободно от интернет. Тя става част от програмата Europass през 2004 г., обновена е и се описва като "гръбнака на Europass портфолиото"<sup>1</sup>, а целта ѝ е да помогне на същите граждани "по-добре да комуникират и да представят своите квалификации и умения пред Европа"<sup>2</sup>. Последната версия на тази автобиография, преведена на български език, прилагам по-долу.

Тя съдържа разделите "Лична информация", "Трудов стаж", "Образование и обучение". Те са характерни за всички общоприети нови форми на автобиография, които кандидатстващите за работа предоставят при интервю. Обхващат институционализираната уникалност (име, адрес, телефон...), натрупания трудов опит, който е ценен за работодателя и съответно е привилегия, и средата, която е задава евентуалната специализация и е доближила "собственика" на автобиографията до работата, за която кандидатства - образованието. По този начин човек съставя относително хомогенен разказ за себе си, телеологичен, ориентиран към работата, за която кандидатства, подбран (защото автобиографията е винаги подбор на спомени – формализирани в дипломи или пък в семейни снимки, в зависимост от адресата), така че, с езика на специалистите по "човешки ресурси", жаргонно "ейчарите"<sup>3</sup>, "да отговаря на изискванията на пазара на труда".

Новото, което европейската автобиография прилага – и ново от гледна точка на класическата HR философия – е втората част от автобиографията – "Лични умения и компетенции". Освен езиците, които тематично са по-скоро към първата част, тя съдържа графите "социални умения и компетенции", "организационни...", "технически...", "артистични...", "други...".

Така различните сфери, в които личността "се е развивала" (или не е, което е по подразбиране грешка на индивида – за да е подготвен за пазара на труда, той трябва да се развива многостранно), се оказват обвързани с работната му позиция твърде пряко; отвъд институционалните връзки на аза с пазара на труда (образование и трудов стаж) се появяват артистични, технически, "други". "CV-то"

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index_en.html). Преводът на описанието е мой. Преводът на самия формуляр е достъпен благодарение на портала Europe.bg.

<sup>2</sup> Пак там.

<sup>3</sup> От английското HR – Human Resources

демонстрира факта, че потенциално *всяка* жизнена сфера е обвързана с пазара на труда и може да бъде носител на квалификационна степен. И в този смисъл всяка жизнена сфера, влизайки веднъж в подобен формуляр, се превръща в елемент от институционализираната уникалност на индивида, по същия начин, по който там са името, адресът и т.н. Артистичните умения са не просто "умения", те са "компетенции", човекът Х. не свири въпреки на пиано, той е в известен смисъл компетентен, неформално (до момента на вписване в автобиографията, тя формализира) има квалификация по отношение на свиренето на пиано. Човекът Х. живее еди къде си, работил е 1) на място У, 2) на място Z, учил е тук и тук, а въпреки е получил опит ("Придобит в жизнения път" – според формуляра – за метафората с пътя вж. Бурдийо 1997) в свиренето на пиано.

Сега индивидът, видимо улеснен в представянето на своите компетенции пред пазара на труда, подбира онази артистична квалификация, която да му позволи да се пребори с конкурентите си; наистина, сферите са достатъчно, че да може да опише в тях целия си жизнен път.

"Компетенциите" са ключов елемент от HR-терминологията (идеологията). Те се мерят, така че да позволят класификацията – от "офис асистент" (това, което хората наивно наричат "момче за всичко", подценявайки потенциалните му компетенции), през "офис мениджър" (секретарка) до "мениджър развитие", "мениджър управление", "мениджър продажби" и, разбира се, "мениджър човешки ресурси". В зависимост от компетенциите си, които, за разлика от образованието и трудовия стаж, не са вертикално, а хоризонтално подредени – всеки има различни умения в различни сфери, затова всеки е важен за нашата фирма – служителите получават различна сфера, която да "управляват" (manage). Така реално всяка възможност за промяна на позицията в рамките на фирмата е отрязана, защото не е легитимна! Безсмислено е да променяме позициите си, защото притежаваме компетенции именно за тях, ние *управляваме, мениджъри сме* на сферата, в която сме най-добри (например офиса). Нито един от другите служители не може да управлява нашата сфера, защото те имат различни компетенции. На практика е възможно *на ниво съзнание* да изчезне претенцията за промяна в позицията именно заради нелегитимността на подобна промяна.

Механизмът на компетенциите е всъщност изключително мощен механизъм за легитимиране и възпроизводство на неравенства – защото позицията в една фирма се превръща в позиция на пазара на труда; в CV-то си записваме "от... до....: офис

мениджър". Илюзията за *хоризонтална* подредба, създадена на базата на измерването на личността, всъщност възпроизвежда и усилва *вертикалната* подредба, като едновременно я натурализира (става въпрос за компетенции) и прикрива (всъщност всички сме мениджъри). Идеологията на "човешките ресурси" произвежда нов елит (по-скоро той се самопроизвежда), като *дава компетенцията в оценяването на чуждите компетенции единствено на HR-експертите – експерти по формализиране на личността*. А това, което Европейската комисия всъщност прави, е да легитимира на ниво публични институции<sup>4</sup> огромния символен капитал, който притежава този нов елит и който черпи от налагащата се легитимност на неолибералния дискурс. Задавайки "европейски формат на автобиография", ЕК универсализира идеологията на човешките ресурси, прави я недостъпна за критика – дотолкова, доколкото я измъква от сферата на частния бизнес и фирменото управление и я прави част от политиките на общността, и същевременно я рекламира не чрез друго, а чрез идеологията на солидарността – общността, чрез универсалния формуляр за регистрация на качествата на личността, приет от изпълнителния ѝ орган, помага на индивидите да се презентират по-добре на пазара на труда (всъщност на мениджърите "човешки ресурси").

Става дума не просто за възпроизводство на неравенства, а за възпроизводство на *невъзможността за критика на статуквото* на ниво личност – защото личността мениджър (по европейски стандарт) няма необходимостта да критикува позицията си. А когато нямаме необходимост да критикуваме собствените си позиции, как да критикуваме чуждите?

---

<sup>4</sup> Макар да се назначават, а не избират, европейските комисари полагат клетва да служат само на интересите на европейската общност; комисията е в известен смисъл "въплъщение на европейската идея" (Ленърд 2006: 53).

Литература:

1. Бурдийо, П. 1993. Социално пространство и символна власт. В: Казани неща. Университетско издателство "Св. Климент Охридски", София
2. Бурдийо, П. 1997. Биографичната илюзия. В: Практическият разум. Критика и хуманизъм, София
3. Дън, Е. Одит, корупция и проблемът за личността: сцени от постсоциалистическа Полша. В: Под линия – социалните науки и другият век”. Съст. Иван Кръстев. Факел експрес и Център за либерални стратегии
4. Bourdieu, P., Wacquant, L. 1999. On the Cunning of Imperialistic Reason. In: Theory, Culture and Society. SAGE, Thousand Oaks and New Delhi, Vol. 16(1). p. 41-58. London
5. Ленърд, Д. 2006. Справочник за Европейския съюз. Девето издание. София
6. <http://www.europe.bg/>
7. <http://www.europa.eu/>

Приложение:

**ЕВРОПЕЙСКИ  
ФОРМАТ НА  
АВТОБИОГРАФИЯ**



**ЛИЧНА ИНФОРМАЦИЯ**

Име

[Фамилно, Лично, Бащино]

Адрес

[ул., №, гр./с., пощ. код, държава ]

Телефон

Факс

E-mail

Националност

Дата на раждане

[ ден, месец, година ]

**ТРУДОВ СТАЖ**

• Дати (от-до)

[ Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната. ]

- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
  - Заемана длъжност
- Основни дейности и отговорности

**ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**

• Дати (от-до)

[Добавете отделен параграф за всеки курс, който сте завършили, като започнете с последния.]

- Име и вид на обучаващата или образователната организация
- Основни предмети/застъпени професионални умения
- Наименование на придобитата квалификация
  - Ниво по националната класификация (ако е приложимо)

## ЛИЧНИ УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ

*Придобити в жизнения път или в професията, но не непременно удостоверени с официален документ или диплома.*

МАЙЧИН ЕЗИК

ДРУГИ ЕЗИЦИ

- Четене
- Писане
- Разговор

СОЦИАЛНИ УМЕНИЯ И  
КОМПЕТЕНЦИИ

*Съвместно съжителство с други хора в интеркултурно обкръжение, в ситуации, в които комуникацията и екипната работа са от съществено значение (например в културата и спорта) и др.*

ОРГАНИЗАЦИОННИ УМЕНИЯ И  
КОМПЕТЕНЦИИ

*Координация, управление и администрация на хора, проекти и бюджети в професионалната среда или на доброволни начала (например в областта на културата и спорта) у дома и др.*

ТЕХНИЧЕСКИ УМЕНИЯ И  
КОМПЕТЕНЦИИ

*Работа с компютри, със специфично оборудване, машини и др.*

АРТИСТИЧНИ УМЕНИЯ И  
КОМПЕТЕНЦИИ

*Музикални, писмени, дизайнерски и др.*

ДРУГИ УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ

*Компетенции, които не са споменати по-горе.*

СВИДЕТЕЛСТВО ЗА УПРАВЛЕНИЕ  
НА МПС

**ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ**

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

### [Език]

[Определете нива: отлично, добро, основно]

[Определете нива: отлично, добро, основно]

[Определете нива: отлично, добро, основно]

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

[Тук включете всякаква допълнителна информация, която може да е уместна, напр. лица за контакти, препоръки и др.]

[Опишете всички приложения.]