

## МИТЪТ ЗА ПРЕХОДА: ДОГОВОРИРАНЕ НА УВРЕЖДАНЕТО В ЗАЩИТЕНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ<sup>1</sup>

Майкъл Гил<sup>2</sup>

*Иллинойски университет в Чикаго, САЩ*

В тази статия се разглеждат идеите за преход към работа в общността и независим живот. Изследват се и обстоятелствата, обречащи в днешно време безброй хора с увреждания на заетост, която не само е зле платена, но и затвърждава пожизненото робство в служба на предприятието. Съществуването на защитени предприятия<sup>3</sup> възпроизвежда и се основава на структура, която затваря хората с увреждания зад стените на институции, имитиращи заетост. Настоящият текст провокира преразглеждане на социалния договор, който се сключва между човека с увреждане и предприятието. Вместо да възприема защитеното предприятие като място за постигане на социална свобода, предоставящо възможност на индивида да усвои професионални умения, той го разглежда като институция, произвеждаща собствен контингент от работници, които са обречени да прекарат живота си там заради своите увреждания.

---

<sup>1</sup> Английският оригинал на текста е публикуван в списание *Disability & Society*, том 20, номер 6 от октомври 2005 г., стр. 613-623 (*Disability & Society*, Vol. 20, No. 6, October 2005, pp. 613-623).

<sup>2</sup> Адрес за кореспонденция с автора: Department of Medical Education, University of Illinois at Chicago, 808 S. Wood Street M/C 591, Suite 986, Chicago, IL 60612, USA. Електронна поща: mgill4@uic.edu.

<sup>3</sup> За да се придържаме към оригиналния текст, тук превеждаме „sheltered workshops” като „защитени предприятия”. Важно е да се отбележи, че няма принципна или системна разлика между описваните от автора институции и българските „специализирани предприятия”. В контекста на това изследване термините „защитени предприятия” и „специализирани предприятия” трябва да се разглеждат като синоними, а институциите, които те означават – като изградени върху едни и същи принципи. – Бел. пр.

Накрая ме разпределиха в защитено предприятие. Работата там ме подлуди. По цял ден слагахме пирони в пластмасови кутии. Не разбирах защо съм там, това не беше по мой избор. След седмица избягах. (Maroger, 2002)

Цитатът е от френския документален филм от 2002 г. *Майчинството забранено (Maternité interdite)* на режисьора Даян Мароже. Там има сцена, в която един от главните герои, Бертран, посещава предприятието, в което е работил като гимназист. Цитатът представя неговата реакция от повторната среща с бившата месторабота – той осъзнава, че „работата”, с която е бил зает, не само е била безполезна, но и не е била по негов избор. Той е бил настанен в предприятието пряко волята си и за него е имало само една възможност – да избяга от тази институция, налагаща имитация на трудова дейност. Реакцията на Бертран се различава от моята първоначална реакция. За да осъзная това, което той успява да прозре за една седмица, на мен ми трябваха години.

### **Прозрението, че проблемът е в системата – моята работа в защитеното предприятие**

През последната година от гимназията като част от програмата за работа в общността бях разпределен в едно местно защитено предприятие. В първия момент бях приятно изненадан, че съществува място, предоставящо на хората с различни способности възможност за работа. Всеки ден там се изпълняваха разнообразни задачи – от изработване на свещи и картинни мозайки до изпълнение на поръчки от местния дистрибутор на апаратура за физиотерапия. Когато на следващата година постъпих в колеж, бях нает на постоянен договор и продължих да работя там още шест години. Въпреки че работата в предприятието през всичките тези години беше приятна заради хората, с които общувах ежедневно, скоро започнах да забелязвам проблемите – същите неща, за които Бертран говори във филма. Докато аз получавах прилична надница като контролор, всички хора с увреждания, изпълняващи рутинна работа, обикновено взимаха малко над 30 долара на месец.

Местната фирма, която осигуряваше поръчки на предприятието, плащаше по няколко цента на бройка за всеки произведен продукт. Малка част от тези средства отиваха за работника, а останалите пари, както и субсидиите от местната власт, възлизали на хиляди долари, се разпределяха между членовете на помощния персонал, които бяха хора без увреждания. В това конкретно предприятие увреждането и диагнозата означаваха ниска заплата и още по-нисък професионален статус.

За времето, което прекарах там, нито един работник не осъществи прехода към по-престижна и по-добре платена работа извън институцията. Вместо това предприятието продължи да увеличава контингента си от „клиенти” с набъбването на субсидиите от местната власт. На това място идеите за преход към работа в обща среда и обучение на работното място бяха мит, който хвърляше прах в очите на социално-

ориентираните донори по време на коктейлите за набиране на средства. Щом набележеха някого за контингент на защитеното предприятие, съдбата му бе предрешена – 30 часа седмично изнурителна работа, възнаграждението за която е крайно недостатъчно за водене на независим живот. А възможността човек от време на време да излезе навън, за да се повесели с приятели, остава напълно изключена.

На следващите страници ще разгледам идеологическите основания на защитените предприятия, като използвам съвременни инструменти за анализ, за да открия проблемите и схемите, водещи до изолация. Коментарът се основава не само на моята убеденост, че тези институции изначално опорочават идеята за професионално обучение, но и на моя шестгодишен опит от ежедневна работа в такова предприятие. Надявам се, че в хода на изложението ще изградя комплексен, но убедителен аргумент за същността и функционирането на защитеното предприятие като институция, осигуряваща подслон за хората с увреждания в имитираща заетост среда.

Тук може да възникне въпросът за мотивацията на един такъв анализ. Вероятно истинският отговор се крие дълбоко в дебрите на моето собствено подсъзнание. Въпреки това аз продължавам съвсем прозаично да се питам какво ме кара да си припомням предприятието, където съм работил толкова време, но в което никога не съм имал желание да се върна, откакто съм го напуснал преди почти пет години. Какво има в организацията на това конкретно защитено предприятие, а може би и в организацията на много други подобни заведения, което кара хората завинаги да обърнат гръб, след като си тръгнат. По-общо, защо хората, настанени в предприятието, изпитват затруднение да го напуснат, но след като осъществят прехода, всяко желание да се върнат или да попаднат отново на такова изолиращо място се изпарява. Моята цел е да теоретизирам и евентуално да постигна позадълбочено разбиране за механизма, по който функционират защитените предприятия.

### **Предпоставки за затваряне в институция – субсидирана от държавата заетост**

В „Лудост и цивилизация“<sup>4</sup> Фуко (1998) изследва идеологическите предпоставки, залегнали в основата на субсидираните от държавата програми за заетост. Той описва въвеждането във Франция на програми за хората, на които е присъден етикетът „луди“. Целта на тези мерки е да дадат възможност на изключените от обществото да произвеждат материални блага. Новосъздадените програми за заетост зависят от работниците, включени в тях – двете страни сключват своеобразен договор:

Безработният вече не е гонен или наказван; започват да проявяват загриженост за него – на разноси на нацията, но за сметка на индивидуалната му свобода. Между него и обществото се установява една неявна система от задължения: той има правото да бъде хранен, но

---

<sup>4</sup> Българското издание е озаглавено "История на лудостта в класическата епоха" – превод от френски Антоанета Колева, ИК "ЕА", Плевен 1996 г.

трябва да приеме физическата и морална принуда на интернирането. (Foucault, 1998, p. 48)<sup>5</sup>

Фуко твърди, че тези институции за осигуряване на заетост в повечето случаи са създадени с ясното съзнание, че ще възпроизведат изолация, а животът на хората, настанени там, става подвластен на техните вътрешни правила и конвенции. Ако използваме неговия анализ на субсидираните от държавата програми за заетост като отправна точка за разбиране на съвременните защитени предприятия, това вероятно ще ни помогне да теоретизираме ролята на хората с увреждания като експлоатирани работници.

Възможностите за заетост, с които в днешно време разполагат хората, диагностицирани с умствени увреждания, са сходни с описаното от Фуко институционално затваряне. Онези, които разчитат на системата за социални услуги, често са изправени пред необходимостта да избират „професионална реализация“, която се състои в имитация на заетост в защитено предприятие или по специална програма. Друга възможност е да им бъде назначен социален работник – специалист по професионално развитие и обучение, който да се застъпва от тяхно име пред ресторанти и магазини за хранителни стоки, за да осигурят поредното работно място за човек със „специални потребности“. Предоставящите услуги в сферата на заетостта за хора с умствени увреждания често не се интересуват толкова от професионалната реализация и избора на индивида, колкото от това да отхвърлят поредния случай от списъка. Идеята на защитеното предприятие се основава на идеала за всеобща заетост, независимо от съдържанието и целта на занятието. Но системата за социални услуги често е претоварена с твърде много „клиенти“ и изпитва дефицит на опитни, квалифицирани и добре платени „професионалисти“. Вместо да дава на хората възможност сами да откриват онези сфери, в която виждат смисъл и искат да се реализират професионално, тя преотстъпва решението за съдбата им на друг човек, считан за експерт.

Спомням си първия път, когато имах възможност да се застъпя за професионалната реализация на човек от предприятието. „Експертът“, който отговаряше за нашия район, ми връчи списък с телефони на работодатели – аз трябваше да ги прозвъня, за да проверя дали имат свободни работни места. Когато го попитах дали да проверя доколко човекът, на когото щях да търся работа, се интересува от предложените позиции, той ми отвърна, че това „не е наша работа“. Идеята беше, че ние не сме там, за да даваме възможност на хората да избират, а за да ги настаняваме на работа.

### **Договориране на увреждането – загуба на свобода и избор**

За съжаление хората, които са диагностицирани с умствени увреждания, нямат възможност да контролират своята професионална реализация. Изхождайки от разпознатия недъг и произтичащото от това присъждане на диагностичен етикет,

<sup>5</sup> Преводът е взет от българското издание, стр. 102-103.

новонастанените в предприятието получават работа в замяна на лишаването от всякаква възможност да участват при определянето на своето професионално бъдеще. Човек вече не може да прави каквото поиска – той е изолиран в институция. Аз твърдя, че тази замяна на свободата (да правиш каквото поискаш) за изолация (настаняване в институция) не е в най-добрия интерес на индивида. Ползата от нея е за останалите членове на общността, където се намира защитеното предприятие. Щом хората от контингента на предприятието бъдат откъснати от общността и затворени в институцията, обществото се отървава от присъствието на човека и неговото увреждане. В опита да се изолират всички „луди“, въвеждането на програми и изграждането на институции за заетост не само затваря лудите на отделно място, но и прочиства доминиращото мнозинство от самата лудост. В защитеното предприятие работниците с умствени увреждания са събрани на едно място, отделно от всички останали хора. Увреждането се превръща в елемент от социален договор. Хората с диагноза и видимите увреждания са преценени като трудни за интегриране и затова индивидите с присъден етикет са принудени да напуснат обществото.

Следователно изграждането на съвременното защитено предприятие предполага това, което аз наричам *договоряване на увреждането*. По същество този термин означава социалния договор, който се сключва между човека с увреждане и останалите членове на общността, щом бъде създадено изолирано място за настаняване на отхвърлените от обществото хора. В замяна на подслона и „професионално-терапевтичното“ обучение, предоставено и финансирано от местната власт, хората с диагностицирани увреждания са (не)доброволно назначени като работници в предприятието и стават част от неговите институционални структури. Нещо повече, тези хора не са изключени в някаква враждебна среда, а са настанени в сграда в покрайнините на града, където получават храна и подслон. В замяна те остават затворени там като контингент на институцията. Това е процесът, чрез който доминиращото мнозинство настанява хората в институции на основата на тяхната диагноза, защото обществото възприема увреждането като нежелан аспект от човешката цивилизация. Резултатът от този процес е *договоряване на увреждането*.

Между другото, напоследък прекарах няколко дни в Ирландия, в общността Камфил – международна организация, изградена според принципите на Рудолф Щайнер и антропософското<sup>6</sup> движение. Камфил поддържа селско стопанство, в което „ученици“ (млади хора с различни увреждания) живеят заедно с „колеги доброволци“ (най-често хора от цял свят без увреждания, които полагат една година доброволен труд в общността). Целта е да се създадат условия общността да стане почти напълно независима, като сама произвежда храната си, генерира средства за финансовата си издръжка и поддържа свой социален живот. В настоящата статия няма място за по-цялостно изследване на този тип институции в контекста на защитените предприятия и *договоряването на уврежданията*. Но международни организации

---

<sup>6</sup> Антропософията е учение и социално движение, което съчетава научни методи с религиозен мистицизъм с цел задълбочено опознаване на духовните феномени. Основател на антропософията е Рудолф Щайнер (1861 – 1952). – Бел. пр.

като тази и Л'Арш често са предмет на разгорещени теоретични дебати сред хората, изучаващи уврежданията. Структурата и основанията на тези защитени общности трябва да бъдат подложени на задълбочен анализ и теоретизиране – там най-често се настаняват хора, на които е присъден етикет за интелектуално увреждане или проблем в развитието.

Бих искал също така накратко да обясня защо предпочитам термина „увреждане“ пред противоположния по смисъл термин „недъг“<sup>7</sup>, когато обсъждам договорирането. Използвам „увреждане“, защото не индивидът, а обществото налага договорирането. Простичко казано, човекът с увреждане е потърпевш – настаняването в предприятието му е наложено от други. Според формулировката на социалния модел обществото създава увреждането на основата на допускания за ценността и стойността на човека с определен недъг. Ситуацията в защитеното предприятие илюстрира този механизъм. Преходът от индивидуалния недъг към обществената присъда за негодност води до възникване на увреждането като социален статус. Страна в този нов договор не е лудостта или церебралната парализа, а човекът, категоризиран според своя недъг. Сключеният по този начин договор е ключовият елемент за изграждане и поддържане на институцията.

От определена гледна точка защитените предприятия са изградени върху принципа, че всички хора могат да работят. Заедно с този принцип съществува и друга предпоставка – че хората без работа често са в периферията на обществото, например бедните, увредените, престъпниците. Предприятията се създават с надеждата, че те не само ще осигурят заетост за препитанието на онези, които в повечето случаи разчитат на социални помощи, но и че продукцията на предприятието ще бъде от осезаема полза за останалата част от обществото. Ясно се вижда какъв е сключеният социален договор – работа в замяна на възможност да станеш участник в живота на обществото на собствена издръжка.

## **История и характеристики на защитените предприятия**

През 1848 г. Самуел Хау, станал известен покрай случая с Лора Бриджман<sup>8</sup>, подава молба до властите в Масачусетс за финансиране, с което да построи институция за идиоти. Основен елемент в тази структура е изграждането на предприятия, които да осигуряват професионално обучение за настанените там като част от тяхната

<sup>7</sup> Тук превеждаме с „увреждане“ английското *disability*, а с „недъг“ – английското *impairment*. В контекста на социално-политическата критика на уврежданията (т.нар. социален модел) терминът „увреждане“ (*disability*) означава лишаването от възможности на хора с разпознати физически, сензорни, умствени или психични „недъзи“ (*impairments*). „Увреждане“ е социално-политически феномен (затова и подлежи на „договориране“), а „недъг“ – физически или психичен. „Увреждането“ се преодолява чрез предоговаряне на роли, премахване на архитектурни, социални и институционални бариери и предоставяне на възможности за равнопоставено участие, а „недъгът“ – чрез лечение и рехабилитация. – Бел. пр.

<sup>8</sup> Лора Бриджман (1829 – 1889) е известна като първото сляпо-глухо дете, обучено в езикови умения. Та е била обучавана от американския лекар Самуел Хау (1801 – 1876) в края на 30-те и началото на 40-те години на 19 век. – Бел. пр.

рехабилитация. В доклада на Хау за разпространението на идиотията в Съединените Щати прозира откровеният стремеж настанените да бъдат не просто институционализирани, но и да им се осигури преподаване и обучение. Според Хау тези програми за заетост ще имат решаващо значение за доказване на тезата, „...че не е необходимо никой идиот да бъде затварян или задържан насила; че младите могат да бъдат обучени на труд, ред и самоуважение; че те могат да бъдат избавени от отвратителните и мръсни навици; и че всеки, независимо от възрастта, може да бъде превърнат от звяр в човек посредством търпение и доброта, насочвани от енергична и умела ръка” (Howe, 1848, p. 54). Това обещание за образование и връщане в обществото се родее с усилията, полагани от Итар с Питър във Франция<sup>9</sup> – обучението може да поправи всеки разпознат човешки дефицит. Работата на специалиста е да изгради система, която да даде възможност на девиантния да се върне в обществото като образован член с принос към общото благо.

Когато Хау призовава към изграждането на институции, които да предоставят професионално обучение на настанените в тях, той илюстрира онова, което аз определям като фундаментално допускане, залегнало в основата на множество защитени предприятия в днешно време. Главната функция на предприятието е да осигурява професионално обучение, което не само ще помогне на човек да придобие умения за работа, но и ще му даде възможност да реализира тези умения в една интегрирана работна среда в обществото. Ролята на защитеното предприятие е да подготви индивида за бъдещата му професионална реализация, но с времето структурата става зависима от задържането на така обучените работници. Цялата система е сгрешена.

Стивън Тейлър, директор на Центъра за хуманна политика към Сиракузкия университет, подчертава този конфликт в мисията на предприятията в своята статия „Работниците с увреждания заслужават истински избор, истинска работа”. Тейлър цитира данни от предишни изследвания на защитени предприятия в Съединените Щати, които показват, че работниците в тях са нископлатени<sup>10</sup>. Но същественият елемент от структурата на предприятията е идеята, че тези институции подпомагат прехода към заетост в обща среда, въпреки че годишно в Щатите само 3,5% от работещите там си намират работа в общността (Taylor, 2003). Предприятията имат стимул да задържат най-производителните и съвестни работници. Тейлър пише: „В

---

<sup>9</sup> Жан Итар (1774 – 1838) е френски лекар, който в началото на 19 век се заема да обучи и възпита Виктор – „дивото момче от Авейрон”. Това е първият документиран случай на научен подход към възпитанието на дете, израснало в дивата природа. Целта на Итар е била да докаже, че Виктор е обучаем. Питър е друго „диво” дете, но авторът погрешно го свързва с Итар, който никога не е работил с него – Питър умира през 1785 г. – Бел. пр.

<sup>10</sup> Посочената средна заплата е 37 долара седмично, но от опит знам, че при нас имаше работници, които получаваха 37 долара на месец, което прави около 30 цента заплащане на час. Получава се така, защото защитените предприятия имат възможност да плащат на брой изработени продукти. Цената на всеки изработен продукт се изчислява според математическа формула, в която броят продукти, изработвани от работник без увреждане на час, се дели на минималната надница и така се получава стойността на отделния продукт. В резултат от това често се случва производството на един продукт да изисква минимални разходи за труд от страна на предприятието.



самата организация на предприятията е заложен стимулът да се задържат най-продуктивните и прилежни клиенти. Именно това са хората, които имат най-голям шанс да се реализират на конкурентния трудов пазар с минимална подкрепа.” Този вътрешно присъщ недостатък в структурата на предприятията е причината хората никога да не напускат. С увеличаване на поръчките от външни компании, възлагани на защитените предприятия, тези институции стават зависими от своите по-производителни клиенти, за да могат да изпълняват заявките на фирмите, сключили договор за производство с администрацията. Хората, които си вършат добре работата, често остават там. В повечето случаи външните компании не осъзнават своята роля за възпрепятстване на прехода към работа в общността. Грег Джоунс от Югоизточния ресурсен център за независим живот в Канзас коментира тази липса на разбиране, отбелязвайки, че „...местните фирми не знаят, че в действителност допринасят за експлоатацията. Всъщност те мислят, че правят нещо добро. Според мен защитеното предприятие не е нищо повече от една фабрика за експлоатация<sup>11</sup>” (Johnson, 2003). Този вид експлоатация е разпространен из цялата страна.

Тук обаче трябва да се направи една уговорка по отношение на защитените предприятия и фабриките за експлоатация. Последните често са в центъра на медийното внимание, когато се разглеждат отделни случаи на експлоатация, защото корпорации като GAP, H&M и Wal-Mart, търсейки евтина работна ръка, експлоатират работниците си при производството на стоки за масовия потребител. Истинският проблем обаче не е в работниците, а в ситуацията, която води до създаване на фабрики за експлоатация и кара хората да работят за малко пари при опасни условия. Последното нещо, което застъпниците за права на хората с увреждания трябва да правят, е да обвиняват своите братя и сестри, попаднали в капана на фабриката за експлоатация. Всъщност организирания общности на хора с увреждания и организациите, защитаващи правата на работниците, включително профсъюзите, само ще спечелят, ако си помагат взаимно в усилията за подобряване на условията на труд по целия свят.

Пример за ситуация, която предполага такова сътрудничество между движението за права на хората с увреждания и организациите на работниците, е случилото се през октомври 2003 г. Тогава група ученици от щата Вашингтон, които се обучават по специални образователни програми, са принудени да работят като разсилни, за да натрупат така наречения от училищните власти „професионален опит”. Фил Джордан от вашингтонската Служба за защита и застъпничество – организацията, изследвала случая – пише:

Фактът, че тези ученици са заставени да полагат нискоквалифициран труд говори красноречиво за начина, по който представителите на училищните власти възприемат учещите се по специални образователни програми. Училищната администрация очевидно счита, че тези хора могат да бъдат принуждавани да вършат нискоквалифицирана работа, защото са с увреждания, и че това е подходящият за тях вид „обучение”.

---

<sup>11</sup> Тук с „фабрика за експлоатация” превеждаме английското *sweatshop*. – Бел. пр.



Срамота е такива дейности да се наричат *програма за придобиване на професионален опит*. В този случай властите преднамерено са отказали на тези ученици достъп до подходяща програма за заетост и вместо това са решили да ги използват за неплатена портиерска работа. (Jordan, 2003; подчертаване мое)

Този вид работа, извършвана в името на професионалното обучение на хората с увреждания, е отличителен белег на *договорирането на увреждането*. Учениците са били заставени да работят за училищната общност в замяна на възможността да посещават училището като сегрегирани членове на тази общност, на които е присъден етикет „специални”. Те не само че не са били приобщени, но и са били принудени да приемат второстепенна роля заради своя статут на хора с увреждания. Етикетът на увреждането осигурява достъп до изолирана и изключена позиция. Този аранжмент е основополагащ за защитеното предприятие като средоточие на уникални и непреодолими бариери. Всеобщите правила за справедливо заплащане, равнопоставено третиране и подкрепа на работното място не важат в предприятието. Напротив, тези правила се пренебрегват именно заради характеристиките на хората от контингента на предприятието. Статутът на увреждането замества равните права. Социалният договор с работещите в предприятието е сключен под натиск – обществото ще финансира заетостта на хората с увреждания в замяна на тяхното изолиране. Индивидът приема „работата” срещу ниско заплащане и изолация, а общността плаща по-високи данъци, за да се отърве от присъствието на хората с диагностицирани увреждания. Предприятието е място за изолиране и наложена насила покорност.

Тази наложена насила покорност се корени в *договорирането на увреждането* в защитеното предприятие. Хората получават работа заради диагнозата си, а тя от своя страна гарантира, че шансовете за преход към реализация извън предприятието ще бъдат ограничени. Хората са групирани на основата на етикети, които са им присъдени от други. „Стигма” на Гофман ни помага да разберем по-добре този свят на групирането, характерен за институцията. Очакването за принуждаване към покорност заради принадлежността към групата се откроява в описанието на преживяното от едно сляпо момиче, което постъпва на работа в предприятието Лайтхаус:

От мен се очакваше да стана част от този свят. Да се откажа от своята професия и да започна да изкарвам прехраната си, произвеждайки бърсалки. Хората в Лайтхаус щяха с радост да ме научат как се правят бърсалки. Трябваше да прекарам остатъка от живота си в правене на бърсалки заедно с други слепи хора, да се храня с тези хора, да се забавлявам с тях. Щом си представих всичко това, усетих, че ми се повдига от страх. Никога не се бях сблъсквала с толкова опустошителна сегрегация. (Goffman, 1963, p. 37)

Това настаняване на увреждането под покрива на предприятието подхранва идеологическите основания на програмите за заетост – предприятието става място за

изключване, като едновременно с това дава възможност на настанените в него да впрегнат телата си в упражняването на нискоквалифициран труд. Щом бъдат затворени зад стените на предприятието, хората се научават да не поставят под въпрос случващото се, а вместо това да притъпяват емоциите си с оглед гладкото протичане на трудовото ежедневие.

### **Анализ на експлоатацията в предприятието със средствата на документалното кино**

В своя анализ „През погледа на Фуко: Институционална принуда и надзор в документалната поредица *Хора с множествени увреждания* на Фредрик Уайзман” Дейвид Мичъл и Шарън Снайдър проследяват формирането на покорни тела в институционален контекст. Наличието на такъв процес вече е доказано и илюстрирано в документалистиката на Фредрик Уайзман. Мичъл и Снайдър отбелязват, че:

Всички администратори и учители в институцията в Алабама [мястото, където Уайзман снима] възпроизвеждат реториката на връщането в общността на настанените. Но практиките, които те поддържат, трудно биха подготвили институционализираните за бъдеще извън защитеното общество на тяхната институция. Както обяснява един от администраторите на група работници без увреждания, ние се стараем да обучаваме хората, настанени при нас, „да функционират в свободно ИЛИ в *защитено* общество”. Появата на съединителния съюз „ИЛИ” в това изказване е показателна за противоречието, заложено в основата на всички институционални цели. Дори когато са ангажирани с реториката на „връщането в общността”, попечителските институции се стараят да представят настанените в тях като функция на своето собствено съществуване. Обучението на покорни субекти в институциите отнема много време и огромни запаси от енергия. Тази инвестиция на ресурси превръща негласно създаването на „добри” (разбирай „покорни”) институционални субекти в първостепенна цел на персонала. (Snyder & Mitchell, 2003, pp. 301–302; подчертаването е добавено от авторите)

Процесът на интегриране в защитеното предприятие включва превръщането на всички настанени там в покорни служители, за да може ежедневните задачи да се изпълняват без нарушаване на общия ритъм. Всяко прекъсване на плавния ход на работата увеличава опасността от нарастване на недоволството сред обитателите. В сцена от документалния филм „Приспособяване и работа” (1986) на Уайзман е представена среща на ръководството на предприятието. Надзирателят на институцията, в която 75% от работниците са незрящи, а останалите са хора с други увреждания, обсъжда належания проблем с отсъствията по болест. Той заявява, че „слепите често боледуват” и че той не разполага с работна ръка, на която може да разчита. Той има нужда от работници, който всеки ден се явяват на работното си място, произвеждат, и след това се връщат по стайте си. Увеличаването на болничните се свързва с вида на увреждането и се противопоставя на производствените изисквания. Това е типично за

по-широката идеологическа рамка на защитеното предприятие. Хората в него не се разглеждат като индивиди, а единствено като носители на специфични увреждания. Работниците в документалния филм на Уайзман не са отделни личности, а членове на групи, формирани по признак увреждане, в случая – „слепите”. Свързвайки болнавестта със слепотата, надзирателят подминава по-сериозния проблем в предприятието. Тези институции нито осигуряват придобивки и конкурентно заплащане, нито представляват привлекателни места за живеене. Всъщност в самото начало на филма зрителят е принуден да проследи дългото пътуване до институцията. Заедно с камерата той изминава целия път до предприятието в покрайнините на града, започвайки от търговския център, преминавайки през централните жилищни квартали и след това покрай по-бедните райони с очукани автомобили и порутени къщи. Институцията не се намира на централно място, което хората могат лесно да посетят или където някой дори би могъл да попадне случайно – пътят към предприятието трябва да се измине целенасочено и изисква прекосяване на пространство, което предполага постепенен преход от благоденствие и жизненост към крайна мизерия. Това подхожда на ситуацията, в която са поставени работниците в предприятието, като се има предвид, че техните заплати ги принуждават да живеят в бедност. Освен това разполагането на защитеното предприятие извън града възпрепятства всякакви усилия за интеграция. Вместо това надзирателите се занимават с отсъствията по болест, разглеждайки ги като епидемия за институцията, която ги заплашва с вълна от недоволство от иначе покорните индивиди.

С преминаването на камерата през вътрешността на предприятието вниманието на зрителя е привлечено от продуктите, които работниците произвеждат. От филма научаваме, че там се изработват два различни вида продукти – материали за армията и за помощния персонал в учебните заведения. В предприятието работят хора, принудени да живеят в бедност с ниските надници, които получават. Те произвеждат продукти, които ще се използват от други нископлатени и второстепенни работници. Защитените предприятия рядко произвеждат ценни стоки, които могат да намерят своя собствена ниша на конкурентния пазар – там най-често се изработват неща като бърсалки и комплекти за първа помощ, които се препродават на други компании за жълти стотинки и се използват от купувачите за осигуряване на условия за работа на техните собствени нископлатени работници. Защитеното предприятие е важен елемент от механизма, чрез който се възпроизвежда бедността сред нискоквалифицираната работна ръка. Като плащат на своите служители ниски надници за изработване на продукти, които на други места се произвеждат от машини, те затвърждават мястото им на дъното на социалната стълбица. Мичъл и Снайдър отбелязват, че:

Институционалните цели никога не са насочени към насърчаване на близостта и общуването между обитателите на институцията, така че да направят животът там поносим за онези, които най-много се нуждаят от подкрепата на общността. ... Поставени в ситуации на дълбоко отчуждение, работниците нямат възможност да общуват помежду си, докато звънецът не обяви края на работната смяна. Във всяка сцена

производственият цех е изпълнен с рева на машините, който обрича на пълен неуспех опитите за разговор. ... Работникът се превръща в колело от индустриалната машина на институцията, а образованието става основно средство за попълване на празните места около поточната линия. (Snyder & Mitchell, 2003, pp. 305–306)

Образователната система се грижи за подготовката на утрешното поколение работници. Изолирането в предприятия и преходът към тази изолация се коренят във второразредното образование, което подготвя учащите се за тяхната бъдеща нискоквалифицирана заетост – този процес може лесно да се наблюдава във взаимодействието между специалното образование и защитените предприятия. Вече беше споменато за учениците от щата Вашингтон и тяхното унизително професионално разпределение. Това е чудесен пример за тясната връзка между образователната система и изграждането и поддържането на предприятията. Вместо да обучи учениците на професионални умения, които ще подпомогнат изграждането на кариера или ще им дадат възможност да продължат образованието си, системата на специалното образование ги прави контингент на защитените предприятия. Това води до изолация и превръща хората в покорни субекти, което поставя под въпрос социалната полза от предприятията.

Преди да преминем към обсъждане на защитените предприятия изобщо, е важно да се спрем на още една сцена от филма на Уайзман. Част от въпросното предприятие включва обучителни курсове, на които се преподават определени „житейски” умения. Употребата на кавички не е случайна, защото преподаваните умения често не са насочени към водене на независим живот, а са свързани с живота в институцията. Няма смисъл хората да бъдат обучавани как да разпарят шевове и да шият, както и как да се ориентират в комуналната кухня и да поддръждат общата маса за хранене, тъй като нито едно от тези умения не е съществено за професионалната реализация в общността. Но те са важни за ежедневието в предприятието и институцията, където е заснет филмът. Вместо да усвоят умения, които ще им помогнат да преминат на по-добре платена работа, работниците се учат да изпълняват задачи, които още повече ги закрепостяват към предприятието, като затвърждават тяхната незначителна за общността, но съществена за институцията роля. *Договорирането на увреждането* зависи от неспособността на работниците да напуснат предприятието. Във филма тази идея е илюстрирана от сцената с курса по смятане, който група работници посещават. Една от целите на курса е хората да се научат как да броят пари. Режисьорът ни показва с големи подробности<sup>12</sup> как обучават една от участничките да брой монети. Тя получава осем монети от по 25 цента и трябва да отговори на поредица от въпроси, засягащи тяхната стойност, възможността да ги замени за други монети и характера на стоките, които могат да се купят с тях. Така монети на обща стойност два долара се превръщат в обучителен инструмент, чрез който въпросната работничка трябва да

<sup>12</sup> Уайзман често отделя много време за представяне на живота в предприятието, без да обработва материала с цел да му придаде интригуваща сюжетна линия. Резултатът от това е настоятелно вглеждане във вътрешността на предприятието, което от теоретична гледна точка представлява ценностно неутрален разказ за случващото се там.

научи как да борави с пари. Този факт добива още по-голямо значение, като се има предвид, че тя най-вероятно не получава много за работата си в предприятието и може би изчислява надницата си в монети от по 25 цента. Сцената с парите говори красноречиво за възможностите, с които разполагат работниците в предприятието – това е съществуване, при което дребните монети не са просто инструменти за използване на улични автомати, а се превръщат в основно покупателно средство, символизиращо реалните ограничения на свободата и житейските избори, достъпни за хората в защитеното предприятие.

### **Заключение – устойчивост на схемата, поддържаща изолацията**

Ако сега си припомним трудовете на Самуел Хау, писани в Америка в началото на XIX век, ще видим колко малко са се променили предприятията за последните 150 години. Няколко години преди молбата за финансиране на институция за идиоти Хау отправя към властите в Масачусетс друго подобно искане – за изграждане на предприятие от институционален тип за слепите в щата. Хау вярва, че такова място ще даде възможност на настанените в него за смислено съществуване – „Няма възхитително зрелище от тези домове, където човек може да види стотици млади слепи хора, превърнати от апатични, пасивни, безпомощни същества в интелигентни, активни, щастливи индивиди. Те се суетят наоколо и изпълняват своите разнообразни задачи с ревностно усърдие и изненадващ успех...” (Brooks *et al*, 1833, para 17). Не се споменава нищо за предоставяне на професионално обучение, което да даде възможност за преход към живот в общността – акцентът е върху изграждането на среда, която изглежда добре за външния наблюдател. „Възхитителното зрелище”, обещано от Хау, може да бъде открито и в други предприятия, включително и в институцията, заснета от Уайзман. Като преобядисват стените и подменят мебелировката, предприятията се опитват да скрият идеологическата рамка, върху която са изградени. Те демонстрират напредък, изграждайки нови сгради, закупувайки нови инструменти и въвеждайки нови технологии. Но тези декорации трябва да се възприемат като повърхностни знаци, отправящи към по-дълбок проблем. Той позволява на ръководството да инвестира в нови машини и оборудване, като заедно с това заплаща на работниците надници, обричащи ги на мизерно съществуване, и възпрепятства прехода към живот извън предприятието.

### **Благодарности**

Отправлям горещи благодарности към Шарън Л. Снайди за нейните ценни съвети, както и към Юнджунг Ким за просветената редакция на текста.

## Използвана литература

Brooks, E., Mann, H. & Philips, S. C. (1833) Address to the trustees of the New England Institution for the Education of the Blind to the Public, Carter, Hendee & Co. Available online at: <http://www.disabilitymuseum.org/lib/docs/1926.htm?page=print> (accessed 10 October 2003).

Foucault, M. (1988) *Madness and civilization* (New York, Vintage Books Edition).

Goffman, E. (1963) *Stigma: notes on the management of spoiled identity* (New York, Simon and Schuster, Inc.).

Howe, S. G. (1848) *Report made to the legislature of Massachusetts upon idiocy* (Report Senate Number 51, February) (Boston, Printed from the State edition by Coolidge and Wiley).

Johnson, M. (2003) Kansas group uses radio ads to target sheltered workshops. Available online at: <http://www.raggededgemagazine.com/extra/WorkshopAd0903.html> (accessed 7 November 2003).

Jordan, P. (2003, October 4) Special education students assigned trash duty. Available online at: [http://www.wpas-rights.org/Envoy%20Online/Washington\\_and\\_beyond.htm](http://www.wpas-rights.org/Envoy%20Online/Washington_and_beyond.htm) (accessed 7 November 2003).

Maroger, D. (2002) *Forbidden motherhood* [Documentary] (France, Athénaise).

Snyder, S. & Mitchell, D. (2003) The visual Foucauldian: institutional coercion and surveillance in Fredrick Wiseman's *Multi-handicapped* documentary series, *Journal of Medical Humanities*, 24(3), 291–308.

Taylor, S. J. (2003) Disabled workers deserve real choices, real jobs. Available online at: <http://www.accessiblesociety.org/topics/economics-employment/shelteredwksps.html> (accessed 7 November 2003).

Wiseman, F. (1986) *Adjustment and work* [Motion Picture] (United States, Zipporah Films, Inc.).