

РЪКОВОДСТВО ПО РАЗНООБРАЗИЕ В СФЕРАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Насоки за бизнеса

Увод

Свободното движение на лица е една от основните свободи при изграждането и функционирането на Европейския съюз, оказала влияние върху либерализирането на свободното движение на работници в рамките на Единния европейски пазар.

Това води до необходимост от въвеждане на нова икономическа култура, от възприемане и прилагане на нови етични норми по отношение на трудовия пазар и условията за полагане на труд в процеса на разширяване на възможностите за трудова реализация.

Съвременна тенденция в развитието на пазара на труда е нарастващ брой компании, както в Европейския съюз, така и в редица развити икономически страни извън него да се насочват към осигуряване на така нареченото „разнообразие на работното място“ както поради етични и нормативни причини, така и поради ползите, които очакват този подход да допринесе за развитието на бизнеса им.

Натрупания опит и подходи в тази насока се насърчават и изследват чрез Програма „ПРОГРЕС 2007-2013 г.“ на Европейската общност за заетост и социална солидарност. Тя подкрепя страните – членки в усилията им да развият ефективни политики за решаването на проблеми, свързани с осигуряването на повече и по-добри работни места, както и в постигането на социална среда, осигуряваща равни възможности за заетост и полагане на труд.

В този контекст, Министерство на труда и социалната политика реализира съвместно с Комисията за защита от дискриминация Проект „Прогрес към равенство: Национални ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията“ с финансовата подкрепа на Програма „ПРОГРЕС 2007 – 2013 г.“

Настоящото „Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда“ е разработка на МТСП в рамките на проекта. То има за цел да въведе основни понятия, свързани с проблематиката, да представи националното законодателство, което въвежда анти-дискриминационни норми, осигуряващи правна защита и превенция, както и да популяризира тези норми сред бизнес средите в България.

Част 1

СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ДОСТЪП ДО ПРИЕМЛИВИ РАБОТНИ МЕСТА И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОТГОВАРЯЩИ НА КРИТЕРИИТЕ ЗА КВАЛИФИЦИРАН ТРУД;

Въведение

През 1997г. Договорът от Амстердам за учредяване на Европейския съюз задължава страните-членки да предприемат действия за ограничаване или недопускане на всякакъв вид дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия, убеждения, увреждане или сексуална ориентация.

В резултат на това Съвета на Европейския съюз приема три анти-дискриминационни директиви, които следва да се транспонират в националните законодателства на страните-членки:

-Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000г., относно прилагане принципа за еднакво третиране на лица без разлика на раса или етнически произход;

-Директива 2000/ 78/ ЕО от 27 ноември 2000г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите;

-Директива 2002/ 73/ЕО от 23 септември 2002 г. за изменение и допълнение на директива 76/ 207/ЕИО относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа на до работни места, професионално обучение и повишение, и условия на труд.

В българското законодателство е създадена анти-дискриминационно правна рамка, приета в изпълнение на задълженията за транспониране на горепосочените директиви.

По отношение недопускане на дискриминация при упражняване правото на труд и осигуряване на разнообразие на работното място в България действат следните нормативни актове:

1. Конституцията на Република България (чл.6);
2. Закон за защита от дискриминация (глава Първа и глава Втора, раздел I);
3. Кодекс на труда (чл.8, 3);
4. Закон за насърчаване на заетостта и др.

Дискриминацията при заетостта и професиите е едно сравнително ново явление за българската действителност, появило се и набиращо скорост през последните десетина години.

В отговор на това с настоящата публикация се прави опит да се помогнат бизнес средите да научат повече за възможностите за установяване на разнообразие в различните му измерения с цел недопускане на дискриминация на работното място, да научат как опирайки се на разнообразието, бизнесът им да стане по-печеливш и по-конкурентноспособен.

1.1. Какво се разбира под „разнообразие на работното място“?

Терминът “разнообразие” много често се използва за обозначаване на различията между хората, свързани с: раса, пол, етническа принадлежност, възраст, език, културна идентичност, сексуална ориентация, религиозна принадлежност и вярвания, семейни отговорности и др. То се отнася до начините, по които хората могат да бъдат различни и във връзка с образователното им ниво, житейски и служебен опит, социално-икономически и социален статус.

В този смисъл, разнообразието на работното място като понятие се отнася до разграничаване на личностните специфики, включително управлението им на работното място.

Управлението на разнообразието означава създаване на среда, в която се оценява и използва/ прилага приноса на хора с различен произход, подготовка, перспективи за развитие. Това се постига когато организациите започнат да развиват стратегии за

управление на човешките ресурси, в които отчитат разглежданите различия и как тези различия допринасят за генерирането на нови идеи и начини за реализиране на дейностите. Концепцията за разнообразието се основава и на прилагане на принципа за равни възможности за заетост.

На тази основа, *разнообразието трябва да се възприема от бизнеса като положителен ресурс, а не като основание за дискриминация!*

1.2. Предимства за бизнеса от осигуряване на разнообразие чрез достъп до приемливи работни места и трудова заетост, отговаряща на критериите за квалифициран труд.

Бизнесът, който успее да приеме различието между трудовите ресурси, означава че не допуска дискриминация, не е уязвим законово и може да бъде конкурентноспособен.

На пазара на труда в България предприятията често имат затруднения в намирането на квалифицирани човешки ресурси. Още по-трудно е намирането на квалифицирани човешки ресурси сред представителите на различни групи лица - възрастни, млади, лица с различна сексуална ориентация или от различен етнос и др.

С цел да се преодолеят тези трудности предприятията следва да окуражат кандидат-работниците или служителите, представители на различни възрастови, етнически, социални и др. групи, като им осигурят равен достъп до създадените работни места.

Повечето предприятия, които наемат на работа разнообразни категории служители и работници (млади, възрастни, с различна сексуална ориентация, майки на малки деца, хора с различно вероизповедание и др.) отбелязват, че имат нарастване на своите търговски предимства като например:

1. достъп до нови търговски пазари;
2. повишаване цената на търговската марка;
3. повишаване броя на сключените търговски договори;
4. повишаване на креативността и иновациите;
5. повишаване на доверието на клиентите;
6. намаляване на пилеенето на работно време;
7. намаляване на текучеството на човешките ресурси;
8. атрактивност при наемане и поддържане на работни места за квалифицирани кадри.

1.3 Как да създадем условия за достъп до приемливи работни места за квалифицирани човешки ресурси?

На първо място предприятието, което иска да достигне до тези предимства е добре да разработи и приеме своя „Програма относно разнообразието на работното място”. От друга страна една такава програма може да спомогне за разширяване на потенциалните клиенти на предприятието.

Вашето предприятие може да изработи **Харта на разнообразието** или да приеме **Кодекс на бизнес етика**.

В своята „Програма относно разнообразието на работното място” или Харта на разнообразието следва да обърнете специално внимание на въпросите:

➤ **Каква е стратегията Ви за набиране на квалифицирани човешки ресурси и как предлагате и обявявате свободно работно място:**

- Къде публикувате обявата за работа - в местна или национална преса?
- Как набирате информация за кадрите си?- от „уста на уста”, използвате агенция по набиране на човешки ресурси, чрез предоставяне на писмени

препоръки, чрез спонтанни кандидатури, придружени от една автобиография или чрез Интернет - сайтове и др.

Съвет

Не забравяйте, че когато търсите най-квалифицирания, най-компетентния и най-добрия работник за дадена позиция би следвало да обърнете внимание и на условието, че той може да е и „най- различният”. В този смисъл е добре да помислите как да мотивирате чрез атрактивни условия на труд наемаването на т.нар. ”разнообразни човешки ресурси”. Например Вашето предприятие може да обяви, че търси работници за позицията „стругар” без значение дали са мъже или жени, като определите еднакво възнаграждение за изпълняваната работа, независимо от пола на работника.

Винаги, когато търсите квалифициран и разнообразни човешки ресурси, спазвайте следните изисквания при публикуване на обява за свободно работно място, за да не допуснете дискриминация:

- ✓ Използвайте прост език без неясна терминология.
- ✓ Използвайте само понятия, които имат връзка с работата и избягвайте текстове, които може да обезкуражат хора, които могат да изпълняват работата.
- ✓ Поставете обявата на място, където е най-вероятно да привлече кандидати от подходящо равнище на пазара на труда (например специалисти, хора с университетска степен, занаят и др.), но без да я ограничавате само до част от обществото.
- ✓ Проучете всички безплатни възможности за публикуване на обяви, включително обществени форуми и държавни организации.
- ✓ Разпространете я чрез мрежите на местната общност, включително онези, които са насочени към конкретни групи (например етнически малцинства, хора с увреждания).
- ✓ Ако използвате агенция за набиране на кадри, убедете се, че техните действия не изключват никого, който вашето описание има за цел да привлече.
- ✓ Направете общо изявление за вашите намерения за набиране на служители, например: „Очакваме кандидатури от всички слоеве на обществото“.
- ✓ Освен ако можете да се обосновате (с правни основания), **избягвайте понятия, които указват определен пол, религия, етнически произход, сексуална ориентация, култура, възраст или здравно състояние.**
- ✓ Придържайте се към необходимите за длъжността умения, способности и опит.
- ✓ Предоставете подходяща информация за длъжността: напр. заплащане, месторабота, управленски отговорности, както в длъжностната характеристика.
- ✓ Посочете ясно как трябва да кандидатстват желаещите, краен срок и дати за провеждане на интервюта.
- ✓ Съставете силен текст на обявата, направете я интригуваща, без да е многословна:
- ✓ Помислете какво би привлякло вас.

➤ Как избирате най- подходящия кандидат за обявената от Вас позиция?

В длъжностната характеристика Вие определяте условията за заемане на определена свободна позиция във Вашата фирма:

Условията могат да бъдат следните: образование, специалност, професионален опит, степен на владее на чужд език, компютърна грамотност и др.

Вие може да държите и на други качества на кандидата за работа:

- пол;
- добро здравословно и психично състояние,
- еднаква етническа принадлежност с останалите работещи в предприятието;
- възраст,
- административни компетенции;
- трудови компетенции;

Съвети

- ✓ Не смесвайте обаче тези данни с процеса на кандидатстване и пояснете във Вашите документи, че те са само за ваше сведение.
- ✓ Ако трябва да направите извадка от подбрани кандидати, уверете се, че тя е съставена само въз основа на определените от вас характеристики. Винаги избягвайте субективни преценки.
- ✓ Преразгледайте съставената извадка със служителите и колеги, но преди да направите това, заличете всички лични данни: направете я възможно най-анонимна.
- ✓ Избягвайте да правите предположения и оценявайте всяко качество на кандидата по обективен начин (например концентрирайте се върху необходимите умения за придобиване на квалификация, а не кога или откъде е получена).
- ✓ Ако провеждате интервю, опитайте се да осигурите присъствието на най - малко двама души и се уверете, че и двамата разполагат с цялата необходима информация и подходът е бил уговорен предварително.
- ✓ Убедете се, че знаете всички изисквания, които кандидатът може да има по отношение на достъпа до интервюто и неговото провеждане. Това може да стане чрез предоставената информация или в неофициален разговор преди срещата.
- ✓ Решете предварително какви ще бъдат въпросите за интервюто и ги обсъдете с колеги и служители.
- ✓ Уверете се, че те помагат да бъдат идентифицирани уменията, опитът и способностите на кандидата във връзка с длъжностната характеристика и личностната характеристика.
- ✓ **Създайте система за оценяване, за да прецените отговорите на кандидата спрямо определените от вас характеристики.** Не преценявайте кандидатите един спрямо друг.
- ✓ Помислете какво трябва да се направи, за да можете да наемете най-добрия кандидат, например езиково обучение, изисквания за достъп или ново оборудване.
- ✓ Въведете подход на „обективна проверка“, ако кандидатите трябва да притежават специфично умение или знания, за да изпълняват работата, и оценете техните резултати.
- ✓ Обсъждайте интервюто и резултатите от проверката с всички, които са участвали в процеса.
- ✓ Информирайте хората възможно най-скоро за решението и посочете, или най-малкото предложете, обратна информация на не успешните кандидати.

➤ Как да задържите квалифицираните служители?

- ✓ Встъпването в длъжността трябва да включва обучение в работата, ориентация, политики и ръководство за начините на поведение, които се приемат на работното място;
- ✓ Осигурете възможност за достъп до обучение за кариерно развитие, включително възможности за лично развитие;
- ✓ Осигурете обучение по „многообразие“, което може да се състои само от някои основни идеи за това как да се подхожда към различните култури в отношенията с колегите на работа и с клиентите;
- ✓ Заявете своята позиция, че поддържате достойнството на работното място и че всякакви видове тормоз или сплашване не са от полза за никого, включително за вашата фирма.
- ✓ Когато това е възможно, възприемете гъвкав начин на работа със служителите, за да отговорите на различните потребности, дори ако това се прави само временно, за да запазите квалифицираните и лоялни кадри
- ✓ Убедете се, че е възможно служителите да общуват на работното място (да имат принос и да изразяват мнение, идеи или проблеми). Това може да стане чрез официални или неофициални разговори, които да се третират като поверителни, ако е необходимо.
- ✓ Разглеждайте и осъществявайте идеи, които могат да подобрят работните процедури за служителите и така да повишат тяхната производителност.
- ✓ Съставете писмени (по възможност) дисциплинарни процедури и процедури за подаване на оплаквания и дайте възможност на всички да се запознаят с тях.
- ✓ Следете и оценявайте информацията за дейността на служителите, представяне, позиция, цели, отговорности, отсъствия и заболявания.
- ✓ Разберете кои институции и публични организации могат да ви помогнат да подкрепите своя бизнес, когато правите промени на хора на работното място.

2. ПРЕДСТАВЯНЕ НА ХАРТА ЗА РАЗНООБРАЗИЕТО И КОДЕКСА ЗА БИЗНЕС ЕТИКА

2.1 Харта за разнообразието

Като резултат от Директивите (*Директивата за равенство между расите* (2000/43/ЕО) и *Директивата за равенството в заетостта* (2000/78/ЕО)), които Европейският съюз прие през 2000 г. относно равенството и антидискриминацията, Генералната дирекция „Заетост, социални въпроси и равни възможности“ на Европейската комисия, проведе различни инициативи, които да насърчат управлението на разнообразието и включване във всички организации – публични и частни, с цел подобряване на икономическата конкурентоспособност в съответствие с правните изисквания, а също така и подобряване качеството на професионалния и социалния живот на всички граждани на ЕС. Конкретен израз на насърчаване, толериране и управление на многообразието, е приемането в някои държави на т. нар. Харта за разнообразието.

На Европейско ниво е създадено Обединение от няколко държави, които са подписали такива национални Харти. Това са Франция, Брюксел (региона на столицата), Германия, Испания и Италия. В Обединението, до края на годината се очаква да се включи и Швеция. То е създадено по проект, инициран от Европейската комисия за насърчаване доброволното прилагане на политики за разнообразие на работното място. Хартата представлява кратък документ, в който се изброяват ключови ангажименти за осигуряване на толерантност и взаимно уважение на работното място.

Към момента, над 5000 компании в Европа са подписали такива национални харти, между които са L'Oréal, Даймлер Крайслер, Дойче банк и др.

Хартата за разнообразие цели да насърчи всеки подписал я работодател да дава равни възможности на своите служители, независимо от техния етнически произход, религия, пол, сексуална ориентация, увреждания и др. Това дава възможност и на много българи да кандидатстват за добре платени работни места в реномирани световни компании. В рамките на Обединението са създадени три работни групи за разработване на документи и инструменти за помогане на други страни, които биха искали да създадат национални харти.

Г-н Александър Бюргин, говорител на немското правителство по въпросите за Хартата за разнообразие, дава информация за ситуацията в Германия: "Хартата за разнообразие е проект на 4 големи предприятия – БеПе, Даймлер Крайслер, Дойче Банк, Дойче Телеком – съвместно с министъра по интеграцията, проф. д-р Мария Бьомер. Инициативата беше стартирана преди почти година и в рамките на 9 месеца вече 123 предприятия са подписали хартата. С подписа си предприятията, както и държавните институции се ангажират да осигуряват работна среда, свободна от предразсъдъци и да подкрепят толерантността при избора на кадри. По този начин се осигурява разнообразието в немските предприятия.

Хартата за разнообразие е ориентирана към компаниите, които не са задължително с немско управление, но имат седалище в Германия. По инициативата се организират и конкурси за компании, които развиват концепции за стимулирането на разнообразието в структурите си, като например специализирани конкурси за кадри с емигрантски произход, които носят специфични и ценни качества.

Целта е да се създаде интернационална атмосфера в подписалите предприятия, отворена за всички култури. Тенденцията е все по-малко млади хора да имигрират в Германия, затова е важно да се стимулира и подпомага потенциала, който е в рамките на Федералната република. Тук живеят повече от 15 милиона хора с имигрантски произход и тези хора се нуждаят от по-добри възможности за интеграция. Досега тези хора не са имали много добри шансове за работа. Специалистите по човешки ресурси в предприятията трябва да целят разнообразие не само на културите, но и на етносите и националностите."

Компаниите, които разполагат с кадри от различни страни са доказано по-успешни в сравнение с тези, които не използват международния потенциал. При това положение пазарът на Германия отваря широко вратите си за кадри и от Източна Европа, в това число и България. Досега българите, търсещи работа във Федералната република най-често са били наемани за дейности в областта на строителството и други форми на физически труд. Както разбираме от господин Бюргин, пазарът в Германия в едни от най-реномираните немски предприятия, вече е отворен и за наши специалисти, които с етническия си произход и култура могат да допринесат за развитието им. С помощта на тези 123 предприятия, които варират от малки фирми до световни концерни, хора с майчин език, различен от немския, получават шанс да се развиват и да градят кариерата си в Германия. В този случай си задаваме въпроса дали така пък не се дискриминират немските качествени кадри.

В тази връзка, г-н Бюргин подчертава, че „хората, идващи от различни етнически групи разполагат с качества, които осигуряват печеленето на клиенти от други култури, например. Не мога да дам конкретни данни за България, защото при назначаването не се изготвят статистики, но това от една страна е и добре, защото има хора, които са немски граждани, но например родителите им са чужденци. Тази кампания не се опитва да замести агенцията по заетостта, но е **много добра възможност за квалифицирани кадри от България да участват в развитието на компаниите, подписали Хартата за**

разнообразие. На нашата уеб страница всеки може да прочете практически примери на чужденци, успели да се реализират в точно такива предприятия в Германия. Всеки българин може да се информира на нашата страница как може да бъде по-конкурентноспособен в обстановката на глобализация на световния трудов пазар."

В днешно време с напредването на високите технологии една интернет общност, наречена ЮРЕС, предлага на гражданите на Европейския съюз актуална информация за всички въпроси, които биха могли да си зададат преди и по време на престоя си в 27-те страни-членки от Европейския съюз.

Създадена през 1993, EURES е мрежа за сътрудничество между Европейската Комисия и Обществените ведомства по труда от държавите-членки на Европейското Икономическо Пространство и други партньорски организации. Обединените възможности на членовете на EURES и на партньорските организации осигуряват солидна основа, за да може мрежата на EURES да предоставя висококачествени услуги на работниците и на работодателите.

EURES означава европейска система за заетостта. Целта на този уеб портал е да осигури достъп на всички желаещи да станат част от европейския трудов пазар – работодатели и работещи едновременно. Проектът обединява центрове по заетостта от 30 европейски страни – 27-те страни-членки плюс Норвегия, Исландия и Лихтенщайн. Всеки европейски гражданин може да прочете обявите за работа и да има достъп до информация на майчиния си език. Допреди известно време имаше по милион нови работни места, предлагани на портала, а отскоро по милион и четиристотин хиляди нови оферти на ден са достъпни в портала ЮРЕС. Друга услуга, предлагана от портала, е информация за условията на живот във всяка отделна страна. Тази услуга отново е достъпна на всеки език на Европейския съюз, включително и български.

Както е известно, в Европа съществува негативна тенденция на демографско развитие. Поради тази причина целта на системата ЮРЕС е да се опита да осигури над 20 милиона работни места, ориентирани само към по-възрастните европейци, които търсят работа / като се има предвид и факта, че не са малко случаите, при които е налице дискриминация при кандидатстване за работа въз основа на признака „възраст“/. Друга идея за развитие е да се направи портала ЮРЕС достъпен и за гражданите на други държави от други континенти. По този начин идеята за антидискриминационната същност на системата ЮРЕС ще придобие по-големи, глобални измерения. Но до тази степен на развитие остават около 10 или 15 години.

2.2 Кодекс за бизнес етика

В Република България действа **Кодекс за поведението на служителите в държавната администрация** / обн. ДВ. бр.53 от 22 Юни 2004 г. /. Целите на Кодекса са изрично посочени в чл. 1: „Този кодекс определя правилата за поведение на служителите в държавната администрация и има за цел да повиши общественото доверие в техния професионализъм и морал, както и да издигне престижа на държавната служба.” По начало в този акт няма подробни антидискриминационни разпоредби, но разширителното тълкуване на ал. 1 на чл. 14 от глава пета, озаглавена „Взаимоотношения с колегите”, дава основания да се мисли и за противодействие на евентуална дискриминация: „В отношенията с колегите си служителят проявява уважение и коректност, като не допуска поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност”. Горният извод правим от анализ на израза „правата на отделната личност”, тъй като при дискриминация винаги е налице накърняване на конкретни права.

В тази връзка следва да посочим и **Кодекса за професионалната етика**, издаден от Министерството на здравеопазването / обн. ДВ. бр.79 от 29 Септември 2000 г./ В чл. 2, т. 8 и т. 9 от Кодекса се съдържат антидискриминационни формулировки - Лекарската професия се основава на следните ценности:

8. толерантност към религиозните убеждения, етническите традиции, политическите убеждения и политическата принадлежност на личността;

9. еднакво отношение към болните с различно обществено, социално и материално положение.

В подкрепа на посоченото са и текстовете на чл. 10 от Кодекса: "Лекарят признава и защитава правата на своите пациенти така, както са посочени в Декларацията на Световната медицинска асоциация (Лисабон, 1981 г.) и се отнася с уважение към достойнството на човешката личност."

От друга страна следва да се има предвид като важен акцент, че Кодексът не допуска дискриминация и между самите лица, упражняващи лекарска професия. Това ясно личи от текста на чл. 7: „Всеки лекар има равни възможности за медицинска дейност, подготовка и усъвършенстване, наемане на работа и право на практика без разлика на раса, религия, произход, пол, възраст или политическа принадлежност". Този текст следва да се разглежда в логическа връзка и с други текстове, като например с чл. 9 от Кодекса:

„Лекарят има свобода за разпространение на знанията и уменията си вътре и извън страната, в която живее. Трябва да има и условия за постигане на най-високо ниво в областта на медицинското образование, наука и практика. Той трябва да има свободен достъп до различните форми на квалификация и усъвършенстване, за участие в събрания на национални и международни медицински асоциации, конгреси, симпозиуми и други медицински прояви независимо от повода и мястото, където те са организирани."

Друг източник от действащото българско право, имащ отношение към разглежданите въпроси е **Етичен кодекс на адвоката**, приет с Решение № 324 от 08.07.2005 г. на Висшия адвокатски съвет / обн. ДВ. бр.60 от 22 Юли 2005 г. /Има изрична разпоредба – чл. 10, озаглавен „Забрана за дискриминация” – „Във всичките си дейности адвокатът не може да осъществява дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна."

С оглед по – голяма пълнота, следва да споменем и Етичния кодекс на Сметната палата. В неговия чл. 2, т. 7, озаглавена "Сътрудничество и конструктивност", изречение първо само е загатната забраната за дискриминация – „Сътрудничеството включва отношения на колегиалност, **взаимно уважение към личността на другия**, екипен принцип в работата. Именно във взаимното уважение към личността на другия се крие и забраната за неравностойно третиране и изобщо за всякакъв вид дискриминационно отношение.

Типичен пример за Кодекс за бизнес етиката в международен план е Кодексът на световноизвестната козметична компания L'Oréal. В него / от стр. 16 до стр. 23 / е отделено специално място на многообразието, толериране на различията, антидискриминационни принципи и др. Конкретно се акцентира върху разнообразния произход на работната сила, професионалната интеграция на младите служители, както и на тези с неравностойно положение и със специфични физически нужди. Кодексът препоръчва да не се проявява дискриминация въз основа на пол, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, увреждане, политически и философски възгледи, религиозни вярвания, расов, социален, културен или национален произход, членуване в съюзи.

Във всички случаи заслужава уважение приемането на документ с подобно антидискриминационно съдържание, но разбира се, не по-маловажно е той да не остава само на хартия, а да се изпълнява реално.

В Кодекса на L'Oréal се препоръчва и въздържане от прояви на тормоз и малтретиране, включително и сексуален тормоз, да се зачита личното пространство на служителите, да не се злоупотребява с личните данни на служителите на компанията.

С оглед на казаното е видно, че политиката на компанията L'Oréal е насочена към зачитане на човешките права, честта и достойнството на личността като важни елементи от ценностната система на всеки човек, независимо от неговите раса, пол, възраст, етнически произход и др.

3. ДОСТЪП ДО УСЛУГИ И ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ОСНОВАТА НА ПЕТТЕ ПРИЗНАКА, С АКЦЕНТ ВЪРХУ МНОЖЕСТВЕНАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ;

3.1 Преглед на българското законодателство

В българското законодателство този въпрос е уреден в чл. 37 от Закона за защита от дискриминация, / загл. изм. – ДВ, бр. 68, от 2006 г. /, в сила от 01.01.2004 г., обн. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.70 от 10 Август 2004г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.100 от 30 Ноември 2007г., изм. ДВ. бр.69 от 5 Август 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г./, раздел III, озаглавен „Защита при упражняване на други права”: „Не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1.” Важно е да се отбележи, че българският закон забранява дискриминацията при предоставяне на стоки и услуги – не само отказ от предоставяне, но и предоставяне с по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, при това не само въз основа на петте признака /увреждане; раса и етнически произход; възраст; религия; сексуална ориентация/, но и въз основа на останалите признаци, посочени в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. В тази връзка би могло да се каже, че българският Закон за защита от дискриминация е всеобхватен: „Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.”.

С оглед анализа на текста на чл. 37 следва да изясним израза ”достъп до стоки и услуги”. Изразът „стоки и услуги” обхваща широк кръг от дейности. Достъпът до услуги включва например /ползване на фризьорски услуги, авторемонтни услуги, ремонт на жилище; банкови услуги; застрахователни услуги; ползване на услугите на хотели, кина, театри, опери, спортни зали, достъп до здравни заведения и ползване на различни медицински услуги; ползване на транспортни и туристически услуги; ползване на правни услуги; ползване на услугите на държавната администрация и на местните власти; достъп до различните нива на образование – основно, средно, висше и др./ Достъпът до стоки включва: покупка и продажба на хранителни стоки, дрехи, автомобили, строителни материали, земя и мн. др.

3.2 Преглед на европейското законодателство

В тази материя важно място заема Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставяне на стоки и услуги. В чл. 2 Директивата дава дефиниция на понятия като пряка и непряка дискриминация, тормоз, сексуален тормоз. Следва да се има предвид и важната разпоредба на чл. 12 от Директивата, която предвижда създаването в държавите-членки на органи, следящи за предотвратяване на дискриминацията, основана на пола. Такива органи в Република България са Министерството на труда и социалната политика и Комисията за защита от дискриминация. Тези институции според директивата се наричат още органи за развитие на равното третиране.

От практическа гледна точка е важен текстът на чл. 8, озаглавен ”Защита на правата”, според който държавите-членки гарантират съдебни и/или административни процедури, а когато те преценят за необходимо – и помирителни процедури, с оглед изпълнение на задълженията в Директивата.

По принцип тази директива е важен инструмент в борбата с дискриминацията, но тя урежда защита от дискриминация само въз основа на признака „пол”.

Тук възниква въпросът защо е необходимо предприемането на действия за борба с дискриминацията и в частност с този вид неравно третиране на равнище Европейски съюз? Това е така, защото недискриминацията е основна ценност на ЕС, основен приоритет в политиката на европейските институции, основен принцип в актовете на ЕС.

Създаването на пречки относно свободния достъп до стоки и услуги може да засегне и т. нар. трансгранична мобилност. Например – един възрастен човек, на когото е отказана застраховка за пътуване, не би могъл да упражни правото си на свободно придвижване от една страна-членка в друга.

Други актове на ЕС, които съдържат норми за борба с дискриминацията по признак пол, включително и в сферата на трудовите и осигурителните отношения, са:

1. Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равното заплащане на мъжете и жените.

2. Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд.

3. Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 година относно прогресивното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване.

4. Директива на Съвета 86/613/ЕИО от 11 декември 1986 година за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, включително и в сектора на земеделието, както и за закрила на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство

5. Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета

6. Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО

7. Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на

предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)

8. Директива 96/97/ЕО на Съвета от 20 декември 1996 година за изменение на Директива 86/378/ЕИО относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми

9. Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите

10. Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) и т. н.

3.3 Характеристика на петте дискриминационни признака

3.3.1 Увреждане

Безспорно важен е въпросът за правния статус и фактическото положение на хората с увреждания. Все повече правозащитни организации и сдружения на хора с увреждания апелират за преодоляване на доминиращия “медицински” подход, водещ до фактическа неравнопоставеност на тези лица. Според тази отживяла концепция, хората с трайни физически увреждания са “болни” и трябва да бъдат изолирани от “здравата” общност. Единственото задължение на “здравите” е да осигурят помощи за физическото и битово оцеляване на “невалидните”. Разгледан като обществена практика, “медицинският” подход превръща физическото увреждане във фактор, водещ до социално елиминиране на хиляди хора, водещ и до социална изолация. Увреждането става основание за дискриминация, а хората с увреждания – отблъснати от обществото. Противоположен на тази политика е социалният подход. При него акцентът се поставя върху равните възможности за интегриране на хората с увреждания и за пълноценното им участие в обществения живот. Според това разбиране, ролята на държавата е да създаде условия, обективирани най-вече в нормативна база и властови практики, които в максимална степен компенсират дефицита, предизвикан от увреждането.

Изричното посочване на “увреждането” в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация като признак, по отношение на който е недопустимо неравно третиране, е безспорно голямо юридическо и хуманитарно постижение на българското законодателство. Принципът за специална закрила от дискриминация на хората с увреждания е доразвит в чл.5, който дефинира като форма на тормоз, равносилена на дискриминация, изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. В българското законодателство освен Закона за защита от дискриминация, действа и специален нормативен акт за хората с увреждания – Закон за интеграция на хората с увреждания, в сила от 01.01.2005 г., обн. ДВ. бр.81 от 17 Септември 2004г., с редица изменения и допълнения, като последните две са с ДВ. бр.24 от 26 Март 2010 г.и ДВ. бр.62 от 10 Август 2010 г.В чл. 2 от закона са посочени целите: „този закон има за цел създаване на условия и гаранции за

1. равнопоставеност на хората с увреждания;
2. социална интеграция на хората с увреждания и упражняване на правата им;
3. подкрепа на хората с увреждания и техните семейства;
4. интегриране на хората с увреждания в работна среда.

Член 3 изрично забранява дискриминацията: ”Не се допуска пряка или непряка дискриминация по отношение на хората с увреждания.” Тук следва да споменем и чл. 4, който урежда начините, чрез които се осъществява интеграцията на хората с увреждания: „Интеграцията на хората с увреждания се осъществява чрез:

1. медицинска и социална рехабилитация;
2. образование и професионално обучение;

3. (доп. - ДВ, бр. 24 от 2010 г.) трудова заетост и професионална реализация;
4. достъпна жизнена и архитектурна среда;
5. социални услуги;
6. социално-икономическа защита;
7. достъпна информация.

Важни документи с оглед борбата с дискриминацията на хората с увреждания са приетите от българското правителство **Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015 г. и План за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2010-2011 г.**

Стратегията има за цел ефективното прилагане на политиката на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане“, осигуряване на равни възможности, пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот.

Стратегията очертава конкретните мерки, които е необходимо да се осъществят, за да се премахнат всички бариери (психологически, образователни, социални, културни, професионални, финансови и архитектурни) пред социалното включване и равноправната интеграцията на хората с увреждания.

Стратегията се приема в изпълнение на препоръките на Съвета на Европа, добрите практики на държавите-членки на ЕС, принципите в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания, Конвенцията на ООН за правата на детето.

Анализът на проблема изисква да се посочи, че лицата с увреждания са приблизително 10% от населението на Европейския съюз, като по-голямата част от тях са възрастни хора.

Подписаният през 1997г. в Амстердам, Договор за създаването на Европейските общности (ДЕО) въвежда специални изисквания на ниво ЕС относно недопускането на дискриминация и осигуряването на равни възможности и борба със социалната изолация на хората с увреждания. Съгласно Декларация 22 от Заключителния акт на Амстердамския договор европейските институции са задължени да отчитат нуждите на хората с увреждания, когато приемат мерки за синхронизиране на законодателството на държавите-членки, съгласно изискванията на Общия пазар.

През 1998 г. Европейската комисия приема **Кодекс на добрите практики за заетост на хората с увреждания**, а през май 1999 г. социалните партньори формално приемат **Съвместна декларация относно заетостта на хората с увреждания**. В Европейската стратегия за заетост и насоките към нея официално се признават и формулират проблеми, с които се сблъскват хората с увреждания при намирането и задържането на работа. В Насока 7 „Борба срещу дискриминацията и насърчаване на социалното включване посредством достъп до работа“ държавите-членки постигат съгласие да „въведат подходящи мерки, за да посрещнат нуждите на лицата с увреждания, етническите малцинства и работниците имигранти, свързани с тяхната интеграция към трудовия пазар, и да определят национални цели за постигането на тези мерки“.

По време на Европейския съвет от Лисабон през 2000 г. Европейският съюз си поставя амбициозната цел да стане *„най-конкурентноспособната и динамична, основана на знанието икономика в света, способна да има стабилно икономическо развитие с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия“*. Приет е **“Откритият метод на координация за социална защита и социално включване”**, в който важна част е грижата за хората със специфични потребности. Уврежданията са сред индикаторите за измерване на напредъка по националните планове за действие към Стратегиите по социалното включване.

На 27 ноември 2000 г. Европейският съвет приема Директива 2000/78/ЕО, с която се въвежда обща рамка за недопускане на дискриминация по признак раса, етнически произход, вяра, религия, пол, увреждане и сексуална ориентация, както и равно третиране при наемане на работа и упражняване правото на труд. **Това е първата законодателна мярка на Общностно ниво, която предоставя защита срещу дискриминация на хората с увреждания в работна среда.**

Другият важен документ в тази проблематика е **План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2010-2011 г. Основните цели на плана са:**

1. Създаване на адаптирана към нуждите на хората с увреждания среда;
2. Осигуряване на физически достъп до обществени сгради, жилища, открити пространства и работни места;
3. Осигуряване на достъпен транспорт;
4. Осигуряване на достъп до информация и комуникация
5. Промяна на модела на грижа за деца с увреждания от настаняването им в специализирани институции към грижа в семейна среда;
6. Осигуряване на достъп до качествени дневни грижи за деца с увреждания;
7. Гарантиран достъп до качествено образование на хората с увреждания;
8. В средното образование е необходимо да продължи прилагането на политиката за включващо обучение на децата със специални образователни потребности;
9. Необходимо е да се положат съответните грижи и да се приемат съответни мерки за лицата с увреждания и в сферата на висшето образование;
10. Осигуряване на комплексна медицинска и социална рехабилитация, помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия;
11. Разширяване възможностите за трудова заетост при хората с увреждания и включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места.

Безспорно всички цели на плана, както и на Стратегията, показват решителните действия на българското правителство в борбата с дискриминацията на хората с увреждания и изразяват стремежа към свеждане до минимум на този вид неравно третиране и пълноценно участие на тези лица наравно с останалите в различните сфери на обществения живот.

3.3.2. Расов и етнически произход

По този въпрос следва да се има предвид не само българския Закон за защита от дискриминация, и съответните директиви на ЕС, но и Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, приета от Общото събрание на Организацията на обединените нации с резолюция 2106 А (XX) от 21.12.1965 г., открита за подписване в Ню Йорк на 07.03.1966 г., влязла в сила на 04.01.1969 г. в съответствие с член 19 на Конвенцията. Следва да се обърне внимание на чл.1, т.1 от Конвенцията, където се съдържа дефиниция на понятието „расова дискриминация“: „В тази Конвенция терминът "расова дискриминация" ще означава всяко различие, изключване, ограничение или предпочитание на основата на раса, цвят, потекло или национален или народностен произход, което има за цел или резултат да унищожи или увреди признанието, ползуването или упражняването на равна основа на човешки права или основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната или която и да е друга област на обществения живот.”

В тази връзка следва да се отбележи и текстът на чл. 8, т.1 от Конвенцията, където се предвижда създаването на специален орган за борба с расовата дискриминация: „Ще бъде учреден Комитет за премахване на расовата дискриминация (по-долу наричан Комитет), състоящ се от осемнадесет експерти с висок морал и призната безпристрастност, избрани от държавите-членки между техните граждани, които ще служат в личното си качество,

като се има предвид равномерното географско разпределение и представянето на различни форми на цивилизация, както и на основните правни системи.”

3.3.3. Дискриминация по признак „възраст”

Възрастовата дискриминация представлява установяване неравноправно третиране на индивидите на базата на тяхната възраст. Макар теоретично терминът да може да се отнесе към всяка възрастова група, възрастовата дискриминация обикновено приема две форми: дискриминация срещу младежи и срещу възрастни лица.

В много страни работодатели открито отказват да наемат хора, прехвърлили определен възрастов праг, без оглед на средната възраст на населението. Причините за това са разнообразни — от аргументи като това, че по-младите служители са по-„динамични“ или че създават по-позитивен образ на компанията, до други, свързани с по-високото заплащане и други привилегии на по-възрастните служители, без тази практика винаги да е оправдана от по-големият им опит. Някои непълнолетни тийнейджъри считат че са обект на възрастова дискриминация и че следва подхода на по-възрастните към тях да е с по-голямо уважение. Някои твърдят, че социалното разслоение на възрастовите групи излага аутсайдерите на неправилни стереотипи, като представата, че всички младежи са еднакво незрели, агресивно или бунтарски настроени, слушат рок или рап музика или употребяват наркотици.

Българите се чувстват най-дискриминирани по възраст, сочи проучване на Евробарометър. 50% от българите определят дискриминацията като важен проблем за страната. Наред с възрастта най-често хората са дискриминирани по признак увреждане и етническа принадлежност, категорични са анкетираните. 3/4 от българите са на мнение, че трябва да се осигурят повече възможности за наемане на служители над 50 г. и на хора с увреждания. Нисък е делът на българите, които са наясно с правата си. С тях са наясно едва 20% от хората в България, докато в ЕС този дял е 32 на сто. 50% от българите смятат, че борбата с дискриминацията трябва да се води от държавата, докато на същото мнение са само 30% от гражданите на Евросъюза. В борбата с дискриминацията българите разчитат и вярват много повече на държавата, отколкото останалите европейски граждани. Средната разлика в заплащането на мъжете и жените в ЕС в момента е 18 %, докато за България данните сочат, че жените получават средно с 13,6 % по-ниско заплащане от мъжете за равностоен труд през 2010 г. (по данни на ГД *Заетост, социални въпроси и равни възможности* на ЕК).

3.3.4. Религия

Религиозната дискриминация представлява установяване неравноправно третиране на индивидите на базата на техните религиозни вярвания или принадлежност. Макар да могат да са свързани в някои отношения, религиозната и расовата дискриминация са принципино различни. Много страни в западния свят понастоящем имат закони срещу религиозната дискриминация, макар не винаги да са прилагани строго. Например, от терористичните атаки на 11 септември 2001 в САЩ, Комисията за равни възможности за наемане на работа е получила над 800 сигнала за проява на религиозна дискриминация от лица, които са или които са мислени за мюсюлмани, араби, южноазиатци или сикхи, като най-често оплакванията са срещу тормоз и уволнение. Друг пример за религиозна дискриминация е дискриминацията на не-мюсюлмани в ислямските теократични държави. В историческа перспектива евреите и християните са имали по-малко свободи от изповядващите исляма граждани на тези държави. Държавите от Източния блок по време на Студената война също проявяват дискриминация към представители на различни религии в един или друг период и в различна степен през време на развитието си. Религиозната дискриминация понякога може да е свързана с други видове дискриминация.

Например в САЩ съществува закон закрилящ гнездата на орлите от притежаване като религиозни обекти. От 16 век коренните жители на Америка често приемат не-местни такива в своите религиозни практики, като знак за инициацията е даването на орлово гнездо. Законът забранява тези практики на базата на раса и етническа принадлежност, което се посочва като проява на държавна дискриминационна политика. В някои западни училища съществуват известни форми на религиозна дискриминация към ученици и студенти. Например имена на ученически клубове могат да бъдат променяни от училищната или колежанска администрация с аргумента, че те или части от тях могат да бъдат обидни за други ученици, родители или преподаватели.

3.3.5. Сексуална ориентация

Дискриминирането по признак сексуална ориентация е всяка дискриминация на лице, двойки или групи на базата на тяхната сексуална ориентация. Това е една от най-спорните форми на дискриминация, отчасти защото някои хора вярват, че сексуалната ориентация е по-скоро модел на поведение, отколкото свойствена черта на дадено малцинство или мнозинство. В основата си този вид дискриминация представлява всяко негативно действие, насочено срещу лица с различна сексуална ориентация, била тя хетеро, хомо или бисексуална. Сексуалните малцинства или мнозинства често са разглеждани като нежелани или неморални от една или повече социални групи, поради което дискриминацията срещу тях понякога присъства в законодателството. Предвид, че степента на приемливост към лицата с различна сексуална ориентация варира в различните общества, степента на санкция към дискриминацията също варира. Дискриминацията, базирана на сексуалната ориентация често се изостря от гнева, породен от социални промени, които засягат някои членове на обществото. Например сексуалните малцинства могат да бъдат разглеждани като заплаха за традиционните полови роли, които покровителстват мъжествеността в традиционната социална структура. През 20-ти век, в резултат на силно повишената приемственост към сексуалните малцинства в развитите страни, дискриминацията, базирана на сексуалната ориентация, все повече се разглежда като незаконна. Южна Африка, след отпадането на апартейда и встъпването на Нелсън Мандела на власт, е първата държава в света, която забрани дискриминация на базата на сексуална ориентация в конституцията си. В САЩ дискриминацията по признак сексуална ориентация е забранена в 17 щата. Повечето от тези щати освобождават от тези антидискриминационни клаузи религиозните институции, а няколко - и малкия бизнес. В историческа перспектива, консервативните религиозни лидери и организации са сред главните противници на подобни правни мерки срещу дискриминацията, базирана на сексуална ориентация.

3.3.6. Множествена дискриминация

Множествена дискриминация е налице, когато едно лице е поставено в по-неблагоприятно положение спрямо друго при сравними сходни обстоятелства въз основа на повече от един признак, и то едновременно. Например - на лице от ромски произход, което е и с увреждания, се забранява да посещава конкретен ресторант, бар, театър и др. не само защото е от ромски произход, но и защото е с увреждания. Друг пример – на афроамериканец с различна сексуална ориентация, му е отказано да бъде нает на работа. Трети пример – на възрастно лице от ромски произход, с увреждания и с различни религиозни вярвания, е отказан достъп до концерт. Примерите са най-различни, въпросът е да се намери приемливо решение на тези проблеми.

4. ПРЕДСТАВЯНЕ НА „ДОБРИ ПРАКТИКИ”, СВЪРЗАНИ С ОСИГУРЯВАНЕ НА РАЗНООБРАЗИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО.

Пример за разнообразие на работното място:

Осигуряване на еднакъв достъп до работа за представители на разнообразни групи работници, които могат да бъдат обект на дискриминационните признаци по чл.4 от Закона за защита от дискриминация.

Пример за дискриминация: *Работодателят извършва дискриминация, ако откаже на един квалифициран представител от малцинствена група достъп до работа само поради неговия етнически произход.*

4.1. Добри практики чрез сключване на отраслови/браншови колективни трудови договори и колективни трудови договори в предприятието:

- Колективните преговори дават възможност на работодателите и синдикатите да постигнат договорености, с които да осигурят разнообразие на работното място. Съгласно Законът за защита от дискриминация **работодателят е задължен в сътрудничество със синдикатите** да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Това може да стане по пътя на колективните трудови преговори. От друга страна с чл.14, ал.3 от Закона за защита от дискриминация синдикатите са призвани да участват чрез колективното трудово договаряне (на всички равнища) в изработването на еднакви критерии за определяне на равен размер на трудовите възнаграждения за еднакъв и или равностоен труд. Синдикатите не бива да се съгласяват в колективния трудов договор да залегнат критерии, които явно поставят в неравностойно положение работниците и служителите, изпълняващи една и съща трудова длъжност, относно тяхното трудово възнаграждение и оценката на трудовото им изпълнение.

С колективните трудови договори (КТД) бизнесът може да постигне следните добри практики:

- ✓ **Да даде гласност сред работещите за недопускане на явлението „дискриминация на работното място”.**
- ✓ **В самите КТД могат да залегнат следните основни клаузи, които да осигурят разнообразие и равенство на работното място:**

-недопускане на разлика в заплащането между мъжете и жените за една и съща изпълнявана работа;
- осигуряване на равен достъп до заемане на работните места;
-недопускане на дискриминация на работното място (пряка, непряка и по признаци);
-осигуряване на обучения за допълнителна или професионална квалификация за жени и мъже, ползвали отпуск по майчинство;
- възможност за индексирание на работните заплати на работниците и служителите, които са ползвали отпуск за бременност и раждане или родителски отпуск;

- изпълнение на задължението по чл.13, ал.3 от КТ - при завръщане след отпуск по бременност и раждане или родителски отпуск работодателят да осигури на лицето същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрене на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск;
- при наемане на лице с увреждане когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя;
- да осигури възможност за гъвкаво работно време за майки с малки деца;
- да осигури възможност за едновременно ползване на отпуск от двамата съпрузи, когато и двамата работят в неговото предприятие;
- да осигури без наличието на признаците по чл.4 от закона за защита от дискриминация - допълнително доброволно пенсионно и здравно осигуряване.

Примерни текстове за КТД с цел осигуряване разнообразие на работното място и добри практики:

- *”Клаузите на този договор имат действие спрямо работниците и служителите, членове на синдикалната/те организация/и подписала договора и присъединилите се към него и при изпълнението им не се допуска пряка или непряка дискриминация.”*
- *“При разкриване на нови работни места, работодателят може да наема нови работници и служители, като при наемането се държи сметка и се дава предимство на по-слабо представения пол и/или етнос в предприятието”.*

Договорености в КТД- добри практики в мулти-национални предприятия в България:

1. „Идеал стандарт-Видима” АД:

- *При раждане на дете майката получава 400лв.+100лв за година и половина. Всеки месец и се начисляват по 100 лв. допълнителен бонус от страна на работодателя към обезщетението за майчинство.*
- *Спонсорират се новобрачни семейства. Когато и двамата работят в предприятието получават по три минимални работни заплати за предприятие.*
- *Категорията ”дългогодишни” работници от 20 до 40 години трудов стаж за тях ежегодно се организира новогодишно тържество, на което им се връчват подаръци от продукцията на завода.*
- *При пенсиониране, при определени условия и години навършен стаж, работниците получават 100 лв. от работодателя.*
- *Работодаелят няма право да уволни човек, на който му остава две години до пенсиониране.*

2. „Солвей соди”:

Синдикатите помагат за изпълнението на поети от работодателя задължения отнасящи се до засилена защита на непълнолетни, защита на бременни и майки, защита на лица с намалена работоспособност

4.2.Добри практики за трудова заетост в български предприятия

1. „Аурубис” АД

Работодателят се задължава при подбор по смисъла на чл.329 от КТ да съблюдава и прилага над нормативно определените, следните критерии, които при всички случаи ще имат предимство:

- А) комплексна оценка от прекия ръководител, сравняваща лицето определено за съкращаване с останалите му колеги по признаците – отговорност, умение за изпълнение на възложената работа в необходимия срок и качество;
- Б) интерес на дружеството за задържане на работника; когато и двамата членове от едно семейство работят в дружеството, се гарантира оставане на единия от тях, прилагайки договорените критерии за подбор;
- Г) възможност работника да съвместява повече от една професия;
- Д) продължителност на трудовия стаж на работното място, а при равен такъв- в дружеството;

2. „Идеал Стандарт България” АД

Работодателят се задължава при прекратяване на безсрочни трудови договори при условията на чл.328, ал.1 т.1, 2, 3, 4 и 12 от КТ да отправя писмено предизвестие до работника със следната продължителност:

- на работници – до 40 годишна възраст- 1 месец;
- От 40 до 50 годишна възраст- 45 дни ;
- Над 50 годишна възраст- 2 месеца.

3. ”Идеал стандарт- Видима” АД

Регламентиран е пакет от дейности, с детайлизирани стъпки, за действия при съкращаване на персонал над 5 %. Този пакет от мерки се предоставя в Агенцията по заетостта

4.3. Добри практики чрез установяване на принципа за „съвместяване на професионалния и семейния живот”;

С цел постигане разнообразие на работното място и преодоляване несъответствието на между семейните задължения на работниците и техните трудови задължения, бизнесът трябва да обърне внимание на следното:

- да приеме политика в подкрепа на обучението на деца и студенти, субсидиране на училища;
- да подпомогне изграждането на детски градини, детски ясли и др. детски заведения;
- да стимулира гъвкави форми на заетост като – работа от разстояние за майки на малки деца или лица с увреждания, както и гъвкави режими на работно време с променливи граници за майки с деца или родители, които сами се грижат за децата си.

1. „Аурубис” АД

Работодателят изплаща таксите за детски заведения на децата на работещите, страна по КД, както следва:

за второ дете -75%

за трето дете- 50 %

за четвърто и следващо дете- 25%

В първия ден на учебната година, майки и родители, които сами отглеждат децата си при възможност ползват 4 часов работен ден.

2. „Идеал Стандарт България” АД

Ако работничка или служителка (по изключение баща, когато той упражнява родителските права) преустанови ползването на отпуск поради бременности и раждане и отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст, ще получава ежемесечна помощ от 150 лв. за времето до изтичане на законоустановените срокове за ползване на тези отпуски.

4.4. Добри практики за заплащане на труда.

Фирмите приемат своя политика на заплащане на труда. Законът за защита от дискриминация задължава работодателя:

- да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Това задължение се прилага за всички възнаграждения, плащания пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор;
- Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1;
- След завръщане от отпуск в случаите по чл. 13, ал. 3, при наличие на индексирание на заплатите на работниците и служителите, трудовото възнаграждение на лицето, ползвало отпуска, се индексира със съответния на останалите работници и служители процент.

Примери за добра практика по заплащане на труда в български мултинационални предприятия.

1. Актавис Груп

Плаща се повременно, като се отчитат следните фактори: инфлацията, пазара на труда и оценка за извършената работа. Във фирмата действа бонусната система на заплащане според резултата от труд, както и допълнително стимулиране. Тази система се прилага за всички работници, независимо от пол, възраст, етнически произход. Бонусната система е обвързана единствено с изискването за висока резултатност от извършената работата. Променливата работна заплата има диференциран размер и обичайно достига до 1.5. заплата годишно. При получена лоша оценка на труда – тази променлива добавка не се получава. Когато трудовото представяне е над очакванията може да се постигне заплащане и до 3 работни заплати.

2. ЧЕЗ България АД

Приета е методика за оценка на длъжностите, съгласно която се определят и нивата на трудовите възнаграждения по длъжности. Делът на основаната заплата в общите разходи за заплати, съгласно договореностите в КТД на фирмата е не по-малко от 65%.

4.5. Добри практики чрез въвеждане на гъвкави режими на работа- гъвкаво работно време и отпуски.

Отпуски.

При определяне на размерите на платения годишен отпуск работодателите могат с индивидуалните трудови договори или с клаузите на КТД да договорят по-големи размери отпуски от определените в закона.

С цел недопускане на дискриминация на някои категории работници и служители, добре е продължителността на отпуска да се обвързва единствено с обективни критерии, като напр. продължителност на трудовия стаж на работника във фирмата или общия му трудов стаж.

За лицата с увреждания и непълнолетните работници Кодексът на труда е определил по-дълъг размер на основния платен годишен отпуск-26 работни дни.

Съгласно чл.173, ал.4 от КТ работодателят е длъжен да разрешаване по избор на работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източното православие, ползване на част от годишния платен отпуск или неплатен отпуск по чл.160, ал.1 от КТ за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните, предвидени като почивни да източноправославните религиозни празници.

4. 6. Добри практики в българско предприятие при договаряне на по-голям размер основен и допълнителен платен годишен отпуск.

1. Топлофикация София АД

В КТД на дружеството е определен размерът на основния платен годишен отпуск е в зависимост от придобития трудов стаж както следва:

- При трудов стаж от 8 месеца до 5 години- 21 работни дни
- При трудов стаж от 5 месеца до 10 години -22 работни дни
- При трудов стаж от 10 до 15-23 работни дни
- При трудов стаж от 15 до 20 години 24 работни дни
- При трудов стаж от 20-до 30 години-25 работни дни

За работниците и служителите с загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни

Работници и служители, които работят в дружеството и са членове на едно семейство, при възможност се осигурява ползване на платен годишен отпуск едновременно, ако те изразят съгласие за това.

Работно време.

Всяко предприятие в България организира работното време в зависимост от организацията на труда. Обикновено с Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието се разпределя работното време на персонала.

Гъвкавото работно време се въвежда при определени в Кодекса на труда условия, а работното време с променливи граници за някои категории работници и служители, като напр. майки на малки деца, лица с увреждания и др., като може да се договори между работника и работодателя или в КТД на фирмата и ако организацията на труда позволява.

4. 7. Добри практики за гъвкаво работно време:

1. Конфедерация на независимите синдикати в България.

КТД на КНСБ:

„Майка с дете до 3-годишна възраст има право да договаря гъвкаво работно време с променливи граници.”

4. 8. Добри практики чрез приемане на Етични кодекси на поведение на предприятията.

Част от предприятията в България приемат етични кодекси за поведение.

Пример за добра практика е приетият през 2007г. от L'ORÉAL Кодекс на бизнес етика. В него има специална точка, посветена на **многообразието на работното място.**

„В L'ORÉAL вярваме в стойността на различията и гледаме на тях като голям актив в работата ни. Разнообразието произход на работната ни сила стимулира творческата енергия и ни дава по-добро разбиране на нашите клиенти.

L'ORÉAL също така се е посветила да улесни професионалното интегриране на онези, които се нуждаят от специално внимание:

-млади хора, лица с неравносечно положение и лица със специални физически нужди.

От всички нас се очаква:

Да не проявяваме дискриминация на следната основа:

- Пол
- Увреждане
- Семейно положение
- Сексуална ориентация
- Възраст
- Политически и философски възгледи
- Религиозни вярвания
- Членуване в съюзи
- Расов, социален, културен или национален произход

Това се отнася не само до набирането на кадри, но и до всички решения, свързани с обучението, издигането в кариерата, продължителност на назначението и условията на работа като цяло. Да подкрепяме и насърчаваме обвързването на L'ORÉAL с разнообразието на работната сила. Да се уверим, че нашите доставчици, клиенти и бизнес партньори са наясно с политиката на L'ORÉAL по отношение многообразието.

Въпрос: *Обичам да завършвам работната седмица със събрание на екипа ни в петък вечер, за да можем да обсъдим всички въпроси, с които сме се сблъскали през седмицата. Зная, че това създава проблеми на двама члена на моя екип, които по религиозни причини предпочитат да си тръгват рано в петъкците – освен, разбира се, ако няма работа за довършване. Това непряка дискриминация ли е?*

Отговор: *Би могло да бъде непряка дискриминация, ако нямате законна причина да провеждате събрания в петъкните вечери, или ако няма по-подходящи начини да запълвате тази необходимост. Изглежда имате законна причина да събирате екипа (проследяване напредъка на екипа и осигуряване на вашето присъствие за техните*

въпроси), но дали действително е нужно да ги провеждате в петък вечер? Можете ли да получите същите резултати, ако провеждате събранието по-рано през деня – или то да е първото нещо в понеделник сутрин?

Въпрос: Непрекъснато слушам, че многообразието е важно за Групата. Означава ли това, че трябва да наемам или издигам жени или хора от етническите малцинства?

Отговор: Не, това не се очаква от L'ORÉAL. Ние наемаме служители на базата на техните заслуги и следователно трябва да подбирате най-добрия кандидат за съответната работа. Но помнете, че многообразието не се ограничава просто до жени или етнически малцинства. То включва други групи, срещу които често има дискриминация, като напр. хора с увреждане, по-възрастни и т. н.

Помнете: Ако сте изправени пред проблем, свързан с многообразието, не го задържайте за себе си. Ще получите помощ и подкрепа, като го обсъдите с вашия пряк ръководител или Ръководителя “Човешки ресурси” (вижте също глава “Открит разговор”)

Въпрос: Моята ръководителка може да се държи особено заплашително. Зная, че тя ни притиска да предоставяме качествена работа, но понякога тя наистина унижава хората, а това се отразява на духа на целия екип. Мога ли да направя нещо по въпроса?

Отговор: От вашия ръководител се очаква да предизвиква и кара екипа да осигурява качество на работата, каквото очакваме в L'ORÉAL. Това може да означава, че тя ще критикува или обсъжда работата на членовете на екипа.

Обаче от един ръководител се очаква също и да се отнася с уважение и да действа с нужната чувствителност към членовете на екипа. Ако чувствате, че към вас не се отнасят професионално, трябва да се опитате да поговорите с ръководителя ви. Може да се консултирате и с вашия Ръководител “Човешки ресурси”. Добрата работна среда може да се създаде само с подкрепата и участието на всички нас – независимо дали са ръководители или изпълнители.”

4. 9. Добри практики чрез осигуряване на здравословни условия на труд.

Бизнесът може да осигури разнообразие на работното място чрез осигуряване на трудовата безопасност и здравето **при шест категории работници, при които рискът се счита за повишен:**

1. работниците мигранти,
2. работниците с увреждания,
3. младите работници
4. възрастните работещи,
5. жените (въпроси, свързани с пола) и
6. временно наетите работници.

Предприятията трябва да имат следното отношение при т.нар. „чувствителната към включване работна ръка “ и оценка на риска.

- ✓ Сериозно отношение към въпросите на разнообразието и положителна ангажираност.
- ✓ Избягване на предварителните предположения за това какви са опасностите и кой е подложен на риск.
- ✓ Оценяване на разнообразната работна сила като актив (а не като проблем).
- ✓ Вземане под внимание на цялата работна сила, включително чистачи, рецепционисти, работници по поддръжката, работници на временни договори, работници с непълно работно време и т.н.
- ✓ Адаптиране на работата и на предпазните мерки към работниците. Напасването на работата към работниците е основен принцип на законодателството на ЕС.

- ✓ Вземане под внимание нуждите на разнообразната работна сила на етап проектиране и планиране, а не изчакване докато бъдат наети хора с увреждания/повъзрастни хора/ работници мигранти и извършване на промени след това.
- ✓ Свързване на трудовата безопасност и здравето към всички действия за равнопоставеност на работното място, включително планове за равнопоставеност и политики за недискриминация.
- ✓ Осигуряване на съответно обучение и информация относно въпросите на разнообразието във връзка с рисковете за безопасността и здравето на лицата, извършващи оценката на риска, на управителите и надзорниците, на
- ✓ Представителите по безопасността и т.н.
- ✓ Осигуряване на адекватно обучение за трудова безопасност и здраве на всеки работник; специално адаптиране на материалите за обучение към нуждите и специфичните характеристики на работниците.
- ✓ Цялостната оценка на риска следва да прилага активен подход, включващ засегнатите работници и основан на проучване на реалната ситуация на работното място.
- ✓ Примерите за добри практики за цялостна оценка на риска представят съвкупност от предпазни мерки (адаптиране на работата към индивида, адаптиране към техническия напредък, даване на подходящи инструкции на работниците, осигуряване на специфично обучение и т.н.).

Прилагането на тези взаимно свързани мерки е основен фактор за успех. Оценка на риска за категориите работници, изложени на повишен риск, която предотвратява рисковете и преодолява опасностите при източника им, ще бъде от полза за всички работници (независимо от тяхната възраст, пол, националност и ръст).

Примери

Примери за мерки, от които може да се възползва цялата работна сила, включват следното:

- ✓ Монтиране на приспособления в помещенията или работилниците (за създаване на подходящи условия за работници с увреждания, възрастни работещи и т.н.), например рампи, асансьори, ключове за осветление и стъпала, обозначени със светла боя по ръба.
- ✓ Въвеждане на по-ергономични прибори и инструменти (които могат да се приспособяват съобразно специфичните потребности на всеки работник независимо от техния размер и характеристики). Това ще означава, че работата или задачата ще може да бъде изпълнена от по-широк кръг работещи (жени, възрастни работещи, ниски мъже и т.н.), например поради намаляване на необходимите физически усилия.
- ✓ Предоставяне на цялата информация за здравето и безопасността в достъпна форма (с цел тази информация да стане по-разбираема за работниците мигранти).
- ✓ Разработване на методи и стратегии по-специално по отношение на възрастните работещи на смени; тези стратегии ще са от полза за всички работници (независимо от тяхната възраст) и ще направят работата на смени по-привлекателна за новите служители.
- ✓ Винаги, когато дадено дружество или организация прави промени във физическата среда на работното място или закупува ново оборудване, е важно

да се гарантира, че тези промени или нововъведения са подходящи също и с оглед на разнообразието на работната сила.

Ако дружеството или организацията не са компетентни да се справят с рисковете за специфична група работници, е важно да потърсят съвет. Той може да бъде предоставен от службите по трудова медицина, от здравни специалисти, специалисти по безопасността и ергономисти, организации на хора с увреждания, мигрантски организации и т.н.

Примерите на добри практики за цялостна оценка на риска показват, че за да бъде едно предпазно действие ефективно, особено важно е то да включва целия набор от пряко засегнати лица: работници и представители на работниците, работни съвети, ръководство, експерти по безопасност и здраве при работа, изпълнители или подизпълнители и т.н.

Пример — Продуктивно остаряване — Реформа на графика за смени в „Polyfelt“ (понастоящем „TenCate“), Австрия

Ръководството и работният съвет на едно химическо предприятие в Австрия бяха изправени пред проблемите, свързани с интензивната работа на смени, застаряващата работна сила и ранната възраст на пенсиониране. Чрез процес на активно участие беше разработен нов график на смените с помощта на експерти по безопасност и здраве при работа. Резултатът беше от полза за всички. По-малко работни часове за седмица, по-малко нощни смени и по-дълги почивки са основните ползи за служителите. Повишена производителност, по-късно пенсиониране и подобряване на имиджа на добър работодател са сред ползите за дружеството.

Пример — Подпомагане на интеграцията на работници с увреждания във „Ford“, Германия

Целта на този проект беше да интегрира работници с увреждания и да реинтегрира работници в производствения процес след продължително отсъствие по болест. Дружеството организира екип за управление във връзка с увреждания с представители на ръководството и служителите, извърши оценка на риска, използвайки инструмента за интегриране на лица с увреждания в работната среда (IMBA), индивидуална здравна помощ и индивидуални проверки на възможностите и използва констатациите за проектиране на работното място. Други проблеми бяха оценени с помощта на въпросници. До момента в работния процес са реинтегрирани около 500 работници. Проектът е спечелил няколко награди.

Пример- Български предприятия- безопасни и здравословни условия на труд.

L'ORÉAL- България.

Кодекс на бизнес етика.

„Всички, които работим за L'ORÉAL, имаме право на здравословна, безопасна и сигурна работна среда.

От всички нас се очаква:

Да съблюдаваме правилата на Компанията за здравословни и безопасни условия на труд.

Да вземем всички разумни предпазни мерки за поддържане на безопасна и здравословна работна среда.

Да се уверим, че с нашите действия не излагаме себе си или другите на риск. Да сме сигурни, че знаем какво да правим при възникване на извънредна ситуация на работното ни място. Да докладваме на ръководството за поведение, инсталации или предмети, които могат да изложат на риск безопасността на работната среда, както и за всякакви злополуки, независимо колко дребни са.

Въпрос: Моят производствен отговорник ме инструктира да изключа едно устройство за безопасност, което забавя поточната линия. Как да постъпя?

Отговор: Никога не бива да прескачате, изключвате или прекъсвате обезопасително устройство или оборудване за мониторинг без надлежно предварително одобрение от представител на охраната на труда. Безопасността е абсолютно задължение, с което не трябва да се прави компромис заради производствения график или друга причина.

Въпрос: Като представител по продажбите често пътувам с кола по тъмно в големи градове и извънградски местности, натоварен с мостри на продукти. Понякога не се чувствам в безопасност. Повдигнах въпроса за сигурността пред моя началник, но той не реагира на моето безпокойство. Трябва ли да повдигна въпроса пред друго в Компанията?

Отговор: Трябва да се опитате да избягвате поставянето си в подобна ситуация, но в някои случаи това може да е неизбежно. Ако чувствате, че сигурността ви е застрашена, трябва да се срещнете в вашия директор “Човешки ресурси” и да обсъдите евентуални решения.

Въпрос: Току-що научих, че един от нашите подизпълнители е пил алкохол в нашите работни помещения. Тъй като той фактически не е служител на L'ORÉAL, трябва ли да се чувстваме загрижени?

Отговор: Докладвайте на ръководството за всяко поведение, което може да компрометира безопасността на работната ни среда или да изложи някого на риск.

Помнете: *Ако сте изправени пред проблем, свързан със здравето и безопасността, не го задържайте за себе си. Ще получите помощ и подкрепа като го обсъдите с вашия пряк ръководител, с вашия ръководител “Здраве и Безопасност” или Ръководителя “Човешки ресурси”.*

4. 10. Добри практики –договорености за социално развитие:

Отбелязване на професионални празници, коледни, великденски др. празници, спомагат за подобряване на социалния климат в предприятията и взаимоотношенията между работниците, представители на различни възрасти, етноси и полове. Паричино подпомагане чрез изплащане на еднократни помощи при различни поводи: сключване на граждански брак, раждане на дете, пенсиониране и др.

1. *Функциониране на взаимоспомагателни каси: Аурубис АД, Крафт фуудс, Идеал стандарт- „Идеал Стандарт –Видима” АД и др.;*

2. *Подпомагане закупуването на жилища:ЕОН-България;*

3. *Активно функциониране на спортна зала, музей на предприятието, туристическо дружество: Карлсберг;*

4. *Организиране на спортни празници и турнири: Кодак, Каменица, СКФ и др.*

5. АНАЛИЗ НА ДИСКРИМИНАЦИОННИ ПРАКТИКИ И ОТНОШЕНИЕ ПРИ НАЕМАНЕ НА РАБОТА, ВКЛЮЧИТЕЛНО ОТНАСЯЩИ СЕ ДО ЖЕНИ ОТ ЕТНИЧЕСКИ ПРОИЗХОД (ромски).

Бизнесът е този, който осигурява трудова заетост. Законът за защита от дискриминация забранява на работодателите в периода преди сключване на трудовото правоотношение следното:

- **Работодателят няма право при обявяване на свободно работно място да поставя изисквания, свързани с някой от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1, освен ако не е налице изключение по чл. 7.**
- **Работодателят няма право преди сключване на трудовия договор да иска от кандидата информация за признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7**

или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация;

- Работодателят няма право да отказва приемането на работа на лице, поради бременност, майчинство или отглеждане на дете.
- Работодателят няма право да отказва да наеме или да наеме при по-неблагоприятни условия на работа лице, на основата на някои от признаците по чл. 4, ал. 1, освен ако не е налице някое от изключенията по чл. 7.
- Работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на закона, да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност.

При създадено трудово правоотношение, работодателят поема ангажименти за осигуряване на необходимите условия за изпълнение на трудовите функции и поддържане на трудовата заетост във фирмата.

- ✓ чл.13 ал.1 от Закона за защита от дискриминация предвижда задължение за работодателя да осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Това задължение следва да се възприема не само като задължение за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, но за създаване на еднакви за всички работници и служители условия за реализиране на трудовото правоотношение /от неговото възникване до неговото прекратяване/.
- ✓ Работодателят е длъжен да предоставя на работниците и служителите равни възможности, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

I. По данни на направено през 2005 г. **международно изследване от Международния център за малцинствата и културните взаимодействия, включващо България, са изведени дискриминационни практики, свързани с достъп до работно място и дискриминация на работното място, вкл. по етнически признак.** Изследването е обхванало предприятия в три сектора: „Строителство”, „Текстил”, „Тютюн”. В изследването е открито поведението на работодателите в България, които са склонни да проявяват дискриминация при наемане на своите работници и много често отхвърлят ромите, заради по-ниската квалификация и по-слабата дисциплина.

Въз основа на това изследване ще посочим най-честите дискриминационни практики, допускани от българския бизнес при наемане на работа, в т.ч. на жени от ромски произход. Изследвани са три категории националности с цел да се отговори имат ли еднакъв достъп до работа.

Българите смятат, че достъпът до работа зависи от притежаваната квалификация. Така те обясняват трудностите на малцинствата да попаднат в някои професии и да заемат определени длъжности. Ниският ценз, казват те, води до нископлатени професии, но това не е етническа дискриминация, а неравнопоставеност, естествен резултат от нежеланието на някои етноси да се усъвършенстват образователно и професионално.

Турците споделят, че при постъпване на работа не са срещали никакви проблеми. Дори тези, които са били изселници в Турция след 1989 г. и след това са се върнали, са били наети в старите си предприятия съвсем нормално и без обструкции. Помладите пък са разчитали на своята подготовка. В тези случаи в полза на българските турци се е задействал и положителният стереотип на българските работодатели. Те смятат турците за културни и трудолюбиви работници. В сектор „Тютюн“ турците са единодушни, че дискриминация срещу тях няма, че в някои предприятия са над 80 % от числения състав, а в други – заедно с роми и арменци. Те дори говорят за наличие на „обратна дискриминация“ в предприятия със собственици турци, които предпочитали да наемат турци вместо българи и роми.

Ромите са на различно мнение. Те твърдят, че достъпът им до професия е неограничен само в строителството. Там те постъпват със съдействието и препоръката на свои роднини. В другите два сектора 82% от ромите споделят, че срещат сериозни трудности при наемане на работа. Според тях, работодателите им отказват работа заради етноса, а липсата на образование е само формален повод. Те обаче разказват малко случаи на дискриминация, което може да означава даване на некоректни отговори, или като „скрита“ дискриминация, скрита зад изискването за висок ценз. Към втората хипотеза насочва реакцията на въпроса къде има дискриминация в българското общество. Националната извадка поставя работното място на второ място след улицата с 23 %. Като най-засегнати от нея се самоопределят ромите (33,8 %), българите (вероятно в предприятия със собственици чужденци 21,8 %) и турците (12,4 %).

За да се изведат категориите дискриминарани на етнически или социален признак, изследователите са направили анкета, с която събират информация за случаите на дискриминация при сключване на трудови договори, поставяне на извиквания за заемана позиция, достъп до ръководни постове, работно време, допълнителна квалификация, работни заплати и др.

Обобщените резултати посочват следните практики на дискриминация, допускани от бизнеса преди възникване и по време на изпълнение на трудовите отношения.

Трудовите договори

Трите сектора обхванати от изследването се предлагат на работниците еднотипни трудови договори, независимо от техния етнос. Трудовите договори не са инструмент за етническа дискриминация.

Съвет:

- Преди да сключите трудов договор не изисквайте информация от кандидат работника, свързана с дискриминационните признаци, посочени в чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.
- Нямайте право да отказвате приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете

Заеманата длъжност или позиция

Само в текстилния сектор работничките-туркини изразяват недоволство, че те и **ромските жени са наемани на ниско платени длъжности с висока производствена норма, докато работничките-българки имали по-високо платени щатове.**

Съвет:

- Въведете еднакви критерии за оценка и атестация на служителите.
- Осигурете равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

Достъпът до ръководни постове

В сектор „Строителство” ромите недоволстват, че само българите са издигани с предимство на ръководни длъжности. Същевременно те дават примери за свои сънародници роми, станали бригадири на обекти. В текстилния сектор отново ромите декларират, че имат по-малки възможности за кариера (68,8 %) от българите. Не споделят това мнение туркините, които посочват свои бригадирки в текстилните предприятия и очевидно смятат, както българските респонденти, че не етносът, а квалификацията определя мястото на работника в йерархията на предприятието.

Съвет:

- Позволете на многообразните служители да израстват в кариерата в зависимост от техните персонални качества - образование, качество на изпълняваната работа, придобит стаж и опит.

Работното време

Гъвкавите режими на работно време - удължаване и извънреден труд са еднакви за всички етноси в изследваните предприятия

Съвет:

- Не допускайте да извършите дискриминация, като издавате заповед за извънреден или удължен труд само на работниците от определен етнос или пол.

Допълнителната квалификация.

В секторите „Строителство” и „Текстил” ромите недоволстват от занижения си шанс за получаване на допълнителна квалификация (68,8 %). Липсата на квалификационни и преквалификационни програми обаче, засяга всички работници без изключение от наблюдаваните сектори.

Съвет:

- Осигурявайте програми за фирмено обучение на всеки работник, за който това е необходимо с оглед нормалното изпълнение на функцията му.

Работните заплати

Интервютата показват, че само ромите в секторите „Строителство” и „Текстил” се жалват от назначение на ниско платени длъжности (80-83 %) и получаване на по-ниски заплати от българите за еднакво свършена работа (38,6 %). Това те свързват с етническата си принадлежност. Напротив, българите обясняват ниското заплащане на ромите с тяхната по-ниска квалификация. Останалите проблеми, посочвани от анкетираните, са общи за всички етноси: малък размер и нередовно изплащане на заплатите, отпускане само на аванси, работа на минимална ставка. Това важи с особена сила за секторите „Текстил” и „Строителство”.

Осигуровките и заплащането на извънредния труд

Мнозинството от анкетираните работници от всички етнически групи свидетелстват, че работодателите не им внасят всички осигуровки (в секторите „Строителство” и „Тютюн”), а извънредният труд не се заплаща в пълен обем (в текстилния бранш).

Съкращенията в щата и уволненията.

В своите интервюта българите и турците от секторите „Текстил” и ”Тютюн” посочват, че при закриване или съкращаване обема на производството, **уволненията се правят не по етнически признак, а с отчитане на професионализма и квалификацията.** Според тях, обяснимо е, че в подобна ситуация ромите имат много по-малък шанс да останат на работа заради липса на образование. **Ромите в сектор „Строителство” споделят наблюденията си, че винаги има по-голяма вероятност при подбор да бъдат уволнени те в сравнение с други етноси (67,9 %).**

Отношенията с работодателя.

Устните интервюта и в трите сектора показват, че отношенията работник-работодател се градят на основата на длъжностната йерархия в предприятието или фирмата. Турци, българи мюсюлмани и роми от секторите „Тютюн” и „Текстил” единодушно заявяват, че се разбират добре със своите работодатели и че не са забелязали различно отношение към етническите групи. Заети в сектор „Строителство” роми също смятат, че работодателите се отнасят към тяхната етническа група по-негативно в сравнение с останалите им колеги (44,4 %).

Социологическите резултати показват, че в работния процес съществува известно взаимно етническо недоверие. Работниците българи са най-негативно настроени към евентуални ръководители роми, турци и чужденци. Турците приемат работодатели-българи, но не и роми. Ромите не са предубедени към началници-българи, но силно – към чужденци. Работодателите българи носят негативни стереотипи към работници роми (1/4) и чужденци, работодателите турци – към ромите и чужденците, работодателите роми – към своите сънародници и към чужденците, но много по-малко към българи и турци.

Отношенията с колегите

Изследването отчита много добри отношения на работното място между работниците от различни етноси. Всички разказват, че в контактите им преобладава колегиалност, и ги описват с различни термини: равнопоставеност, разбирателство, взаимопомощ, подкрепа, заменяемост, взаимно уважение, толерантност. Срещат се дори обобщения: „*За 16 г. работа не съм видял лошо*” и „*Живеем като братя и сестри*”. Примери за това се дават и от неформалното общуване в и извън предприятието: възможност за говорене на собствения език, но съобразяване с „другите”, общо хранене и посещаване на кафенета и заведения, ходене на екскурзии, съвместно празнуване, семейни връзки и гостуване, приятелство, събиране в свободното време, размяна на подаръци. Това споделят работещите и в трите сектора българи, турци, роми, българи мюсюлмани, които нерядко са част от смесени бригади.

Единични са индикациите за отчужденост, например за делене на ромските жени от останалите работнички в текстилния сектор. В строителството ромите отчитат, че към тях има по-негативно отношение в сравнение с другите работници (44,4 %). Отчетените между колегиални социални дистанции също са минимални. Българите отговарят, че не желаят да работят най-вече с роми (14,5 %), турци (8,5 %) и чужденци. Турците са най-дистанцирани от колегите си роми (6,8 %), чужденци и българи (1,9 %). Ромите не биха се трудили с чужденци, турци (2,9 %) и с българи (2,4 %).

Според проучването липсват етнически конфликти в работна среда, но доминират трудови проблеми. От друга страна обаче, социалната природа на дискриминацията не отрича по-сериозната ѝ тежест върху малцинствата. Те страдат повече от етническото мнозинство от минималните си ставки на работната заплата (28,3 %), от условията на труд (18,6%) и от по-трудния си достъп до работа (17,7 %).

Проявите на дискриминация на работното място.

Интервюираните и от трите сектора не посочват никакви конкретни прояви на дискриминация на работното място и декларират, че пред тях никога не е стоял подобен въпрос. Напротив, разбират се добре с колегите си, липсват конфликти. **Посочени са само отделни прояви на пренебрежение или обида срещу ромите, но в заведения, из града или изобщо в обществото.** Запитаните не могат да разкажат дори и тези случаи като очевидци, а ги препредават обобщено или като разкази от втора, трета ръка.

Противопоставянето срещу дискриминацията.

На въпроси за противопоставяне на дискриминацията на работното място интервюираните рядко посочват примери, тъй като според тях такава просто няма. Те споделят повече прояви на колегиалност и съпричастност – как в строителството ромите са защитавани при съкращения от българите и как българите се застъпвали за връщане на работа на турците след миграцията им през 1989 г., как текстилни работнички, българки и туркини, подкрепили на събрание свои колежки от ромски произход.

II. Комисията от защита от дискриминация-

Комисията за защита от дискриминация издаде сборник „СЪДЕБНА ПРАКТИКА ПО ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ЗАКОНА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ от 2008 г. в рамките на проект VS/2007/0455 „ПАРТНЬОРИ В БОРБАТА СРЕЩУ ДИСКРИМИНАЦИЯ,, по програма ПРОГРЕС на Европейския съюз, изпълняван от КЗД и Фондация „Европейски институт”.

От съдържанието на отделни решения в сборника могат да се открият следните дискриминационни практики, допускани от работодателите при наемане на служители за работа:

- Дискриминация по признак пол
- Дискриминация по признак възраст
- Дискриминация по признак увреждане
- Дискриминация по етнически признак и др.

5. АНАЛИЗ НА ДИСКРИМИНАЦИОННИ ПРАКТИКИ И ОТНОШЕНИЕ ПРИ НАЕМАНЕ НА РАБОТА, ВКЛЮЧИТЕЛНО ОТНАСЯЩИ СЕ ДО ЖЕНИ ОТ ЕТНИЧЕСКИ ПРОИЗХОД (ромски).

Бизнесът е този, който осигурява трудова заетост. Законът за защита от дискриминация забранява на работодателите в периода преди сключване на трудовото правоотношение следното:

- Работодателят няма право при обявяване на свободно работно място да поставя изисквания, свързани с някой от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1, освен ако не е налице изключение по чл. 7.
- Работодателят няма право преди сключване на трудовия договор да иска от кандидата информация за признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7 или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация;
- Работодателят няма право да отказва приемането на работа на лице, поради бременност, майчинство или отглеждане на дете.
- Работодателят няма право да отказва да наеме или да наеме при по-неблагоприятни условия на работа лице, на основата на някои от признаците по чл. 4, ал. 1, освен ако не е налице някое от изключенията по чл. 7.
- Работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на закона, да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-

слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност.

При създадено трудово правоотношение, работодателят поема ангажименти за осигуряване на необходимите условия за изпълнение на трудовите функции и поддържане на трудовата заетост във фирмата.

- ✓ чл.13 ал.1 от Закона за защита от дискриминация предвижда задължение за работодателя да осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Това задължение следва да се възприема не само като задължение за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, но за създаване на еднакви за всички работници и служители условия за реализиране на трудовото правоотношение /от неговото възникване до неговото прекратяване/.
- ✓ Работодаателят е длъжен да предоставя на работниците и служителите равни възможности, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

5.1. По данни на направено през 2005 г. **международно изследване от Международния център за малцинствата и културните взаимодействия, включващо България, са изведени дискриминационни практики, свързани с достъп до работно място и дискриминация на работното място, вкл. по етнически признак.** Изследването е обхванало предприятия в три сектора: „Строителство”, „Текстил”, „Тютюн”. В изследването е открояно поведението на работодателите в България, които са склонни да проявяват дискриминация при наемане на своите работници и много често отхвърлят ромите, заради по-ниската квалификация и по-слабата дисциплина.

Въз основа на това изследване ще посочим най-честите дискриминационни практики, допускани от българския бизнес при наемане на работа, в т.ч. на жени от ромски произход. Изследвани са три категории националности с цел да се отговори имат ли еднакъв достъп до работа.

Българите смятат, че достъпът до работа зависи от притежаваната квалификация. Така те обясняват трудностите на малцинствата да попаднат в някои професии и да заемат определени длъжности. Ниският ценз, казват те, води до нископлатени професии, но това не е етническа дискриминация, а неравнопоставеност, естествен резултат от нежеланието на някои етноси да се усъвършенстват образователно и професионално.

Турците споделят, че при постъпване на работа не са срещали никакви проблеми. Дори тези, които са били изселници в Турция след 1989 г. и след това са се върнали, са били наети в старите си предприятия съвсем нормално и без обструкции. Помладите пък са разчитали на своята подготовка. В тези случаи в полза на българските турци се е задействал и положителният стереотип на българските работодатели. Те смятат турците за културни и трудолюбиви работници. В сектор „Тютюн” турците са единодушни, че дискриминация срещу тях няма, че в някои предприятия са над 80 % от числения състав, а в други – заедно с роми и арменци. Те дори говорят за наличие на „обратна дискриминация” в предприятията със собственици турци, които предпочитали да наемат турци вместо българи и роми.

Ромите са на различно мнение. Те твърдят, че достъпът им до професия е неограничен само в строителството. Там те постъпват със съдействието и

препоръката на свои роднини. В другите два сектора 82% от ромите споделят, че срещат сериозни трудности при наемане на работа. Според тях, работодателите им отказват работа заради етноса, а липсата на образование е само формален повод. Те обаче разказват малко случаи на дискриминация, което може да означава даване на некоректни отговори, или като „скрита“ дискриминация, скрита зад изискването за висок ценз. Към втората хипотеза насочва реакцията на въпроса къде има дискриминация в българското общество. Националната извадка поставя работното място на второ място след улицата с 23 %. Като най-засегнати от нея се самоопределят ромите (33,8 %), българите (вероятно в предприятия със собственици чужденци 21,8 %) и турците (12,4 %).

За да се изведат категориите дискриминирани на етнически или социален признак, изследователите са направили анкета, с която събират информация за случаите на дискриминация при сключване на трудови договори, поставяне на извиквания за заемана позиция, достъп до ръководни постове, работно време, допълнителна квалификация, работни заплати и др.

Обобщените резултати посочват следните практики на дискриминация, допускани от бизнеса преди възникване и по време на изпълнение на трудовите отношения.

Трудовите договори

Трите сектора обхванати от изследването се предлагат на работниците еднотипни трудови договори, независимо от техния етнос. Трудовите договори не са инструмент за етническа дискриминация.

Съвет:

- Преди да сключите трудов договор не изисквайте информация от кандидат работника, свързана с дискриминационните признаци, посочени в чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.
- Нямайте право да отказвате приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете

Заеманата длъжност или позиция

Само в текстилния сектор работничките-туркини изразяват недоволство, че те и **ромските жени са наемани на ниско платени длъжности с висока производствена норма, докато работничките-българки имали по-високо платени щатове.**

Съвет:

- Въведете еднакви критерии за оценка и атестация на служителите.
- Осигурете равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

Достъпът до ръководни постове

В сектор „Строителство“ ромите недоволстват, че само българите са издигани с предимство на ръководни длъжности. Същевременно те дават примери за свои сънародници роми, станали бригадири на обекти. В текстилния сектор отново ромите декларират, че имат по-малки възможности за кариера (68,8 %) от българите. Не споделят това мнение туркините, които посочват свои бригадирки в текстилните предприятия и очевидно смятат, както българските респонденти, че не етносът, а квалификацията определя мястото на работника в йерархията на предприятието.

Съвет:

- Позволете на многообразните човешки ресурси да израстват в кариерата в зависимост от персонални качества - образование, качество на изпълняваната работа, придобит стаж и опит.

Работното време

Гъвкавите режими на работно време - удължаване и извънреден труд са еднакви за всички етноси в изследваните предприятия

Съвет:

- Не допускайте да извършите дискриминация, като издавате заповед за извънреден или удължен труд само на работниците от определен етнос или пол.

Допълнителната квалификация.

В секторите „Строителство” и „Текстил” ромите недоволстват от занижения си шанс за получаване на допълнителна квалификация (68,8 %). Липсата на квалификационни и преквалификационни програми обаче, засяга всички работници без изключение от наблюдаваните сектори.

Съвет:

- Осигурявайте програми за фирмено обучение на всеки работник, за който това е необходимо с оглед нормалното изпълнение на функцията му.

Работните заплати

Интервютата показват, че само ромите в секторите „Строителство” и „Текстил” се жалват от назначение на ниско платени длъжности (80-83 %) и получаване на по-ниски заплати от българите за еднакво свършена работа (38,6 %). Това те свързват с етническата си принадлежност. Напротив, българите обясняват ниското заплащане на ромите с тяхната по-ниска квалификация. Останалите проблеми, посочвани от анкетираните, са общи за всички етноси: малък размер и нередовно изплащане на заплатите, отпускане само на аванси, работа на минимална ставка. Това важи с особена сила за секторите „Текстил” и „Строителство”.

Осигуровките и заплащането на извънредния труд

Мнозинството от анкетираните работници от всички етнически групи свидетелстват, че работодателите не им внасят всички осигуровки (в секторите „Строителство” и „Тютюн”), а извънредният труд не се заплаща в пълен обем (в текстилния бранш).

Съкращенията в щата и уволненията.

В своите интервюта българите и турците от секторите „Текстил” и „Тютюн” посочват, че при закриване или съкращаване обема на производството, **уволненията се правят не по етнически признак, а с отчитане на професионализма и квалификацията.** Според тях, обяснимо е, че в подобна ситуация ромите имат много по-малък шанс да останат на работа заради липса на образование. **Ромите в сектор „Строителство” споделят наблюденията си, че винаги има по-голяма вероятност при подбор да бъдат уволнени те в сравнение с други етноси (67,9 %).**

Отношенията с работодателя.

Устните интервюта и в трите сектора показват, че отношенията работник-работодател се градят на основата на длъжностната йерархия в предприятието или фирмата. Турци, българи мюсюлмани и роми от секторите „Тютюн” и „Текстил” единодушно заявяват, че се разбират добре със своите работодатели и че не са забелязали различно отношение към етническите групи. Заети в сектор „Строителство” роми също смятат, че работодателите се отнасят към тяхната етническа група по-негативно в сравнение с останалите им колеги (44,4 %).

Социологическите резултати показват, че в работния процес съществува известно взаимно етническо недоверие. Работниците българи са най-негативно настроени към евентуални ръководители роми, турци и чужденци. Турците приемат работодатели-българи, но не и роми. Ромите не са предубедени към началници-българи, но силно – към чужденци. Работодателите българи носят негативни стереотипи към работници роми (1/4) и чужденци, работодателите турци – към ромите и чужденците, работодателите роми – към своите сънародници и към чужденците, но много по-малко към българи и турци.

Отношенията с колегите

Изследването отчита много добри отношения на работното място между работниците от различни етноси. Всички разказват, че в контактите им преобладава колегиалност, и ги описват с различни термини: равнопоставеност, разбирателство, взаимопомощ, подкрепа, заменяемост, взаимно уважение, толерантност. Срещат се дори обобщения: „*За 16 г. работа не съм видял лошо*” и „*Живеем като братя и сестри*”. Примери за това се дават и от неформалното общуване в и извън предприятието: възможност за говорене на собствения език, но съобразяване с „другите”, общо хранене и посещаване на кафенета и заведения, ходене на екскурзии, съвместно празнуване, семейни връзки и гостуване, приятелство, събиране в свободното време, размяна на подаръци. Това споделят работещите и в трите сектора българи, турци, роми, българи мюсюлмани, които нерядко са част от смесени бригади.

Единични са индикациите за отчужденост, например за делене на ромските жени от останалите работнички в текстилния сектор. В строителството ромите отчитат, че към тях има по-негативно отношение в сравнение с другите работници (44,4 %). Отчетените между колегиални социални дистанции също са минимални. Българите отговарят, че не желаят да работят най-вече с роми (14,5 %), турци (8,5 %) и чужденци. Турците са най-дистанцирани от колегите си роми (6,8 %), чужденци и българи (1,9 %). Ромите не биха се трудили с чужденци, турци (2,9 %) и с българи (2,4 %).

Според проучването липсват етнически конфликти в работна среда, но доминират трудови проблеми. От друга страна обаче, социалната природа на дискриминацията не отрича по-сериозната ѝ тежест върху малцинствата. Те страдат повече от етническото мнозинство от минималните си ставки на работната заплата (28,3 %), от условията на труд (18,6%) и от по-трудния си достъп до работа (17,7 %).

Проявите на дискриминация на работното място.

Интервюираните и от трите сектора не посочват никакви конкретни прояви на дискриминация на работното място и декларират, че пред тях никога не е стоял подобен въпрос. Напротив, разбират се добре с колегите си, липсват конфликти. **Посочени са само отделни прояви на пренебрежение или обида срещу ромите, но в заведения, из града или изобщо в обществото.** Запитаните не могат да разкажат дори и тези случаи като очевидци, а ги препредават обобщено или като разкази от втора, трета ръка.

Противопоставянето срещу дискриминацията.

На въпроси за противопоставяне на дискриминацията на работното място интервюираните рядко посочват примери, тъй като според тях такава просто няма. Те споделят повече прояви на колегиалност и съпричастност – как в строителството ромите са защитавани при

съкращения от българите и как българите се застъпвали за връщане на работа на турците след миграцията им през 1989 г., как текстилни работнички, българки и туркини, подкрепили на събрание свои колежки от ромски произход.

5.2. Комисията от защита от дискриминация-

Комисията за защита от дискриминация издаде сборник „СЪДЕБНА ПРАКТИКА ПО ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ЗАКОНА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ“ от 2008 г. в рамките на проект VS/2007/0455 „ПАРТНЬОРИ В БОРБАТА СРЕЩУ ДИСКРИМИНАЦИЯ“, по програма ПРОГРЕС на Европейския съюз, изпълняван от КЗД и Фондация „Европейски институт“.

От съдържанието на отделни решения в сборника могат да се открият следните дискриминационни практики, допускани от работодателите при наемане на служители на работа:

- Дискриминация по признак пол
- Дискриминация по признак възраст
- Дискриминация по признак увреждане
- Дискриминация по етнически признак и др.

6. ПРЕДСТАВЯНЕ НА НАСОКИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО В БИЗНЕС СРЕДИТЕ.

За да очертаем насоките за осигуряване на политики за развитие на многообразието в бизнес средите, преди всичко трябва да дадем отговори на някои основни въпроси – важни и особено актуални:

6.1 Какво имаме предвид под термина “многообразие на човешките ресурси”?

Наред със създаването на гаранции, че хората от различните етнически групи няма да бъдат жертва на дискриминация, възприемането на принципите на многообразието на човешките ресурси означава изясняването на въпроса как различията и сходствата между хората могат да бъдат мобилизирани в полза на отделния индивид, на отделния работник или служител, от една страна, но и в полза на работодателите и обществото като цяло, от друга. Управлението на многообразието в обществото посредством гарантиране на равенството и справедливостта, се превръща в нещо повече от “добро дело”. Става въпрос за необходимост от подобни действия и инициативи. Какво извежда многообразието на преден план? Именно все по-голямото осъзнаване на нуждата от разнообразието, приемане и разбиране на различията, уважение и зачитане правата и достойнството на различните.

6.2 Каква е ползата от ефективното управление на многообразието?

Проведените изследвания в организации в цяла Европа показват как създаването и управляването на една компания, отличаваща се с многообразието може да създаде реални предимства, независимо дали става въпрос за частния, публичния или нестопанския сектор, дали организациите са малки или големи. Стратегиите за управление на многообразието на човешките ресурси могат да спомогнат за създаването на връзка между външните и вътрешните аспекти на работата в една организация. Доколкото всяка една организация трябва да разработи своите собствени приоритети, тези предимства могат да бъдат:

- Привличането, наемането и задържането на работа на хора с широк спектър от таланти.
- Намалването на разходите, свързани с текучеството и отсъствието от работното място.
- Принос за увеличаване на гъвкавостта и отговорното отношение на служителите.
- Изграждане на морала на служителите, тяхната ангажираност и вярата в собствената им преценка.
- По-ефективна адаптация към въздействието на глобализацията и технологичните промени.
- Разширяване на креативността и иновативността на многообразните човешки ресурси; отчитане положителните моменти при изграждане на социални контакти с различните;
- Задълбочаване на познанията за начините на действие в различни културни среди.
- Задълбочаване на разбирането за нуждите на постоянните потребители и клиенти.
- Подпомагане на разработването на нови продукти, услуги и маркетингови стратегии.
- Подобряване на репутацията и цялостното представяне на организациите пред външните заинтересовани страни.
- Създаване на по-големи възможности за групите в неравностойно положение и постепенно изграждане на единството на обществото чрез фирмените политики на толериране на многообразието и различието;

6.3 Как управлението на многообразието да стане реалност?

Управлението на многообразието е една цяло пътешествие, то не е просто проект! Има обаче някои ключови моменти, на които следва да обърнете внимание:

- Необходимо е всеки работодател да идентифицира и след това да утвърди значимите за него видове многообразие;
- Необходимо е да се търси сътрудничество с различните заинтересовани страни с цел по-добро разбиране на характера на бизнеса на работодателя;
- Необходимо е работодателят да информира своите служители, потребители, клиенти и инвеститори относно фирмената политика за толериране на многообразието;
- Работодателят трябва да разясни на своите служители предимствата на многообразието;
- Работодателят трябва внимателно да изготви своята стратегия за управление и толериране на многообразието
- Работодателят трябва да изгради система от доверие и желание за подкрепа за своите инициативи от страна на хората в организацията и извън нея.
- Препоръчително е работодател, който е решил да започне провеждането на фирмена политика за толериране и управление на многообразието, да използва натрупания опит от други компании, които вече имат успехи в тази сфера.
- Работодателят трябва да издигне управлението и толерирането на многообразието във висш приоритет на своята компания.

6.4 Какви са ползите от многообразието за бизнеса?

"Бизнесът за многообразие" доказва, че правилата за многообразие имат голям смисъл за бизнеса. Управлението на многообразието става все повече част от стратегическия отговор на бизнес сектора на все по-многоликото общество, клиентска база, пазарна структура и работна сила. Европейската комисия спомогна за поставянето на

управлението на многообразието на по-стабилна основа на плана и дейностите за стратегически бизнес на компаниите в рамките на ЕС чрез многобройни дейности през последните няколко години.

През 2009 г. акцентът беше поставен върху малките и средни предприятия /МСП/. Има около 23 милиона МСП в Европа, които предоставят около 75 милиона работни места. Следователно е важно да се информират МСП относно предимствата на многообразието, да се повишава осведомеността им и да се отговаря на техните въпроси по тази тема. Европейската комисия ще публикува наръчник за МСП със заглавие "Многообразието в процеса на работа". В тази връзка важно значение има извършено през 2008 г. проучване, озаглавено – "Продължение на пътешествието в многообразието – бизнес практики, перспективи и ползи".

Проучването:

- Актуализира картината на практиките и перспективите за управление на многообразието сред компаниите в Европа;
- Осигурява по-задълбочено разбиране за предимствата, които многообразието може да донесе за МСП, както и пречките, които те срещат;
- Изследва връзката между многообразието, иновациите и продуктивността;
- Изследва ролята на многообразието в бизнес училищата и университетите;
- Информира за доброволните инициативи в бизнес сектора, в частност за уставите за многообразие, които съществуват във Франция, Германия и столичен регион Брюксел.

През 2007 г. – акцентът беше поставен върху обучение по управление на многообразието в компании от всякакъв мащаб От есента на 2007 г. до пролетта на 2008 г. Европейската комисия организира общо 28 семинара из Европа, за да помогне на компаниите да преодолеят липсата на познания по въпросите, свързани с многообразието. Проведоха се семинари за повече от хиляда компании и работодателски организации във всяка страна-членка, плюс Турция. За тези семинари за обучение беше подготвен наръчник за обучение на всички езици.

През 2005 г. беше извършено проучване, наречено „Бизнесът за многообразие: добри практики в работната среда” Проучването показва ясно, че компаниите отбелязват непрекъснат прогрес при реализиране на стратегиите за многообразие и равнопоставяне в работната среда. Компаниите, участващи в проучването, казаха, че го правят заради безспорните ползи за бизнеса, а не само по етични и законови основания. От 800 компании, които участваха в проучването за това изследване, около 400 декларираха, че вече имат внедрени правила или стратегия за многообразие. 83 % от тях споделиха, че техните инициативи за многообразие са имали положително въздействие върху резултатите на компанията.

Пример за многообразие в международна компания е „Еър Ликид” (Air Liquide). Тя е световен лидер в индустрията с газове за промишлени и медицински цели, както и за опазване на околната среда и присъства в повече от 75 държави с 43 000 служители. Кислород, азот, водород и редки газове са в основата на дейността на „Еър Ликид” от момента на нейното създаване през 1902 г. Използвайки тези молекули, „Еър Ликид” непрекъснато реинвестира в своя бизнес, предвиждайки нуждите на настоящите и бъдещи пазари. Групата прави нововъведения, за да направи път на прогреса, да постигне динамичен ръст и производителност.

„Еър Ликид” съчетава много продукти и технологии, за да създава стойностни приложения и услуги не само за своите клиенти, но и за обществото. Иновативни технологии, които ограничават емисиите на замърсяване, понижават употребата на промишлена енергия, възстановяват и рециклират природните ресурси или развиват енергиите на бъдещия ден, като водород, биогорива или фотонна енергия; кислород за

приложение в медицински учреждения и по домовете, борба с болничните инфекции и много други.

Като дългосрочен партньор, „Еър Ликид“ разчита на всеотдайността на служителите си, доверието на клиентите си и подкрепата на акционерите си, за да следва стратегията си за устойчиво и конкурентноспособно развитие. Разнообразието от екипи, сфери на дейности, пазари и географско присъствие в „Еър Ликид“ осигурява солидна и устойчива база за развитието на компанията и увеличава възможностите ѝ да надскочи собствените си ограничения, да завладява нови територии и да гради бъдещето си.

През 2008 г. жените са 24% от работната сила на „Еър Ликид“ в света (42 300 служители в 75 страни). През октомври 2009 г. компанията подписа Групово споразумение за насърчаване на многообразието като залог за борба срещу дискриминацията във всичките ѝ форми (националност, пол, възраст, опит, етнически произход, както и обучение). Следвайки тези принципи, от 2008 г. до сега, 50% от служителите, които „Еър Ликид България“ назначава, са жени, някои от които са наети веднага, след като са завършили висшето си техническо образование. По този начин компанията не само дава шанс на нови специалисти, но също така се стреми и към запазване на разнообразието сред своите служители.

В периода 2003 – 2008 г. процентът на жените, заемащи ръководни и тясно специализирани технически длъжности в Групата нараства от 14% до 22%, а жените сега съставляват 32% от заетите лица, определяни като носители на голям потенциал. Процентът на жените на инженерни и управленски позиции в „Еър Ликид България“ е дори по-висок: 25%. „Ние избрахме тези жени, основно защото те са най-добрите кандидати и защото имаме много примери за високата ефективност на служителите жени, заемащи технически, административни и ръководни позиции, споделя, Франсоа Курт, Изпълнителен Директор на „Еър Ликид -България“.

Прилагането на конкретни планове за действие в посока насърчаване на равнопоставеността на половете е съсредоточено в няколко области: набиране и подбор на кадри, кариерно развитие, комуникация и ангажиране на всички мениджъри.

Повече от седемстотин мениджъри взеха участие в 33 заседания, проведени по време на тренировъчни дни на Групата във Франция и Япония. Създадена през 2007 г., тази програма е насочена към повишаване на осведомеността и насърчаване на дискусиите относно различията между половете и ползите от многообразието в работните екипи.

Многообразието като ръководен принцип в Груповата политика на „Еър Ликид“ за човешките ресурси улеснява мотивацията да бъдат обхванати нови хоризонти и по-доброто разбиране и посрещане на очакванията на клиентите във всяка ситуация.

С други думи – многообразието в „Еър ликид“ е безспорен приоритет и важна част от фирмената политика на компанията. С течение на времето нейните ръководители са осъзнали, че именно толерирането, насърчаването на многообразието е в основата на конкурентноспособността и успехите, в основата на обществения прогрес като цяло.

6.4. Изводи

Безспорно въпросите, свързани с дискриминация на основата на петте признака /увреждания, расов и етнически произход, религия, възраст и сексуална ориентация/, както и проблематиката относно Хартата за разнообразието, Кодекса за бизнес етика и насоките за бизнеса във връзка с толериране на многообразието, са важни и актуални въпроси, а борбата с неравното третиране придобива все по-голямо значение в обществото.

Подобно на инициативите, проведени по време на Европейската година за равни възможности за всички 2007, с настоящите мероприятия, се цели да се повиши осведомеността на обществото относно средствата за защита от дискриминация и институциите, компетентни да защитават правата на гражданите. В тази връзка следва да

се посочи и важната роля на различни неправителствени организации, процесът на сътрудничество между тях и държавните институции, включително и сътрудничеството с редица международни организации в тази област.

Все пак идеята на програма ПРОГРЕС е да се получи едно надграждане върху постигнатото от предишни дейности на Европейската Комисия като например ЕГРВ 2007.

Важен момент в борбата с дискриминацията от законодателна гледна точка на европейско ниво, е приемането на член 13 в Договора за създаване на Европейската общност след влизането в сила на Договора от Амстердам от 1997 г. По силата на член 13, Съветът може да предприеме с единодушие необходимите мерки за борба с дискриминацията, извършвана на различни нови основания, включително различията в расата или етническия произход, религията или убежденията, възрастта, наличието на увреждания или сексуалната ориентация. Впоследствие този член бе изменен с Договора от Ница, като се предвиждат мерки за стимулиране, приети със съвместно решение и гласуване с квалифицирано мнозинство в Съвета.

През 1999 г. Европейската комисия предприе необходимите мерки за прилагане на член 13 и излезе с пакет от предложения. Това доведе до приемането на две директиви от Съвета през 2000 г. Това са: Директива 2000/43/ЕО на Съвета („Директивата за равенство между расите“) забранява всякаква пряка или непряка дискриминация, тормоз и подтикване към дискриминация въз основа на расов признак или етнически произход. Тя обхваща заетостта, професионалното обучение, образованието, социалното осигуряване, здравеопазването, жилищното настаняване и достъпа до стоки и услуги.

Предмет на втората директива, 2000/78/ЕО („Директивата за равенство в областта на заетостта“), е дискриминацията по отношение на заетостта и професиите, както и професионалното обучение. Тя урежда проблема с пряката и непряка дискриминация, тормоз и подтикване към дискриминация, основани на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, в тези области. Освен това директивата съдържа важни разпоредби относно подходящото настаняване, за да се осигури възможност на лицата с увреждания да получат достъп до работа и обучение.

Много от дефинициите и правните понятия в двете директиви са заимствани от постановките в законодателството за равенство между половете и/или в съдебната практика на Европейския съд в областта на равенството между половете. Тези две директиви, както и други директиви, конвенции и т.н., за които е споменато в изложението по-горе, дават конкретни резултати и имат своя голям принос в борбата с неравното третиране не само на национално и европейско ниво, но и в световен мащаб.

Преди всичко следва да отбележим, че конкретна цел на програма ПРОГРЕС е борбата с дискриминацията на работното място, както и преодоляване на пречките, създавани на хора с увреждания и други уязвими групи от обществото при намиране на работа. От гледна точка на заетостта като важен приоритет на програма ПРОГРЕС, необходимо е да се постигнат целите на Лисабонската стратегия и новата стратегия Европа 2020, която ще замени Лисабонската стратегия за растеж и заетост прилагане на Европейската стратегия за заетост; поддържане на баланс между гъвкавост и сигурност; прилагане на подход към работата, основан на жизнения цикъл; модернизиране на институциите, които работят по въпросите, свързани с пазара на труда; премахване на пречките пред свободното движение на работници в Европа; социална закрила и социално включване – подкрепа за прилагането на Открития метод за координация (ОМК) чрез активно сътрудничество в рамките на Комитета по социална закрила (КСЗ); съдействие за анализиране на социалните тенденции и определяне на въпросите, които да бъдат разглеждани чрез ОКМ; провеждане на изследвания по секторни политики, идентифицирани от КСЗ; условия на труд – подкрепа на прилагането на проактивен подход за постигане на положителна промяна чрез насърчаване предоставянето на

информация; адаптиране на условията на труд и договорните отношения към съвременните технологични и икономически условия;

С други думи, инициативите, предприемани по линия на програма ПРОГРЕС, изразяват общата позиция на европейските институции за ограничаване и премахване на различните форми на дискриминацията като цяло и в частност - основана на петте признака, като се осигури на тези лица достъп до образование, здравеопазване, достъп до стоки и ползването на услуги, и не на последно място – успешната професионална реализация и активното им и пълноценно участие в различните сфери на обществения живот.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Закон за защита от дискриминация, (в сила от 01.01.2004 г., обн. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г.);
2. Наръчник "Синдикатите срещу расизма и дискриминацията", 2005, съставител Надежда Даскалова доктор по икономика;
3. Комисия за защита от дискриминацията, 2008, "Сборник съдебна практика по прилагане на Закона за защита от дискриминация";
4. Европейска Комисия, Дирекция „Заетост, социални въпроси и равни възможности", Многообразие на работното място, ръководство за МСП, 2009 г.
5. Фондация „Фридрих Еберт,, и Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ", 2008, „Мултинационалните компании-2008.Европейските аспекти на индустриални отношения";
6. Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2009, „Разнообразието на работната ръка и оценката на риска: гаранция, че всеки е обхванат Резюме на доклада на Агенцията"
7. Информация от сайта http://diversity.europe.bg/page.php?category=307#_Toc132791506
8. Информация от сайта
7. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:07:32004L0113:BG:PDF>
9. Информация от сайта http://www.lev.bg/view_article.php?article_id=10862
10. Информация от сайта на МТСП
11. Информация от http://pressrelease.bg/plugins/p2_news/printarticle.php?p2_articleid=82
12. Информация от сайта <http://www.lex.bg/>
13. Информация от сайта <http://bg.wikipedia.org>
14. Публикацията на адв. Михаил Екимджиев - „Законът за защита срещу дискриминацията и правния статус на хората с увреждания в България".

Автори: Величка Микова и Тодор Курукафов