

ПРОФЕСИОНАЛНА ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ НА ТРУДОВА ДЕЙНОСТ И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

гл. ас. д-р Виляна Янкова Русева
Бургаски свободен университет

PROFESSIONAL DISCRIMINATION AT THE WORKPLACE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Vilyana Yankova Ruseva
Burgas Free University

Abstract: *This report aims to explain the concept professional discrimination at the workplace and to indicate the main types of inequalities to which employees are subjected. The exposition examines discriminations such as: race/skin colour, age, national origin/ethnicity, gender, sexual orientation, religion, and political views, physical or mental disability. Examples are given and statistics are drawn from major labor markets such as the US and the UK, where the variety of different employee profiles is rich. Statistical data are presented for the specified countries and for the whole of Europe.*

Key words: *labour discrimination, age, sex, race, disability political discrimination, human resource management.*

Въведение:

Базовите ценности, на които полагаме основите на нашето цивилизовано общество са равенството и свободата. Равен достъп и равни възможностите са елементите на социален идеал, който съчетава едновременно ангажираност към свободата и равенството и този социален идеал е своеобразна визия за това как трябва да съществуваме като социум. На пръв поглед може да изглежда, че ценността на равенството изисква еднаквост, която изглежда антиутопична. Равенството е нещо привлекателно, но само ако ограничим обхвата му до някои области. Равенството пред закона и равните права на глас, например, изглежда са в основата на човешките убеждения за това как трябва да живеем заедно. Равните ни права на справедлив съдебен процес, гласуване на избори, сдружаване, слово и религия са равноправни права на сфера на свобода. Част от това, което ценим в тази смес, е защитата от намеса и това, че другите ни диктуват живота ни, а другата част от това, което ценим, е, че се радваме на тази защита при равни условия. В сферата на религиозното поклонение, например, хората решават каква религия ще изповядват. Неравната свобода, при която някои имат свобода на религията, а други не, ни се струва погрешна, защото е неравна. Докато Равната несвобода, където всички сме роби или ни липсват основни права, ни се струва погрешна, защото е несвободна. Следователно комбинация от свобода и равенство обещава да опише подходящ социален идеал за хора, които не са съгласни по важни,

религиозни, морални и политически въпроси, но въпреки това искат да живеят заедно във взаимно уважение.

Разпознаването на въздействия върху човешките права би позволило да се направи оценка и да се управляват рисковете породени от *неравенство на работно място и в упражняването на трудова дейност*.

1. Определение за равнопоставеност на работното място (equal employment opportunity/ЕЕО) и понятие за защитен признак

Основното определение за ЕЕО (или равни възможности за заетост) е идеята, че всеки трябва да бъде третиран справедливо, когато се разглежда при различни решения за наемане на работа (включително наемане, повишение, прекратяване, компенсация и т.н.). Това означава, например, че всеки, който се състезава за позиция в компания, трябва да има същите шансове за успех, ако е подходящ за работата.

В правния смисъл на определението на ЕЕО „същите шансове“ или „равни възможности“ означава, че работодателите не могат да използват определени характеристики като причини да наемат или отхвърлят кандидати или да вземат други решения за наемане на работа; с други думи, те не могат да дискриминират тези характеристики. В много страни защитените характеристики включват:

- Раса / цвят
- Възраст
- Национален произход/етническа принадлежност
- Пол / пол / сексуална ориентация
- Религия
- Физическо или умствено увреждане

ЕЕО не гарантира, че хора от слабо представени групи ще бъдат наети. Целта на разпоредбите за ЕЕО е да се гарантира, че никоя няма да се сблъска с отхвърляне или трудности, защото е в защитена група.[18]

Понятие за защитен признак

Защитеният признак е описана в закона[3] лична или обществена характеристика (качество), чието действително или предполагаемо наличие у някого не е оправдано да бъде съобразявано като основание той да бъде третиран различно в качеството му на субект на права и задължения в сравнение с лице, което я няма. Когато различното третиране е по-благоприятно (привилегировано), дискриминацията е позитивна и на защита срещу нея подлежат лицата, които не са носители на признака. В обратния случай е налице класическа дискриминация в собствен смисъл (негативна), при която защита се предоставя на носителите на признака и свързаните с тях лица

2. Регламентиране и цели на политиката за равнопоставеност на работното място

Международна организация на труда[23]

Основното предназначение на Международната организация на труда (МОТ) е да насърчава социалната справедливост и международно признатите човешки и трудови права, преследвайки основната си мисия, че трудовият мир е от съществено значение за просперитета. МОТ е ангажирана с дейности, които осигуряват закрила и развитие в осигуряването на достоен труд и на икономически и работни условия, които дават на двете страни (наети и работодатели) мирна, просперитет и прогрес.

МОТ е създадена през в началото на XX в. като част от Версайския договор (1919), който слага край на Първата световна война. Зад подписването на този договор и създаването на организацията се е стояла идеологията, че дълготраен и унифициран мир може да бъде постигнат само ако се основава на социална справедливост. Равните възможности на хората в труда се гарантират още през 1944 г. с Филаделфийската декларация на МОТ [5]. Там е записано, че всички хора, независимо от техния пол, раса, вяра имат право да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство, в икономическа сигурност и с равни възможности. През 1946 г. МОТ става специализирана агенция на ООН. Нейната уникална тристранна структура дава равен глас на работниците, работодателите и правителствата, предоставяйки уникална платформа за насърчаване на достоен труд за всички жени и мъже. През 1948 г. Всеобщата декларация за правата на човека на ООН поставя в ранг на международна правна норма разбирането, че всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. Равенството във възможностите в областта на заетостта и професиите би могло да се осъществи напълно в един общ контекст на равенство, в който се спазват законите и където съществува толерантност.

МОТ има четири стратегически цели

- Създаване на по-големи възможности за жените и мъжете за достойна работа и доходи
- Насърчаване и прилагане на стандарти и основни принципи и права на работното място
- Подобряване на обхвата и ефективността на социалната защита за всички, и
- Укрепване на трипартизма и социалния диалог

В подкрепа на своите цели МОТ предлага опит и знания за света на труда, придобити в продължение на повече от 90 години в отговор на нуждите на хората навсякъде от достоен труд, препитание и достойнство. Той обслужва своите тристранни съставни части – и обществото като цяло – по различни начини, включително:

- 1) Формулиране на международни политики и програми за насърчаване на основните човешки права, подобряване на условията на труд и живот и подобряване на възможностите за заетост
- 2) Създаване на международни трудови стандарти, подкрепени от уникална система за надзор на прилагането им
- 3) Обширна програма за международно техническо сътрудничество, формулирана и изпълнена в активно партньорство с избирателите, за да помогне на страните да приложат тези политики на практика по ефективен начин
- 4) Обучение, образование и изследователски дейности, които да помогнат за напредъка на всички тези усилия

През 1998 г. (18 юни) в Женева е приета *Декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане*[2]. Приемането на този документ е породен от новите парадигми на глобализацията на световната икономиката, където се претендира, че Глобализацията трябва да бъде придружена от минимален брой социални правила, основаващи се върху общи ценности, които позволяват на заинтересованите лица да претендират за своята легитимна част от богатствата, за създаването на които са допринесли.

В България Закон за защита срещу дискриминацията[3] е обнародван на 30 септември 2003 г. и с него се провеждат във вътрешното българско право седем директиви на ЕС. Според Чл.4.(1) е „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.“

Директиви:

- 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
- 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)
- ДИРЕКТИВА 2005/36/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификации
- ДИРЕКТИВА 2004/113/ЕО НА СЪВЕТА от 13 декември 2004 година относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги
- ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите
- ДИРЕКТИВА 2000/43/ЕО НА СЪВЕТА от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход
- 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)

Регламенти:

- РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 1303/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 17 декември 2013 година за определяне на общоприложими разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд, Кохезионния фонд, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони и Европейския фонд за морско дело и рибарство и за определяне на общи разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд, Кохезионния фонд и Европейския фонд за морско дело и рибарство, и за отмяна на Регламент (ЕО) № 1083/2006 на Съвета
- РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 168/2007 НА СЪВЕТА от 15 февруари 2007 година за създаване на Агенция на Европейския съюз за основните права

Решения

- РЕШЕНИЕ 2000/407/ЕО НА КОМИСИЯТА от 19 юни 2000 година за балансирано представителство на мъжете и жените в комитетите и експертните групи, които тя създава (нотифицирано под номер C(2000) 1600)

3. Видове професионална дискриминация в труда и професиите.

По отношение на организациите и управлението на персонала в тях, политиката за равни възможности има следните основни цели:[1]

- равни условия при търсенето на платена заетост;
- регламентиране на труда като основно човешко право;
- пълноценно използване на трудовия потенциал на нацията;
- да израстват в професионално-квалификационно отношение и в кариерата най-добрите работници и служители.
- да води до подобряване на социалната среда в предприятието и повишаване на ефективността на труда;
- интеграция на работниците и служителите с целите на организацията за постигане на висока производителност;
- да се намали движението на работната сила;

Дискриминацията в областта на труда включва всяко различие, изключване или предпочитание, основаващо се на някаква причина (раса, цвят на кожата, пол, религия, политически убеждения, национален или социален произход), което води до премахване или нарушаване на равенството във възможностите или в третирането в областта на труда и професиите. Отхвърлянето на дискриминацията е основен принцип от политиката на равните възможности. Дискриминацията се проявява под различни форми по:

- пол,
- възраст,
- раса и цвят,
- социален произход и др.

Дискриминация по раса и цвят

Това са случаите, в които даден човек е третиран по различен начин поради принадлежност към различна етническа група. Най-очевидният критерий за това е цветът на кожата, но също така може да се използва и националност (включително гражданство). Във Великобритания и Холандия има закони, които уреждат равенството на етническите групи в труда и професиите. Законът за расовите отношения[18] във Великобритания от 1976 г. забранява, в каквато и да е форма, пряка или косвена дискриминация поради различието на цвят, раса, националност или етнически произход при наемането на работа, услуги и жилища.

Расовата дискриминация често се представя чрез доводи като: 1) недостатъчна квалификация или отсъствие на образователна степен; 2) липса на опит и трудови навици; 3) неумение за работа в екипи; 4) други фактори/навици, които не съвпадат с корпоративната култура.

Съществуват различни видове расова дискриминация, но четири от тях са основни.

Пряка дискриминация – директна проява на лошо отношение (в сравнение с друг човек/колега) на база расов признак.

Пример за пряка дискриминация: Сайра, лице от азиатски произход, кандидатства за работа като рецепционистка в автокъща в район с преобладаващо бяло население. Тя отговаря на всички изисквания за работа, но след интервю работодателят казва на Сайра, че „не бихте се вписали тук“. Вместо това е нает бял човек с подобни умения и опит. Това вероятно е пример за пряка расова дискриминация, поради причината, посочена от работодателя. За да докаже пряка дискриминация, Сайра ще трябва да докаже, че човек от различна расова група е бил третиран по-благоприятно при подобни обстоятелства.

Непряка дискриминация – проявява се, когато дадена организация има определена политика или начин на работа, който поставя хората от дадена расова група в неравностойно положение. *Например: ако стилист/фризьор отказва да наеме стилисти, които покриват косите си с кърпа (хиджаб)¹ [26], това би поставило всички мюсюлмански жени или мъже сикхи² [27], които покриват косите си, в неравностойно положение, когато кандидатстват за позиция като стилист.*

Пример за непряка дискриминация: Хорхе, испански гражданин, живеещ в Обединеното кралство, кандидатства за позиция на акаунт мениджър в маркетингова агенция. Обявата за работа посочва като изискване „говорещ английски език като роден език“, но Хорхе е двуезичен и отговаря на всички останали изисквания. След интервюто той е отхвърлен като неговорещ английски език. Непряката расова дискриминация се случва, когато правило или политика, определени от работодател, поставят хора от определени расови, етнически или национални групи в неравностойно положение. В този случай Хорхе може да е говорил перфектно английски, но никога не е могъл да бъде нает поради произхода си.

Расов тормоз – възниква, когато някой накара друго лице да се почувства унижен, обиден или принизен. *Например: ако млад британски азиатски мъж на работа продължава да бъде наричан с расистки имена от колеги. Колегите му твърдят, че това е просто закачка, но въпреки това служителят е обиден от това. Тормозът е неоправдан акт, но въпреки това, ако дадена организация или работодател докаже, че е направила всичко възможно, за да попречи на хората, които работят за нея, да се държат по този начин, „жертвата“ няма да може да подадете иск за тормоз срещу компанията, но би могло да се предяви иск срещу „насилника“.*

Пример за расов тормоз – Шафик е мюсюлманин, работещ като администратор в местната власт. Неговият пряк мениджър непрекъснато коментира външния му вид и го разпитва за ислямските обичаи. С течение на времето Шафик започва да намира работното си място за враждебно и плашещо. Расовият тормоз не се ограничава до открито обидни забележки или поведение. Може да включва всяко не-

¹ Хиджабът (от араб.: حجاب – „граница“, „ограничение“, „преграда“) е практиката на носене на забрадка или друг вид кърпа за главата (було, покривало) от жените мюсюлманки, както и самата забрадка.

В по-тесен религиозен смисъл това понятие обхваща всяка дреха, покриваща главата, ръцете и краката. В Корана думата, използвана за кърпа за главата или було, е кхимар (араб.: خمار).

² Сикхизмът е монотеистична религия, възникнала в Индия и първоначално проповядвана от гуру Нанак (1469 – 1539 г.).

желано поведение, свързано с расата на служителя, особено когато нарушава достойнството му или създава обидна среда.

Виктимизация – възниква тогава когато едно лице бива третирано недобре поради факта, че е подало жалба за расова дискриминация съгласно даден закон. Виктимизация е и ако друго лице подкрепя някого, който е подал оплакване за расова дискриминация. Например: младият мъж в примера по-горе иска да подаде официална жалба относно отношението към него. Неговият мениджър заплашва да го уволни, ако не оттегли жалбата.

Пример за виктимизация: Дона, британка от етнически произход маори, завежда случая си в трудовия трибунал, след като е била малтретирана на расова основа от двама колеги. В навечерието на изслушването много повече нейни колеги спират да говорят с Дона и нейният мениджър я поставя на пробация. Това е пример за виктимизация, която е форма на пряка расова дискриминация, защитена от Закона за равенството (УК). Въпреки че виктимизацията на Дона изглежда е пряк отговор на нейния иск, това също е атака срещу правото ѝ да се защитава от расов тормоз.

Съединените американски щати са една от най-мултикултурните и мултирасови държави, но въпреки това трудовата дискриминация (макар, че е незаконно от десетилетия), която работодателите налагат на служителите, продължава да се случва и засяга хиляди хора годишно. Най-разпространеният вид обвинение за дискриминация е виктимизацията/отмъщението, възлизащо на общо 37 632, или 55,80% от случаите в САЩ, според най-новата статистика за дискриминация при наемане на работа. Допълнителни видове такси за дискриминация при наемане на работа и съответните им номера и проценти на случаите:[8]

• Инвалидност:	24 324 или 36,10% от случаите
• Раса:	22 064 или 32,70% от случаите
• Пол:	21 398 или 31,70% от случаите
• Възраст:	14 183 или 21,00% от случаите
• Национален произход:	6377 или 9,5% от случаите
• Цвят:	3 562 или 5,3% от случаите
• Религия:	2404 или 3,6% от случаите
• Закон за равно заплащане:	980 или 1,5% от случаите

Таблица 1: Видове дискриминации през 2022 в САЩ

Източник: 2022 Employment Discrimination Statistics Employees Need to Know

През 2022 г. 46% от служителите казват, че дискриминацията е проблем на работното им място.

Дискриминация по пол

Половите стереотипи във всички сфери на живота влияят много върху избора на хората за работа, която вършат и как могат да я съчетават с личния живот. Те са в ос-

новата на професионалната, секторната, времевата и йерархичната сегрегация между жените и мъжете. Половите стереотипи, свързани с разпределението на грижите, обикновено се оказват пагубни за жените и техните кариерни пътища. Жените избират по-често работа на непълно работно време, което има последици за доходите им през целия живот, включително пенсия, и с въздействие върху възможностите им за кариера. По същия начин стереотипните норми за мъжественост пречат на мъжете да участват пълноценно в родителството и в полагането на грижи в по-широк смисъл.

Половата дискриминация и изключването на жените се проявява по следните начини:

- 1) дискриминиране и сравняване спрямо мъжете;
- 2) недостъпност до пълна заетост;
- 3) при развитие в професията и професионалната кариера;
- 4) размера на трудовото възнаграждение;
- 5) условия за наемане (придобивки)

Като причина за дискриминацията на жените в труда и професиите често се сочат някои обективни фактори и предпоставки за поставянето им в неравностойно положение спрямо мъжете. Такива са: *физиологически данни*. Физиката на жената е различна в сравнение с тази на мъжа, тя е по-финна и крехка. Следователно на една жена служител не би трябвало да се възлагат длъжности, изискващи:

- тежък физически труд;
- както и участието в работа в хипербарна атмосфера;
- пространства под налягане и подводно гмуркане;
- токсоплазма; подземния добив на въглища и руда,
- добива на цветни метали,
- производство на анилинови бои,
- работа с булдозери, багери и т.н.[6]

Жената не трябва да работи в производствена среда, чиито условия биха довели до увреждане на здравето и до проблеми при изпълнение на *майчинските и функции*.

При изпълнението на тази приоритетна за жената естествена функция неизбежно се налага за известно време откъсване от трудовите задължения. Счита се, че това се отразява негативно в някаква степен на натрупването на знания, поддържането и развитието на умения, навици и нагласи. Така при равни други условия се оказват по-малко конкурентоспособни на трудовия пазар в сравнение с мъжете. Психолозите твърдят, че в ценностната система на жената традиционно доминира грижата за децата, следвана от грижата за семейството и едва след това грижата за проблемите в работата. Това схващане оказва влияние на избора на работодателя при равни други условия да предпочете мъж за конкретна вакантна позиция. [12]

Някои проучвания на поведението на жените в труда посочват като доминиращи *качества* такива като деликатност, гъвкавост, възприемчивост, сътрудничество, честност. Изследователите считат, че макар и да са важни тези качества са по-неконкурентоспособни в сравнение с качествата демонстрирани от мъжете в труда – динамизъм, енергичност, отстояване на позиции и т.н. Като се има предвид, че в управлението на предприятията преобладават мъже, то обяснимо е защо често при оценяване на жените се използват мъжките стандарти и изисквания. Някои работодатели считат, че

служителките са ангажирани с *проблеми от семеен характер*, което ги прави неефективни за целите на предприятието и не могат да поемат големи отговорности в трудовия процес. [10]

Според данни на ЕС [14], неравномерната концентрация на жени и мъже в различните сектори на пазара на труда е постоянен проблем в ЕС. 3 от 10 жени работят в образованието, здравеопазването и социалните дейности (8% от мъжете), които традиционно са нископлатени сектори. От друга страна, почти една трета от мъжете са заети в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (7% от жените), които са по-добре платени сектори.

Данните от 2022 посочват следното: измерва се степента, в която жените и мъжете могат да се възползват от равен достъп до заетост и добри условия на труд. Съчетават се два показателя: участие в нивата на заетост на пълно работно време (FTE) и продължителността на трудовия живот. Коефициентът на заетост на FTE отчита по-високата честота на заетостта на непълно работно време сред жените и се получава чрез сравняване на средния брой отработени часове на всеки работник със средния брой отработени часове от работник на пълно работно време. Половата сегрегация и качеството на работа са включени във втория поддомейн. Секторната сегрегация се измерва чрез участието на жените и мъжете в секторите на образованието, здравеопазването и социалната работа. Качеството на работа се измерва чрез гъвкаво работно време и перспективи за работа. Гъвкавостта на работата се изразява в способността на жените и мъжете да отделят час или два почивки по време на работното си време, за да се погрижат за лични или семейни въпроси.

Индексът на кариерните перспективи обхваща непрекъснатостта на заетостта, определена във връзка с вида на трудовия договор, сигурността на работното място (възможността за загуба на работа през следващите шест месеца), перспективите за кариерно развитие и развитието на работното място по отношение на броя на служителите. Измерва се по скала между 0 и 100 точки, където 100 е максимумът и показва най-добрите перспективи за работа.

MS	Заетост на пълно работно време (%) Ж	Заетост на пълно работно време (%) М	Продължителност на трудовия стаж (години) Ж	Продължителност на трудовия стаж (години) М
EU-28	41,1	56,6	33,2	38,0
BG	45,5	56,8	31,8	35,2

Таблица 2А. Фактори за полова равенство
Източник: Gender Equality Index [15]

MS	Заети лица в дейности по образование, здравеопазване и социална работа (%) Ж	Заети лица в дейности по образование, здравеопазване и социална работа (%) М	Индекс на перспективите за кариера (точки, 0-100) Ж	Индекс на перспективите за кариера (точки, 0-100) М
EU-28	29,7	8,3	61,5	63,1
BG	18,9	4,4	65,6	62,3

Таблица 2Б. Фактори за полова равенство

Източник: Gender Equality Index [15]

MS	Възможност за един или два отпуска по време на работното време, за да се погрижите за лични или семейни въпроси (%) Ж	Възможност за един или два отпуска по време на работното време, за да се погрижите за лични или семейни въпроси (%) М
EU-28	21,7	25,7
BG	20,3	31,3

Таблица 2В. Фактори за полова равенство

Източник: Gender Equality Index [15]

Дискриминация по възраст

Това е една от най-разпространените форми на дискриминация и се изразява в неравнопоставеността на различните възрастови групи при достъпа до платена заетост. Тя засяга както:

- прекалено младите – до 25 години, завършили образование, но без трудов опит,
- така и преминалите определена възраст – около 50 години.

Възрастовата дискриминация може да се прояви по следния начин:

- Общуване с по-възрастен служител използвайки унизителен тон.
- Пренебрегване на по-възрастен служител за заслужено повишение или по-предизвикателни работни задачи
- Наемане само на служители под определена възраст.
- Изолиране на по-възрастен служител или оставянето му навън.
- Насърчаване или принуждаване на по-възрастен служител да се пенсионира или насочване към съкращения.

- Несправедливо дисциплиниране на по-възрастен служител или поставянето му на незаслужен план за изпълнение.

От 2000 г. насам Европейският съюз има директива, забраняваща – наред с други – дискриминацията въз основа на възраст при наемане на работа и професия. Това означава, че законът защитава тези, които са третираны несправедливо, когато кандидатстват за работа, защото сте млад/възрастен човек. Също така, когато дадено лице има работа, на която колегите се отнасят зле с вас – например като ви наричат с обидни думи или се шегуват поради възрастов фактор, или шефът на организацията откаже повишение или обучение, защото е налице млад/възрастен човек. Някои от основните фактори, обуславящи дискриминацията по възраст са: липса на социален и професионален опит; физически различия между хората на различна възраст; опит и работни стереотипи.

През юли 2008 г. Европейската комисия предлага друга директива за прилагане на принципа за равно третиране на лица, независимо от възрастта (наред с други основания за дискриминация), която забранява дискриминацията в областта на социалната защита, образованието и достъпа до стоки и услуги. Европейската комисия подкрепя страните от ЕС и гражданското общество в борбата с дискриминацията чрез програмата за права, равенство и гражданство (REC) 2014-2020 г. националните органи за равенство и недискриминация могат да получат финансиране за антидискриминационни проекти. Комисията подкрепя финансово организации на гражданското общество, насърчаващи правото на справедливо отношение и работещи за справяне с възрастовата дискриминация, като AGE Platform Europe

Според списание „*People management*” [9] броят на исковете за възрастова дискриминация се е увеличил рязко през последната година, показват официални данни.

Статистиката на Министерството на правосъдието, анализирана от Рест Лес, установява, че през 2020 г. е имало 3668 жалби за възрастова дискриминация, подадени до трудови трибунали, спрямо 2112 през 2019 г. – увеличение от 74 процента и най-голямото увеличение от всяка жалба. Това се случва въпреки спада на общия брой жалби до трудови трибунали за същия период от 183 207 през 2019 г. на 180 430 през 2020 г. Заостгта при над 50-те години намалява два пъти по-бързо от другите възрастови групи, разкрива проучването. Само една от 20 обяви за работа споменава гъвкава работа, сочи докладът, а това се случва в момент, когато броят на безработните над 50 години се увеличава. Безработицата сред хората над 50 години достига 426 000 през последните три месеца на 2020 г., което е 48% увеличение спрямо предходната година. Съкращенията в тази възрастова група също достигат 284 685 в сравнение с предходната година, което е ръст от 79 % на годишна база.

След публикуването на статията е имало скок на 920 жалби за възрастова дискриминация, подадени в Шотландия през октомври 2020 г. – което представлява една четвърт от всички жалби за възрастова дискриминация, подадени миналата година – което може да се отдаде на координирани иски от публичния сектор. Стюарт Луис, основател на Rest Less, казва: „Въпреки че част от нарастването може да се отдаде на конкретен случай, базиран в Шотландия, основната тенденция на исковете за възрастова дискриминация очевидно нараства от година на година и ние знаем, че пандемията е изострила възрастовата дискриминация както на работното място, така и в процеса на набиране на персонал.“ Освен това след като бъдат съкратени, по-възрастните работници са по-склонни да изпаднат в дългосрочна безработица, отколкото техните по-млади колеги. Тези фактори, съчетани с необходимостта мнозина да продължат да работят, докато навършат 66 години, за да имат достъп до държавната

пенсия, изглежда водят до увеличаване на броя на делата в трудови трибунали, основани на възрастова дискриминация – и има вероятност тази тенденция да се влоши.

В САЩ, според последните статистически данни[24] за дискриминацията на работното място, 61% от служителите в Съединените щати са преживели или са били свидетели на дискриминация на работното място. Други статистически данни, базирани на трудовия опит, включват: Разпространение на възрастовата дискриминация. 45% от американските работници са преживели възрастова дискриминация на работното място. По-възрастните работници са преживели принудително пенсиониране, пренебрегвани за възможности и дори тормоз. Законът за възрастовата дискриминация при заетостта (ADEA) защитава хората на 40 и повече години от дискриминация, основана на възрастта, наред с други закони.

Според проучване на Zipra[25] в САЩ през 2021 г. е имало 61 331 обвинения за дискриминация. Само 17,4% от случаите на дискриминация на работното място водят до успех за клиента. Искове за расова дискриминация имат най-нисък процент на успех, само 15%. Въпреки че голяма част от дискриминацията на работното място се случва зад затворени врати, изненадващ брой служители са станали свидетели на това от първа ръка. Когато тези служители не докладват какво са видели, това може сериозно да навреди на дискриминирания служител и на цялостната култура на работното място. Ето и фактите:

В Съединените щати 61% от служителите са преживели или са били свидетели на дискриминация на работното място.

Това е значително по-високо от някои други страни, включително Франция и Германия, където само 43% и 37% от работниците са преживели дискриминация на работното място 45% от американците са преживели възрастова дискриминация, което я прави най-често срещаната форма на дискриминация в САЩ. Като цяло по-младите служители откриват, че по-възрастните, по-опитни работници ги дискриминират, а по-възрастните служители също са дискриминирани. Това може да дойде под формата на тормоз към по-младите работници или непредоставяне на възможности за по-възрастните работници.

Разбира се, струва си да се отбележи, че други форми на дискриминация също са често срещани. 42% от американците също съобщават, че са преживели дискриминация въз основа на тяхната раса или пол. 33% от американците са преживели дискриминация въз основа на тяхната сексуална ориентация. Въпреки че това е по-малък процент от тези, които са преживели дискриминация въз основа на тяхната възраст, пол или раса, също така си струва да се отбележи, че само около 7% от американците се идентифицират като ЛГБТК+, което означава, че броят на хората, дискриминирани въз основа на сексуална ориентация, може да бъде по-тревожно висока, отколкото изглежда.

Вид дискриминация	Брой повдигнати обвинения (2021 г.)	Брой повдигнати обвинения (2021 г.)	% от всички повдигнати обвинения (2021 г.)	% от всички повдигнати обвинения (2020 г.)
Възраст	12,965	14,183	21.1%	21.0%

Таблица 3. Искове за възрастова дискриминация в САЩ 2020-2021
Източник: Zipra

Дискриминация на хора с намалена трудоспособност

Дискриминацията на хората с увредено здраве засяга преди всичко тези, които са загубили част от своята трудоспособност или по рождение имат намалена трудоспособност. Работодателите поставят различни бариери пред хората с ограничена трудоспособност. За тях наемането на такава работна сила не е изгодно, поради: по-ниската ефективност на труда им; инвестиционните разходи за приспособяване на работните им места; увеличените социални разходи на организацията и др. В много страни за да се защити правото на труд на тази група хора се използва техниката на позитивната дискриминация.

Тук също може да се разгледат подобни форми на дискриминацията, както при расовата. Имаме *пряка дискриминация*, където дадено лице се отнася с друго по-лошо от друг човек в подобна ситуация поради увреждане. *Например: по време на интервю кандидат за работа казва на потенциалния работодател, че има множествена склероза. Работодателят решава да не го назначава, въпреки че той е най-добрият кандидат, който са интервюирали, тъй като предполагат, че ще му трябва много отпуск по болест*

Непряка дискриминация

Непряка дискриминация се случва, когато дадена организация има определена политика или начин на работа, които имат по-лошо въздействие върху хората с увреждания в сравнение с хората без увреждания. Непряката дискриминация поради увреждане е незаконна, освен ако организацията или работодателят не са в състояние да докажат, че има основателна причина за политиката и тя е пропорционална. Това е известно като обективно оправдание.

Например: обява за работа гласи, че всички кандидати трябва да имат шофьорска книжка. Това поставя някои хора с увреждания в неравностойно положение, тъй като те може да нямат книжка, защото например имат епилепсия. Ако обявата е за работа шофьор на автобус, изискването ще бъде оправдано. Ако един учител трябва да работи в две училища, ще бъде по-трудно да се оправдае

Дискриминация, произтичаща от увреждане

Дискриминацията, произтичаща от увреждане, е незаконна, освен ако организацията или работодателят е в състояние да докаже, че има основателна причина за лечението и то е пропорционално. Това е известно като обективно оправдание. Например: служител, чието зрение е сериозно влошено, не може да върши толкова работа, колкото неговите колеги без увреждания. Ако неговият работодател иска да го уволни, след като е изключил възможността за преназначаване, работодателят ще трябва да докаже, че това е имало основателна причина и е пропорционално

Тормоз възниква, когато някой се отнася с вас по начин, който ви кара да се чувствате унижени, обидени или понижени. например: жена с увреждания редовно е ругана и наричана с обидни думи от колеги на работа заради увреждането си. Тормозът никога не може да бъде оправдан. Въпреки това, ако дадена организация или работодател може да докаже, че е направил всичко възможно, за да попречи на хората, които работят за нея, да се държат по този начин, вие няма да можете да подадете иск за тормоз срещу него, въпреки че би могло да се предяви иск срещу насилника.

Виктимизация

Това е, когато се отнасят зле с вас, защото сте подали жалба за дискриминация съгласно действащото законодателство. Може да възникне и ако се подкрепи някого, който е подал оплакване за дискриминация.

В България съществува *Закон за интеграция на хората с увреждания*[20].

В Раздел III, Трудова заетост, се разглежда факта, че заетостта се осъществява чрез интегрирана и в специализирана работна среда. Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и реализират национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности на хората с увреждания за участие в пазара на труда. В програмите и мерките по ал. 1 се предвиждат средства за стимулиране на работодателите, които осигуряват заетост на хора с увреждания.

В Раздел IV, Социално-икономическа защита, законът разглежда това, че от републиканския бюджет се осигуряват средствата за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудоволечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания.

Паричните средства се разходват за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания. Специализираните предприятия, обособените производствени единици, трудово-лечебните бази и кооперациите ползват данъчни преференции, уредени в Закона за корпоративното подоходно облагане и в Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Специфики при комуникация и работа с хора с функционални различия / Добри практики [7]

Общовалидно правило е, че не бива да разговаряте с хората чрез техните асистенти. Трябва да се обръщате винаги директно към кандидатите за работа. При комуникация с отделните групи е необходимо да имате предвид следните насоки:

Говорни и езикови бариери:

Когато хората имат говорни дефекти или езикови затруднения, много често се случват ситуации, в които комуникиращите не успяват да се разберат помежду си. В този случай хората с различни възможности могат да разберат нещо неправилно и е необходимо да се повтори. Ако не сте сигурни дали човекът отсреща е разбрал посланието Ви, по-добре го попитайте дали всичко е ясно, за да не стане проблем с изпускане на информация.

Зрителни нарушения:

Нарушеното зрение, както и болестите, свързани със зрението, често причиняват моменти на объркване по отношение на получаването на информация. Хората трудно се ориентират на място, ако са без асистент. Случва се да не могат да попълнят формуляр на рецепция при регистрация. В подобни случаи е нужно съдействие от страна на охраната и впоследствие ориентиране до самия офис в сградата. Още при посрещането от страна на интервюиращия следва нормално ръкостискане, както и ориентир на разположението на присъстващите в помещението спрямо позицията на кандидата.

Важно е да са подготвени документи, съобразени с възможностите му, включително достъпни PDF и Word документи, аудио описания, Брайл, възможност за употреба на достъпни софтуери, като например Recite.

Ако човекът не е напълно незрящ, е необходимо да се обърне внимание на особеностите в достъпния дизайн:

- ▶ Избор на цветовете комбинации в зависимост от заболяването. Подходящи шрифтове са Arial, Calibri, но в никакъв случай серифни и трудно четими фонтове, както и не бива да се смесват различни шрифтове; размер – 12 pt, за препоръчване 14 pt. Може да бъде подсилено с 'bold', за да се акцентира на отделни части, но да не се ползват главни букви; без подчертаване и използване на 'italic';
- ▶ Без употреба на абривиатури и #-ове;
- ▶ Препоръчва се избягването на изображения, особено цветни.

Ако кандидатът се справя по-добре, ползвайки свой таблет/телефон/лаптоп, е препоръчително да му се даде шанс да използва собствено устройство при справяне с дадена задача в рамките на интервюто.

При евентуален положителен завършек на интервюто и желание за наемане на кандидата от страна на работодателя, е необходимо изготвянето на договор, съобразен с гореописаните изисквания.

Пример: [7] **Йордан Илиев, 38 години** Йордан е родом от град Ямбол. На 16-годишна възраст вследствие на инцидент пада и удря гръбнака си. Остава неподвижен от втори преишлен надолу. Ежедневието му преминава пред компютъра. Пише успешно с помощта на своята говоряща програма. Когато се обърна към нас преди три месеца с молба за съдействие и намиране на работа, ни каза, че би бил безкрайно щастлив, ако може да се занимава с дейност, свързана с видеонаблюдение. В началото наистина не вярвахме, че ще успеем да се справим толкова бързо, тъй като ЯМБА все още развива своята дейност предимно в София. Буквално на следващия ден в платформата си получихме нова обява, която бе именно за позиция в конкретния сектор и локацията беше Долни Лозен. Веднага се свързахме със собственика на компанията и Данчо вече се радва на първия си работен опит в живота.

Дискриминация по политически причини

Счита се, че този тип дискриминация е характерна за тоталитарното управление. Изразява се в ограничаване на достъпа на търсещите заетост до една или друга длъжност, до възможностите за израстване в кариерата поради принадлежност към определена партия. Дискриминацията по политически причини се проявява практически във всички страни, независимо, че според законодателството е недопустимо. Голямото политическо противопоставяне по времето на студената война ограничава достъпа до работа и кариерно развитие на някои хора отвъд „желязната завеса“ заради изповядване на комунистическите идеи. Днес в България дискриминация по политически причини се проявява в държавното и общинското управление и в сферата на ръководния стопански елит. Тя се изразява преди всичко в недопускането до работа или освобождаването от работа на хора с възгледи, различни от тези на управляващата политическа сила. Законът, който защитава от дискриминация по отношение на политическите възгледи е „Законът за защита от дискриминация“.

В САЩ 1992 г. щатът Ню Йорк приема раздел 20-d от Закона за труда на Ню Йорк (NYLL)[16], Законът за юридическите дейности, който забранява дискриминацията въз основа на „политически дейности на служителите извън работно време, извън помещенията на работодателя и без използването на оборудването или друго иму-

щество на работодателя.“ Уставът тясно определя политическите дейности, за да включва:

- Кандидатстване за обществена длъжност
- Агитация за кандидат за обществена длъжност
- Участие в политически дейности за набиране на средства

Накратко, законът защитава само поведение, което се извършва извън работата. Освен това, раздел 20-d от NYLL не защитава политическите убеждения на служителя, изразяването на политически възгледи, действията, които работодателят счита за незаконни, или политическата дейност, която създава съществен конфликт на интереси, свързан с търговските тайни на работодателя, частната информация или друг законен бизнес интерес.

Национален закон за трудовите отношения в САЩ

Националният закон за трудовите отношения („NLRA“)[21] предоставя рамка, регулираща политическото изказване и дейност на работното място. Законът изисква определени служители, които не са надзорни, да могат да участват в политически дейности, свързани с труда или условията на труд, и да упражняват правата си по раздел 7. Това включва правото на:

- Самоорганизация
- Създавайте, присъединявайте се или подпомагайте трудови организации
- Договаряйте се колективно чрез избрани от тях представители
- Участвайте в други съгласувани дейности с цел колективно договаряне или друга взаимна защита

Дискриминация по социален статус

Този вид дискриминация е сравнително трудно разпознаваемата форма на неравенство в работна среда. Основава се на нерегламентирани правила за достъп до блага и кариера, които са присъщи на определени социални слоеве. Този тип дискриминация е формално ограничение, свързано с изискването за благонадеждност на рода. Счита се, че е особено застъпена при т.нар. тоталитарни общества, но истината е, че нито един обществен ред не е постигнал равнопоставеност на хората спрямо социалния им произход. Независимо, че в държавите с най-развита демокрация се прилагат сериозни законови ограничения за дискриминацията по социален произход, кариерата и достъпа до обществени ресурси продължава да зависи от условията: какво е семейството, в което си роден, към какви обществени групи принадлежиш по произход, какъв е материалният ти статус по рождение.

Съгласно разпоредбата на чл. 1 от Конвенцията на ОН[11] за правата на хората с увреждания от 2006 г., страна по която е ЕС, увреждането е дълготрайно физическо, душевно, интелектуално или сетивно разстройство на здравето, което при срещата на човека с различни предизвикателства може да застраши неговото пълноценно, ефективно и равнопоставено с останалите участие в обществото. Този признак не е определен в антидискриминационните стандарти

Дискриминацията по социален произход може да има различни форми на проявление – ограничен достъп до определени длъжности или до професионално образование, ограничени възможности за кариерно развитие и т.н. Хората от съответните социални слоеве при кариерното си развитие се сблъскват с така наречения „стъклен таван“, чието преодоляване понякога е много трудно.

Какво е класизъм?

Класизмът[13] се определя като дискриминация срещу някой, който принадлежи към (или се възприема като принадлежащ към) определена социална класа. Този предразсъдък може да се основава на възприемането на нечие богатство, образование, външен вид, акцент или работа и обикновено се основава на социални стереотипи за определени социални класи. Докато класовата дискриминация може да бъде насочена във всяка посока в социалната скала, нейните най-чести и пагубни ефекти обикновено произтичат от източника на власт, т.е. от висшите класи надолу. Както всички пристрастия, социалната класова дискриминация може да се прояви във всеки ъгъл на обществото. И все пак в заестостта е най-забележимо и, за щастие, най-поправимо.

Няма защита срещу социална класа, което означава, че е технически законно за работодателите да не наемат кандидат за сметка на тяхната класа.

Дискриминация по асоциации

Асоциативната дискриминация[4] е, когато служител е третиран несправедливо или лошо, защото е близък с някой, който има защитена характеристика. Свързаното лице може да бъде негово дете, съпруг, роднина, приятел или връстник. Тъй като едно деяние е дискриминационно, когато се ръководи от дискриминационен мотив, действителната актуална наличност на признака у дискриминираното лице не е от значение.

Пример за дискриминация по асоциации:

Даниел е кандидат за позиция и преминава през процеса на набиране на персонал с относителна лекота. Той е добре квалифициран, преминал е тест за умения и му остава само едно интервю преди етапа на предлагане. В последното си интервю той споменава, че има дете с увреждания. Скоро след това той получава отказ за ролята без разумно обяснение. Заради опитът му, той вярва, че са отказали работата заради сина му. Може би мениджърът по наемането на персонал е предположил, че Даниел ще има нужда от повече отпуск от работа, за да се грижи за сина си или че вниманието му ще бъде насочено към деликатното състояние на сина му.

Заключение:

В заключение може да се каже, че въпреки съвременния свят, в който живеем и прокламацията на свободно и демократично общество, все още съществуват дискриминативни практики в живота и в самия работен процес. Гражданите все повече дават гласност на това ако бъдат поставени в неравни условия, но за жалост не всички казуси са правно регламентирани и разрешими, особено когато дискриминацията е неясна или направена по асоциативен елемент. Голяма надежда се крие в това, че положителният ефект от глобализацията създава мултикултурни общества, в които живеят и работят хора с от различна, раса, пол, сексуална ориентация, възраст, социален статус и това поражда у хората чувство за емпатия, разбиране и приемане на различните от самите нас.

Литература:

1. Шопов, Д., М. Атанасова, Управление на човешките ресурси, Тракия – М, 2001
2. ДЕКЛАРАЦИЯ НА МОТ ЗА ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ И ПРАВА В ОБЛАСТТА НА ТРУДА И МЕХАНИЗЪМ ЗА НЕЙНОТО ПРИЛАГАНЕ Приета на осемде-

- сет и шестата сесия на Международната конференция по труда, Женева, 18 юни 1998, налична на
3. ЗАКОН ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ (ЗАГЛ. ИЗМ. - ДВ, БР. 68 ОТ 2006 Г.), В сила от 01.01.2004 г., www.mlsp.government.bg
 4. Защитени признаци и дискриминация по асоциация д-р Ива Пушкарова, Петя Попова, ФРП, <http://justicedevelopment.org/test/wordpress/wp-content/uploads/2011/07/16.pdf>
 5. КОНВЕНЦИЯ № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г., налично на <https://legislation.apis.bg/doc/3962/0>
 6. Наредба № РД-07-4 от 15.06. 2015 г
 7. Равенство на работното място за хора с функционални различия Наръчник на работодателя, <https://chrdr.net/sites/default/files/uploads/elibrary/02/naruchnik-rabotodatel.pdf>
 8. 2022 EMPLOYMENT DISCRIMINATION STATISTICS EMPLOYEES NEED TO KNOW, 2022, Matthew K. Fenton, <https://www.wenzelfenton.com/blog/2022/07/18/employment-discrimination-statistics-employees-need-to-know/>
 9. Age discrimination claims rise by 74 per cent during pandemic, Calum Trenaman, People management, 2021
 10. Cleveland, Jeanette & Stockdale, Margaret & Murphy, Kevin & Gutek, Barbara. (2000). Women and Men in Organizations. 10.4324/9781410601384
 11. CEO, Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, Дело C-13/05 [2006] ECR I-6467, 2006.
 12. Jeanette N. Cleveland, Theresa K. Vescio, Janet L. Barnes-Farrell, Gender Discrimination in Organizations, 2004, pp28
 13. <https://classism.org/about-class/what-is-classism/>
 14. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#gender-segregation-in-the-labour-market
 15. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/work>
 16. <https://lipskylowe.com/is-political-discrimination-in-the-workplace-legal/>
 17. <https://resources.workable.com/hr-terms/what-is-eeo>
 18. <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/race-discrimination>
 19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_763311.pdf
 20. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/38/khu/normativni-dokumenti/2019-zakon-za-horata-s-uvregdania.pdf>
 21. <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>
 22. <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1745121/age-discrimination-claims-rise-by-74-per-cent-during-pandemic>
 23. <https://www.un.org/youthenvoy/2013/08/ilo-international-labour-organization/>
 24. <https://www.wenzelfenton.com/blog/2022/07/18/employment-discrimination-statistics-employees-need-to-know/>
 25. <https://www.zippia.com/advice/employment-discrimination-statistics/>
 26. <https://islamqa.com/en/answers/8950/is-putting-on-hijab-a-condition-of-reading-quraan>
 27. https://www.sikhiwiki.org/index.php/Main_Page