



ФОНД  
НАУЧНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Списание за наука

„Ново знание”

ISSN 2367-4598 (Online)

Академично издателство „Талант“

Висше училище по агробизнес и развитие на  
регионите - Пловдив

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

Academic Publishing House “Talent”

University of Agribusiness and Rural Development -  
Bulgaria

<http://science.uard.bg>

## LABOR DISCRIMINATION IN BULGARIA

Vyara Slavyanska

University of agribusiness and rural development – Plovdiv, Bulgaria

**Abstract:** Labor discrimination is a phenomenon with very serious social and economic consequences, which has increased actuality and importance in Bulgaria nowadays. Because of the high price of discrimination, building effective anti-discrimination legislation occupies a special place in the policy of the European Union. Despite the European directives, the presence of anti-discrimination legislation and the broadly declared anti-discrimination inclinations in our country, these are absolutely not enough for providing environment of equality, with a climate of respect and tolerance to the differences. It turns out that certain groups are definitely victims of labor discrimination. In this connection the present article consecutively identifies these groups, as well as the reasons for their discrimination, underlining the necessity and benefits of the integration of the different.

**Keywords:** labor discrimination, anti-discrimination legislation

## ТРУДОВАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ

Вяра Славянска

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив, България

**Резюме:** Трудовата дискриминация е явление с много сериозни социални и икономически последици, което се отличава с повишена актуалност и значимост за България понастоящем. Поради високата цена на дискриминацията, изграждането на ефективно антидискриминационно законодателство заема специално място в политиката на Европейския съюз. Въпреки европейските директиви, наличието на антидискриминационно законодателство и широко декларираните антидискриминационни нагласи у нас, това далеч не е достатъчно за осигуряването на среда на равнопоставеност, с климат на уважение и толерантност към различията. Оказва се, че определени групи определено са жертва на трудова дискриминация. В тази връзка настоящата статия последователно идентифицира тези групи, както и причините за тяхното дискриминиране, като акцентира върху необходимостта и ползата от интегрирането на различните.

**Ключови думи:** трудова дискриминация, антидискриминационно законодателство

## УВОД

Според Всеобщата декларация за правата на човека „дискриминация има тогава, когато е налице официално или неофициално разделяне на хората в отделни групи по някакъв общ признак, при което им се дават или отнемат определени права, задължения и възможности в зависимост от групата, към която принадлежат“<sup>1</sup>. Дискриминацията спрямо даден човек е третирането или възприемането му на базата на неговата принадлежност към определена група, притежаваща даден признак, вместо на базата на неговите лични качества. За да е налице дискриминация, отношението към хората от различните групи трябва да е различно, неравноправно и нерационално въз основа на тяхната раса, цвят на кожата, национална принадлежност, етнически произход, език, вероизповедание, политически възгледи, пол, сексуална ориентация или др.

Трудът се признава за едно от основните човешки права. Чрез свободно избрана ефективна заетост хората трябва да могат да живеят добре, да се развиват и израстват в професионалната си кариера, да работят в справедливи и благоприятни условия на труд. По тази причина постигането на равнопоставеност е едно от най-важните направления на трудовата и социална политика на Европейския съюз, в името на което съществуват множество директиви, политики, планове и конкретни програми. В този контекст настоящата статия насочва вниманието към трудовата дискриминация в България с цел да идентифицира основните групи – жертва на трудова дискриминация у нас, причините за дискриминация и необходимостта от интегриране на различните.

### ТРУДОВО ДИСКРИМИНИРАНИ ГРУПИ У НАС

Всички изследвания сочат, че у нас съществува дискриминация на различните както на трудовия пазар, така и на работното място<sup>1</sup>. Най-дискриминираните групи са<sup>2</sup>:

- **Млади хора.** Безработицата сред тях остана най-висока, в сравнение с другите възрастови групи, през целия период на преход. Те най-често нямат сигурна заетост (работят по устни или граждански договори), заемат работни места, несъответстващи на високото им образование, и са нископлатени.

- **Възрастни хора.** Стартиралата през 90-те години реформа в социалното осигуряване, свързана с удължаване възрастта и трудовия осигурителен стаж (като условие за придобиване правото на пенсия), както и силно свитото търсене на труд, увеличиха значително безработицата на населението над 40 и особено над 50-годишна възраст. Пенсионната реформа бе продиктувана от тенденциите за бързото стареене на населението и по-късното включване на младото поколение в сферата на труда, поради увеличението престой в образователната система. Въпреки че тя се основава на хипотезите за по-дълъг и здравословен живот, за запазена производителност и възможен достъп до заетост на преобладаващата част от по-възрастните, наред с положителните си качества, тя доведе до несигурна заетост и безработица на по-възрастните. Връщането към заетост и запазването на достигнатото равнище (статус, кариера, социална сигурност, доходи, обществено положение) за тях се оказва изключително трудно. Оказва се, че работодателите не желаят нито да наемат, нито да инвестират в заетите над 40 и особено над 55-годишна възраст. Малката част, които успяват да си намерят работа, най-често е по срочни (временни) договори и с по-ниски доходи, впоследствие и по-ниски пенсии.

- **Жени.** Равнището на заетост на жените, участието им във вземането на управленски решения, реализирането на професионална кариера, е по-ниско в

---

<sup>1</sup> Като различни се определят тези групи от хора, които са различни от голямото мнозинство, доминиращо по численост. Изключение е разделянето по пол.

<sup>2</sup> Владимирова, К. Стратегическо управление на човешките ресурси. София: НБУ, 2009, с. 380.

сравнение с мъжете (при това без различия в образованието и професионалната подготовка между половете). Оказва се, че отношението към жените е различно както при наемане на работа, така и при заемането на по-високи позиции в служебната йерархия и заплащането на труда.

• **Хора с увреждания.** Те са може би най-слабо използваният трудов потенциал. Уврежданията ги правят неконкурентни кандидати, тоест дори не им се дава шанс да покажат какво могат в действителност.

• **Роми.** Характерни за тях са: масова и продължителна безработица; временна заетост, в т.ч. заетост за няколко месеца в субсидираните от правителството или чуждестранни институции програми; работа в нерегламентирани дейности и сектори; концентрация в рискови сектори; ниско образование и растяща неграмотност сред младото население поради непосещаване или отпадане от образователната система; географско натрупване в селища и квартали „гета“.

• **Имигранти, граждани на трети държави.** Множество изследвания сочат, че имигрантите имат изключително ниска конкурентоспособност на общеевропейския трудов пазар. По-често те заемат работни места, които са временни, с по-неблагоприятни условия на труд и/или които са под нивото на тяхната квалификация. Това очертава измеренията на т.нар. „двойствен“ пазар на труда, чийто непривлекателен сегмент се заема от имигрантите – там се намират по-масовите, непрестижни, неквалифицирани, нискостоящи в йерархията длъжности, предлагащи ниско заплащане и ограничени възможности за професионално развитие. Типичната имигрантска заетост е в земеделски стопанства, строителство и в сектора на услугите (ресторанти, хотели и като домашни помощници). Освен това много често имигрантите полагат недеклариран труд (което нерядко се насърчава и от самите работодатели с цел избягване на данъчно-осигурителните тежести). Същевременно нелегалните имигранти (с изтекла виза или разрешително за работа) могат да бъдат открити там, където трудът е най-тежък, опасен и евтин. Нелегалната заетост има и особено негативни обществени ефекти, тъй като с нея се свързва поддържането на паралелен „черен“ сегмент на трудовия пазар, който деформира принципите на лоялната пазарна конкуренция. Основната част от работещите имигранти у нас са самонаети лица, развиващи дребен семеен бизнес предимно в сферите на ресторантьорството и търговията, като се наблюдава тенденция към изграждане на локални вериги от т.нар. „етнически“ предприятия (с хомогенен географски и етнокултурен произход). Други работят предимно в семейни фирми или фирми, притежавани и/или управлявани от представители на тяхната имигрантска общност. Мнозинството от имигрантите нямат трудова заетост, като една малка част от тях реализират нелегални доходи чрез електронна търговия (по интернет).

### **ПРИЧИНИ ЗА ДИСКРИМИНИРАНЕ НА РАЗЛИЧНИТЕ**

Причините за дискриминиране на различните групи имат специфичен характер, но в общия случай са свързани с наличието на прегради и стереотипи (предразсъдъци) за хората с различен пол, възраст, етническа принадлежност, раса, здравен статус и др., изградени с векове.

• **Стереотипи за младите хора.** Една от причините за безработицата сред младите хора е оставането по-дълго време в сферата на труда на хората във високите възрастови групи (след 60-65 г.). Но много по-съществената е свързана с наличието на стереотипи. Работодателите най-често не искат да ги наемат на работа, заради: липса на трудов опит, практически умения и навици; необходимост от повече инвестиции в тяхното развитие; висок риск за инвестициите в тяхното обучение; нестабилност в

заетостта; претенции към заплащането и кариерата, неотговарящи на вижданията на работодателя; вероятността да създадат семейство и да отглеждат деца.

• **Стереотипи за възрастните хора.** Сред най-често срещаните мотиви на работодателите против тяхното наемане са: висока цена на труда (свързана преди всичко с допълнителните плащания за продължителен стаж и високите осигурителни вноски); образование и квалификация, неотговарящи на изискванията на технологичното равнище на производството; трудови навици, несъответстващи на съвременния ритъм на работа; здравословно състояние, предполагащо по-чести отсъствия от работа или по-ниска производителност; по-трудна адаптация към промените; нежелание за обучение.

• **Стереотипи за жените.** Жените са заети с твърде много неща – пазаруване, домакински труд, домашно производство, грижи за децата, възрастните и болните в домакинството (факт!). Тъй като нямат много свободно време да се развиват и обучават в извънработно време, това ги прави безперспективни за много работодатели. Много от проявленията на дискриминация са свързани с майчинството на жените – така този най-важен период и семейна отговорност се превръща в най-критичната фаза от трудовата биография.

• **Стереотипи за лицата с увреждания и намалена трудоспособност.** Основните аргументи, които работодателите умишлено или несъзнателно представят и защитават са свързани с това, че: инвалидите имат здравословни проблеми и ограничения при изпълнение на ежедневните си трудови задължения, което ги прави непълноценни работници; необходимост от адаптиране на работните места към различните видове увреждания, тоест разходи; липса на образование и професионална подготовка (за някои групи инвалиди придобиването им е силно затруднено по обективни и субективни причини).

• **Стереотипи за представителите на ромското население.** Основните предразсъдъци на работодателите (и на другите заети) са свързани с: липса на образование и квалификация; асоциации с трайна безработица, злоупотреби, незаконност, престъпност и други криминални деяния.

• **Стереотипи за имигрантите.** Проучванията сочат, че в общеевропейски план доминират следните стереотипи и предразсъдъци: „Имигрантите са причина за ръста на престъпността“ (те не зачитат закона); „Имигрантите носят болести в страната“ (особено незаконните от тях често са в недобро здраве и разпространяват инфекциозни и заразни болести); „Имигрантите вземат работата и хляба на местните жители“ (създават конкуренция на пазара на труда, отнемат част от работните места и увеличават безработицата сред местните работници); „Имигрантите са причина за ниските трудови възнаграждения“ (стимулират понижаване на заплатите); „Имигрантите злоупотребяват със социалната държава“ (ползват социални услуги и помощи и извличат ползи от икономиката без да влягат в нея, с което натоварват социално-осигурителните системи на приемащата страна и пряко засягат интересите на местното население); „Имигрантите се държат така, сякаш страната им принадлежи“ (новодошлите не изпитват необходимото уважение към местните и рушат устоите на познатия им начин на живот); „Имигрантите изграждат паралелни общества“ (живеят в затворено общество, не общуват с местните, нямат желание да се интегрират и остават чужди на приемащото общество); „Децата на имигрантите понижават стандартите в местните училища“ (имат слаб успех в училище, защото родителите им са необразовани и не притежават необходимите възпитателни умения, не говорят езика на приемната държава, записват ги на училище по средата на учебната година, и не знаят към коя култура всъщност принадлежат); „Жените от имигрантски произход живеят като малцинство“ (имигрантите от неевропейски произход, основно мюсюлмани и

араби, често се считат за „назадничави“ в общ цивилизационен план)<sup>3</sup>. В основната си част тези предразсъдъци се споделят и от българското общество. Експертите са убедени, че въпреки широко декларираните антидискриминационни нагласи, имигрантите у нас определено са жертва на дискриминация, при това дискриминационните практики са зачестили през последните години<sup>4</sup>. Оказва се, че общо взето то е психически неподготвено за приемане на хора с други религии и особено с друга култура и цвят на кожата. Българите не желаят нито да наемат, нито да работят с имигранти по различни причини – трайно вкоренени негативни стереотипи, натрупан негативен трудов и личен опит с имигранти, тиражирани в медиите расистки и ксенофобски послания и т.н.

При съчетаване на посочените признаци за дискриминация и стереотипи, включването на различните в заетост става почти изключено. Например, особено трудно се интегрират лицата от посочените групи, които са с ниско образование и без професионална квалификация.

### **НЕОБХОДИМОСТ ОТ ИНТЕГРИРАНЕ НА РАЗЛИЧНИТЕ**

Антидискриминацията и интегрирането на различните е въпрос както на юридическа, така и на морална, социална и дори чисто икономическа отговорност от страна на организацията.

На първо място, Законът за защита срещу дискриминация гласи: „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“<sup>5</sup>. Приемането на този закон през 2003 г. постави редица изисквания към българския работодател, според които той няма право да:

- поставя изисквания, свързани с определените от Закона признаци за дискриминация (пол, раса, народност и т.н.) при обявяване на свободно работно място;
- иска от кандидата информация по въпросните признаци преди сключване на трудовия договор;
- откаже да наеме на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете;
- откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лица на основата на посочените като дискриминационни признаци.
- Освен това, работодателят е длъжен да:
- осигурява еднакви условия на труд за всички и еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд;
- прилага еднакви критерии за оценка на длъжностите и трудовите резултати при определяне на заплащането;
- пригоди работното място към потребностите на лице с увреждания;
- предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място;
- постави на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите на КТД, отнасящи се до защита от дискриминация;

---

<sup>3</sup> Имигрантите и техните наследници – Ръководство за политики, насочени към благосъстоянието на всички в плуралистичните общества, Издателство на Съвета на Европа, 2010.

<sup>4</sup> Вестник Дума, интервю със зам.-председателя на Комисията за защита от дискриминация, 7.09.2014.

<sup>5</sup> Закон за защита от дискриминация, ДВ, бр. 68, 2006.

- насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етническа група;
- насърчава професионалното развитие и участието на всички работници и служители.

Поради сериозната социална и икономическа цена на дискриминацията, изграждането на ефективно антидискриминационно законодателство заема специално място в политиката на Европейския съюз. Българското антидискриминационно законодателство в областта на миграцията е силно повлияно и синхронизирано с европейското, като се стреми към политика на толерантност и недискриминация, независимо от расата, етноса и религията на чужденците:

- Чл. 26 от Конституцията на РБ и чл. 3 от Закона за чужденците в РБ гарантират на чужденците всички права и задължения, с изключение на тези, за които се изисква българско гражданство;

- Чл. 2 от Закона за насърчаване на заетостта не допуска пряка или непряка дискриминация, включително основана на народност. Съгласно чл. 23, при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признаците пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние, освен ако естеството на работата не го изисква;

- Законът за защита срещу дискриминация забранява всички форми и прояви на пряка и непряка дискриминация, включително въз основа на гражданство. Съгласно чл. 17, 18 и 19 работодателят е длъжен да предотвратява всички форми на дискриминация на работното място, да отстранява предпоставките за това и да създава психологически климат на нетърпимост към подобни прояви, включително да предотвратява и защитава служителите си от дискриминационни актове, извършени от техни колеги;

- Чл. 8 от Кодекса на труда забранява на работодателя да извършва и да допуска извършването на актове на дискриминация спрямо служителите в своето предприятие. Съгласно чл. 127, работодателят е длъжен да пази достойнството на служителя.

На второ място, основната част от хората се стремят към трудова заетост, тъй като по този начин те: задоволяват първичните си потребности от материална сигурност – осигуряват си доходи, чрез които подобряват икономическото си благосъстояние и качество на живот; структурират ежедневието си и активно организират живота си според личните си представи и амбиции; задоволяват важни социални потребности и се „включват“ в социума – установяват контакти с други хора и постигат социален статус; повишават конкурентоспособността си на трудовия пазар – предпазват знанията и уменията си от атрофиране и ги усъвършенстват; постигат професионална реализация – получават признание на личните си способности и компетенции; улесняват социо-културната си интеграция в приемащото общество (в случай, че са имигранти) – усвояват езика, опознават местната култура и народопсихология, възприемат и се адаптират към местната действителност.

На трето място, икономическият растеж, промените, последвали глобализацията, петролните шокове, силната конкуренция, преструктурирането на икономиката, високата емиграция, както и демографските тенденции повече от всякога изостриха проблема с недостига на подходяща, професионално квалифицирана работна сила. Демографските тенденции от последните десетилетия ясно очертаха тенденция към застаряване на населението - увеличаване дела на възрастното и значително съкращаване дела на младото население. Непрекъснато намалява броя на завършващите по-високите нива на образование и се увеличава мобилността на населението. Всичко това поставя организациите пред нови предизвикателства. Изправени пред дилемата откъде да намерят необходимата им работна сила на приемлива цена, все повече български фирми неизбежно започват да обмислят

варианти за привличане и използване на различна от досегашната работна сила, а именно - пенсионери, възрастни хора, майки с малки деца, хора с увреждания, с ниско образование и квалификация, етнически групи, имигранти и т.н. Мобилността от други държави членки на Европейския съюз по редица очевидни причини е малко вероятен източник, затова като най-реален ресурс остава имиграцията на трудоспособно население от трети страни.

По официални данни на Международната организация по миграция, понастоящем в България живеят около 60 000 имигранти, граждани на неевропейски държави – предимно руснаци, украинци, турци, македонци, сърби, по-малко араби (предимно сирийци), африканци, китайци и др. Независимо че все още нашата страна поддържа най-ниските нива на имиграция в Европейския съюз, наблюдават се отчетливи тенденции за увеличаване на имиграционния поток от една страна заради атрактивността на климатичните дадености, екологично чистата природа, сравнително ниския стандарт на живот, добрата инфраструктура, политическата стабилност, благоприятните условия за бизнес и т.н., а от друга – предвид признаците на настъпващо икономически съживяване. Голяма част от тези имигранти са с висок образователен статус и са на сравнително млада възраст, което в съчетание с високата им мотивация да останат в страната, ги прави важен национален ресурс и фактор за социално-икономическо развитие. Следователно имигрантите позволяват да се преодолее недостига на работна сила. От една страна, въпрос на национална политика е те да бъдат съзнателно насочвани към сектори, където липсват достатъчно квалифицирани или мотивирани местни кандидати, а от друга страна, в определени региони те са доминиращ дял от населението, така че на практика няма друга възможност за попълване на вакантните длъжности.

На четвърто място, диверсификацията на работната сила в световен план нараства. Ако доскоро не се отделяше достатъчно внимание на тази тенденция, то днес тези групи имат осезаемо присъствие както на трудовия пазар, така и в трудова среда, включително сред мениджърския състав. Това е свързано с предимството на разнообразието – например младите хора са въоръжени със съвременни знания и умения и са силно адаптивни към промените; възрастните хора са ценни, защото придобитите с опита знания трябва да се предават на по-младите поколения; имигрантите могат да повишат конкурентоспособността на работодателя – културното разнообразие на работната сила насърчава креативността, инициативността и иновативността и осигурява ценно предимство при работа с клиентите, доставчиците и другите заинтересовани страни в условията на съвременния мултикултурен и глобализиран пазар.

На пето място, дискриминацията води до изолация, до неизползване на много човешки капитал и до ограничаване на индивидуалните възможности на хората, което по принцип има висока социална и икономическа цена. Извън сферата на заетостта или с ограничен достъп до нея остават значителни групи от населението, а заетостта е сред най-важните предпоставки са социална сигурност и интеграция. От една страна, никое общество не може да си позволи големи групи от трудоспособното население да остават изключени от пазара на труда, особено в условията на силно ограничено предлагане на труд. От друга страна, това изключване има мултиплициращ ефект за част от представителите на посочените групи. На практика те остават дълго на пазара на труда (дългосрочно безработни) и много от тях го напускат „обезкуражени“, вливайки се в голямата група на икономически неактивното население на страната, което остава извън сферата на труда, без регулярни и с ниски доходи, без социално осигуряване. Това ражда процеси на социална дезинтеграция, бедност, несигурност и много често престъпност. Увеличават се социалните плащания за сметка на бюджета,

растат осигурителните вноски и данъци за работещите и за работодателите, бедността и неграмотността се възпроизвеждат с поколения.

Например безработицата и ниското заплащане подтикват младите хора да избират пътя на емиграцията, което има много силни последици върху демографското развитие на страната (брачност, раждаемост), както и върху трудовия пазар. Променя се нагласата им за професионална реализация и избора на сфера, където да приложат своя труд. Променя се ценностната им ориентация, морала, намалява мотивацията им и вярата, че трудът може да бъде източник на успех, личностна реализация и по-висок стандарт на живот. Това ги преориентира към по-доходни дейности от т.нар. „нелегална“ или неформална икономика. Последиците са увеличена престъпност, проституция, наркомания и др. Тези процеси пораждаат социална несигурност за цялото общество, отразяват се негативно върху възпроизводството на населението и работната сила.

Възрастните хора имат нужда от сигурност и достоен живот, така че равностойното им третиране е въпрос на морал и социален ангажимент.

Аналогична е ситуацията при хората с увреждания. От една страна, инвалидността в много случаи е резултат от участието в трудовия процес, от условията на труд и сигурността, безопасността на работното място. От друга страна, на практика всички работещи имат някакви специфични ограничения и не всички трудоспособни лица са способни да извършват всякакъв вид работа (което не е причина да бъдат дискриминирани).

Силно ограниченият достъп на ромите до легална работа, до трайна заетост и социална сигурност, им създават ниска мотивация за труд. Оформя се нагласата им да разчитат на държавата за социално подпомагане (помощи, детски надбавки и евентуално мизерни пенсии на по-възрастните, с които се издържат цели семейства и родове). Декларираната им безработица има за цел главно получаване на социални помощи, а не включване в заетост, тоест не е реална икономическа активност. Принципно отказват да се включват в програмите за субсидирана заетост, тъй като заплащането е около равнището на социалните плащания, които получават и без да работят, временно е и няма шанс да останат на работа или да намерят друга след приключване на заетостта. А много са извън официалната регистрация на безработните, тоест без официален статут в обществото. Нищожно ниската им мотивация за труд, високите очаквания към държавата и криминалните деяния (кражби, проституция, неплащане за ползвани услуги, като електроснабдяване, отопление, транспорт и съобщения и др.) още повече засилват обществените стереотипи и негативни нагласи.

Съвременното управление на човешките ресурси се основава на идеята, че хората са различни, притежават различни физически и духовни характеристики, както и различни мотиви, които предопределят тяхната производителност и нагласа<sup>6</sup>. Всеки е уникален със своите видими и невидими характеристики, естествени и придобити качества и възможности. Това разнообразие е богатство за всяко общество, фактор за неговото развитие и растеж. Това означава че на различията трябва да се гледа като на източник на нови ресурси, на по-големи предимства и възможности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Уважението към различните е част от политиката на всяка уважаваща себе си компания в страните с развита икономика. Осигуряването на равни възможности на всички, които търсят платена заетост, независимо от тяхната раса, цвят на кожата, религия и т.н., както и на всеки друг признак извън тяхната подготовка, квалификация,

---

<sup>6</sup> Славянска, В. Управление на човешките ресурси. Пловдив: Макрос, 2014.

качества и способности, както и на всички работници и служители, заети в предприятието, е дейност, която е съдържателна характеристика и една от целите при съвременното управление на човешките ресурси. Тази дейност съдейства за подобряване на мотивационната среда, както и за създаване на нормален социално-психологически климат в организацията, с произтичащите от това последици за ефективното използване на човешките ресурси. Дори нещо повече – налице е осъзната убеденост, че именно чрез осигуряване на равнопоставеност става възможно да се открият талантите, лидерите и да се използва максимално индивидуалният капацитет на всеки за успеха на организацията.

Оказва се обаче, че въпреки европейските директиви и наличието на антидискриминационно законодателство у нас, това далеч не е достатъчно за осигуряването на среда на равнопоставеност, с климат на уважение и толерантност към културните различия. Следователно е важно да се повиши чувствителността на работодателите на основата на разбирането, че всеки е преди всичко човек и има равни права с останалите за участие в създаването и използването на икономическите ресурси и блага. Като концепция и практика е необходимо развитието на една нова област – управление на различните, свързана със спазване на равните права за достъп до труд, заплащане на труда, сигурност, намаляване на конфликтите и възможните дискриминационни практики, но преди всичко с извличане на предимствата от това различие. Това изисква от управляващите да намерят най-подходящия подход и стил на управление за всеки, за да постигнат максимални резултати от неговото интегриране. Новите стратегии, политики и конкретни практики предполагат много по-голяма гъвкавост и различна култура за управление на този контингент предимно чрез алтернативни форми на заетост (гъвкави режими на работа, непълна заетост и др.).

Все пак трябва да се има предвид, че трудовата дискриминация е деликатен процес, вкоренен в ежедневните взаимодействия и практики, които поради неосезаемия си характер много трудно се осъзнават, доказват и съответно регулират от законодателя. Различните хора имат различна сензитивност към дискриминацията и независимо, че техните възприятия невинаги са достоверни, те формират тяхната психологическа реалност и моделират трудовото им поведение. Следователно от специалистите по управление на човешките ресурси се очаква не само да отстранят обективно съществуващите дискриминационни практики, но и да въздействат върху субективните възприятия на служителите. Често хората тълкуват погрешно отношението към себе си като дискриминационно, просто защото не са наясно с критериите за подбор на персонала, за оценяване на трудовото изпълнение, за формиране на възнаграждението и т.н. Специалистите по човешки ресурси трябва да ги убедят, че поставените изисквания във връзка с професионална квалификация, трудов опит или равнище на трудово изпълнение произтичат от естеството на работата и не бива да се тълкуват като враждебно отношение или като акт на дискриминация.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вестник Дума, интервю със зам.-председателя на Комисията за защита от дискриминация, 7.09.2014.
2. Владимирова, К. Стратегическо управление на човешките ресурси. София: НБУ, 2009.
3. Закон за защита от дискриминация, ДВ, бр. 68, 2006.
4. Имигрантите и техните наследници – Ръководство за политики, насочени към благосъстоянието на всички в плуралистичните общества, Издателство на Съвета на Европа, 2010.
5. Славянска, В. Управление на човешките ресурси. Пловдив: Макрос, 2014.