

## Говорим за тях сегрегирано

Хората с трайни увреждания, ромите, хората пред пенсия, особено възрастните жени, майките на малки деца в действителност не са равнопоставени на трудовия пазар. Това показват резултатите от интервюта във фокус групи, осъществени от Институт "Отворено общество".

### Светлана Аврамова

Национално представително проучване на Институт "Отворено общество", което фокусира вниманието си върху проблемите на равнопоставеността на трудовия пазар, откри няколко извода:

- Въпреки, че делът на хората с физическо увреждане е сравнително малък, обществото като цяло смята, че те са най-уязвимата група на пазара на труда
- Въпреки очевидната дискриминация спрямо ромите, съчувствието към тях като към уязвима група е значително по-ограничено, отколкото към хората с трайни увреждания.
- В България чувствителността към дискриминация според пола е разпространена поне двойно по-малко, отколкото според възрастта.
- Според преобладаващата част от населението у нас расата, религията, сексуалната ориентация и други признаци на различие не са сред основните причини, които ограничават възможностите на човек да упражни правото си на труд.

Аналогични резултати се получиха при анализа на индивидуални интервюта и групови дискусии, проведени от екип на ИОО с представители на публичната администрация, синдикати, работодатели и неправителствени организации<sup>1</sup>.

Наблюденията на участниците в изследването потвърждават, че хората с трайни увреждания, ромите, хората пред пенсия, особено възрастните жени, младите и майките на малки деца, в действителност не са равнопоставени на трудовия пазар. В сферата на услугите се проявява дискриминация и спрямо външния вид на човек. Назовават се и малки социални групи, които са включени или изключени от пазара на труда и представляват действителен или потенциален обект на дискриминация – нехетеросексуални, бивши затворници, зависими, болни от СПИН, чужденци, бежанци и др.

Резултатите от интервюта във фокус групите показват, че дискриминационните действия в сферата на труда се описват по-скоро като случайни, но чести, като явни и скрити. Стигматизацията на малки уязвими групи се оценява като много висока. На този фон засегнатите завеждат изключително рядко съдебно дело, въпреки че Законът за защита от дискриминация

предвижда възможност и за граждански съд, а не само санкция чрез Комисията за защита от дискриминация.

Темата "дискриминация" не предизвиква особен интерес, освен сред засегнатите и ангажираните с тази проблематика. Изрази като "неправомерно третиране", "групи в неравностойно положение на пазара на труда", "уязвими групи" и др. се употребяват почти само от експерти в областта. Някои се запъват в изговарянето на думата "неравнопоставеност".

Много от интервюираните служители и работодатели не са запознати със законодателството и правните норми, към които препраща принципът на равенство. Законът за защита от дискриминация не е популярен. Не се познават и съответни текстове от законите за здравето, за хората с увреждания, за насърчаване на заетостта и др. Някои работодатели и представители на публичната администрация заявяват, че нямат преки впечатления за ограничаване на правото на труд, че представите им са основно от изнесеното в медиите, които от своя страна не винаги са обективни.

Почти всички обаче знаят кои са релевантните институции, които формулират и/или прилагат антидискриминационни политики и мерки и в края на интервюто или дискусиата охотно дават много препоръки към тях.

### **Дефицит на разбиране**

Работодатели отричат да са проявявали различно третиране при набиране на персонал и по време на работа. Не си спомнят да са получавали оплаквания. По-често се съобщават случаи за вече спечелени срещу тях съдебни дела от техни служители по причини, които рядко свързват с дискриминация.

*Въобщо думата дискриминация не е коментирана. Имаше хора, които са съдили фирмата по една или друга причина, но за здравословни проблеми. Примерно, имахме един служител, който беше скрил, че е епилептик и осъди фирмата... впоследствие, когато го съкратихме, извади документ и стана една мътна и кървава...В никакъв случай дискриминация, но спечели делото, защото дъщеря му беше юрист във фирмата.*

Друг работодател, след като уверява, че не може да става и дума за дискриминация при тях, си спомня:

*Да, имало е един единствен случай ... наша служителка, която беше излязла по майчинство, но не се върна в определен срок ... тя си потърси правата по законовия ред ...в смисъл такъв, че си*

*поиска заплатите, които ѝ се дължат за уволнение, но всичко ѝ беше изплатено по надлежния ред ...*

И в двата случая фирмите са претърпели финансови загуби като са заплатили исковете. И в двата случая вината според тях е изцяло на ищеца.

Някои работодатели не мислят, че има равнопоставеност на пазара на труда, но го изразяват по друг начин. Например:

*Точната дума е "връзки". Нямаш ли си някой, някъде, нищо не става. Цялата система в България е роднинско-орташка в много грубо проявление.*

След пояснение какво се разбира под дискриминация, интервюиран работодател се съгласява, че наистина по-трудно от останалите се намира работа за роми, бременни и майки с деца, хора пред пенсия и хора с увреждания.

*Имали сме мюсюлманин служител, но всички останали от изброените ..., никой няма да ги назначи... никой не иска хора с увреждания. Външния им вид... не може да изглеждаш както и да е... Хора пред пенсия също... не че не може да се случи, но..*

*В офиса ми чисти учителка, а в къщи - жена с две висши образования и 160 лв. пенсия.*

В разговора за дискриминация понякога се намесва сюжетът за благотворителността. Изместването в тази посока показва, че хората с увреждания, например, се възприемат като бедни, безправни и безпомощни, нуждаещи се от нашето благоразположение и благодеяние.

Като доказателство за отсъствие на дискриминация в една областна администрация споделят:

*Дори тук в нашата администрация имаме определени работни места за хора с увреждания, съвсем така се стремим да им е добре...*

По повод различното третиране, работодател обяснява, че обича да помага на социално слаби, на хора с увреждания, сираци, защото "просто обичам да правя добро". Но споделя и разочарованието си от злоупотреби с помощта му, липсата на признание и присвояване на заслугите от страна на известни публични фигури. Следва отдръпване и нежелание да се занимава с бедните и онеправданите.

Вместо израз на съчувствие и съжаление към уязвимите, би могло по-често да се говори за професионалните им качества, знания, умения, постижения, за резултатите от успешно приключили, изпълнявани от тях проекти, каквито примери също има:

*Бях обучаващ, те бяха до 22 годишни младежи, (по проект за над сто човека) ориентирани, мотивирани за работа с по две висши, имаше оперна певица, художници... ...когато влизах в залата, ме гледаха само две очи - на кучето водач...*

## **Напредъка**

Експерти в сферата на труда от синдикати и граждански организации оценяват антидискриминационното законодателство като положително.

*Имаме Закон за защита от дискриминацията. Миналата година са разгледани 837 жалби – изключително постижение за демокрацията и ситуацията в България и в международен мащаб.*

*От април тази година се прие много амбициозна стратегия за хората с увреждания. Вече са заложили всички форми на защита, които още липсват в страната. В нея се предвижда например, към всяко бюро по труда да бъде назначен специален медиатор, който да се занимава изключително само с хората с увреждания и да бъдат създадени специализирани звена за хора в неравностойно положение на пазара на труда.*

Положително се оценява посоката на развитие и дейността на държавните агенции:

*... като се има предвид колко трудно се променя мнението на българина по тези въпроси, смятам, че все пак успяват донякъде да се справят с проблема*

Специалисти от държавната администрация изразяват мнение, че в публичните институции държавата е направила възможното – наредби, процедури, предписания, които се спазват.

*Актовете са ни ясни и точно разписани, спазват се, така че няма как да възникне ситуация на дискриминация.*

Според тях хората сега повече познават правата си, отколкото в миналото (особено ромите). Смятат че има достатъчно информация, но осведомеността зависи от личния интерес и активност.

Представители на неправителствени организации (НПО) изразяват одобрение към стандартите, към легитимирането на поведението и отношенията между хората, но насочват вниманието, освен към правната, и към икономическата и социалната защита срещу дискриминацията.

*Ако останем на равнище само на стандарта, ще създаваме работа на адвокатите, но няма да решим проблема.*

Одобряват някои стъпки на законодателя и държавното управление, но констатираат, че се подценява капацитета, идеите и препоръките на експертите от гражданския сектор, в качеството им на партньори.

*Хубаво е, че някои институции стават по-рецептивни и се опитват ... Но трябва да има институционализиран механизъм, който да гарантира... За съжаление в България не е развита практиката на предварителното и последващо оценяване на политики и закони.*

### **"Дискриминацията започват буквално с излизането ми на улицата!"**

Невъзможността за придвижване е основна пречка за заетост сред много от инвалидите.

Направените улеснения за тях досега (ниски платформи на транспортните средства, рампи и релси по стълби, асансьори, светофари със звуков сигнал и др.) са частични и крайно недостатъчни. Няма съмнение, че проблемът с достъпността до обществените сгради и услуги не е решен. Дори до местата, където имат достъп, хората в инвалидни колички са възпрепятствани да стигнат поради малкото съобразени с тях транспортни средства, разбитите и високи тротоари и др.

Минимален е достъпът на незрящи и глухи до информационните източници на публичните институции, вкл. до важни публикации и обяви на службите по заетостта.

Един от проблемите с най-трайни последствия е ограниченият достъп до училищата.

*...само в три училища има платформа, рампа и асансьор за деца с увреждания...*

*Не може едно училище да си направи рампата, за да се качи количката, обаче този вход, към който е направена тази рампа, да е заключен!*

Дори само поради липсата на това условие, много от хората с увреждане са останали необразовани и затова са отхвърлени от пазара на труда. Други, със средно образование, не могат в буквалния смисъл да прекрачат прага на висше училища. Повечето университети в страната начело със Софийски университет не са осигурили достъпна среда.

Самото обучение най-често не е съобразено с възможностите и нуждите на хората с увреждания дори в помощните училища.

Представители на защитни граждански организации обобщават предпоставките за наличие на дискриминационно отношение спрямо хора с трайни увреждания така:

- недостъпност на средата,
- неадекватно образование,
- липса на информираност както сред лицата с увреждания, така и сред всички останали
- неадекватно и постоянно променящо се законодателство и
- неработеща държава.

### **Невидимите увреждания**

Когато се спомене за хора с трайни увреждания, менталните обикновено остават на заден план в съзнанието. Според участващ в дискусиата психиатър "стигматизацията на психично болните у нас е изключително висока". Същият специалист напомня, че по закон квотата за работни места е предназначена и за хора с психични увреждания, но явно нещо не е доизмислено.

Още по-крайни са оценките на защитниците на правата на човека. Според тях достъпът до работа на хората с ментални увреждания е нулев. Не са развити социални услуги.

*Имаме дело на наша клиентка, която няма достъп до работа, защото не може да получи подкрепа от специалисти, а с аналогично на нейното увреждане има към 100 000 души в София. В Дневен център за хора с такова увреждане, в София има 8 места!*

### **Сексуалната ориентация**

За разлика от ромите и хората с физически увреждания, нехетеросексуалните хора имат широк достъп до работа. Много работодатели нямат нищо против да назначават хора с различна сексуалност, стига да не парадират с това. Някои подхвърлят, че гей-обществата по-скоро се самоизолират нарочно, упражняват престижни професии, издигат се до престижни позиции и не допускат в кръга си хетеросексуални. Защитници на човешките права обясняват:

*Специфично за тези малцинства е да се опитват да са по-високо образовани, така че да получат признание. Така самият достъп не е ограничен, стига сексуалната им ориентация да не личи. Но когато вече са на работа, най-разпространената форма на дискриминация е тормоз (най-малкото с шигички и подмятания)*

### **Обучение без огромяване**

Заетостта сред ромите към момента на изследването е по-ниска, отколкото например сред хората с трайни физически увреждания, които при това работят по трудов договор значително по-често, отколкото ромите. Само 2% от работещите хора с физически увреждания са без договор с работодателя си, докато 24% от работещите роми са наети по "устна уговорка".

Според синдикалисти, дискриминатор тук се явява самата държава. Ако основателният аргумент на работодателите е, че болшинството от ромите не просто са неквалифицирани, но са неграмотни, какво направи държавата през последните 20 години за ограмотяването им? Какви са резултатите от множеството различни програми за пре/квалификация и заетост, предназначени за групите в неравностойно положение на пазара на труда?

Представители на общинска администрация и областна управа обясняват, че въпреки всички възможности за достъп до образование и работа, които държавата или общината им предоставя, безработицата сред ромите се дължи на „техни специфични етнически разбирания и обичаи“. Това впрочем е тиражирано културно-институционално клише, заместващо масово използваните (вкл. в медиите) груби обобщения или други плоски евфемизми.

### **Дискриминация и криминализация**

Едно от негативните следствия от дискриминацията на пазара на труда е преминаването на отхвърлените в сивата икономика. Какъв избор, освен битова престъпност, остава пред неграмотните роми, които не могат да работят и в сивата икономика?

Много работодатели се възползват от ситуацията. Наблюденията на правозащитна НПО показват, че има хора, които работят по 20 часа на ден при изключително ниско заплащане и това не са единични факти. Какво показва тази практика? Един работодател може да откаже на уязвим човек работа в официалната икономика, но няма нищо против да го вземе в сивата икономика, да се възползва примерно от това, че няма документ за образование. Значи няма нещо против него като човек - тук няма предразсъдъци, има интереси.

---

1 Етикетирането на участниците в дискусиите като представители на работодатели, синдикати и граждански организации е условно. Някои работодатели и държавни служители например заемат изборни длъжности или са консултанти към граждански организации, синдикалисти участват в изследователски центрове, председатели и директори на защитни граждански организации са фактически и работодатели. Случайно сред някои от поканените в качеството си на работодатели се оказаха хора, които имат членове на семействата си с физически и ментални увреждания и така са натрупали повече опит като косвено дискриминирани, отколкото като дискриминиращи.